

Caderno de Direitos Humanos e Cidadania Corporativa

2022





Mensagem da administração

02

Visão geral da Petrobras

04

Direitos humanos na Petrobras

06

Compromissos em direitos humanos 06

Governança, capacitação e sensibilização em direitos humanos 10

Governança de direitos humanos 10

Capacitação e sensibilização em direitos humanos 16

Ações de promoção de diversidade, equidade e inclusão 20

Principais questões de direitos humanos na Petrobras 24

***Due diligence* e avaliação de direitos humanos** 25

Gestão corporativa de riscos 25

Processos de *due diligence* de direitos humanos 25

Eixos de atuação 28

Força de trabalho 28

Comunidades 39

Cadeia de fornecedores e parceiros 56

Mitigação e reparação 60

Processos para reparar e mitigar impactos negativos 60

Divergências e conflitos 66

Lições aprendidas e melhorias de processos 69

Nossas práticas de cidadania corporativa

71

Doações 72

Voluntariado 75

Patrocínios culturais, esportivos e de negócio, ciência e tecnologia 76

Investimentos socioambientais voluntários 78

Linhas de atuação 81

Atuação em redes 87

Mecanismos de *compliance* das Organizações da Sociedade Civil 89

Resultados dos nossos investimentos socioambientais 90

Resultados para a sociedade 90

Avaliação do retorno em imagem 94

Expediente

95





Mensagem da administração

Carta do presidente

O respeito aos direitos humanos é tema transversal em nossa companhia. Nossa trajetória faz com que anualmente busquemos superar desafios que se apresentam num contexto mais amplo da sociedade, influenciado por fatores históricos e culturais, mas que não são justificativas para uma inação. Ao contrário, nos fazem refletir e atuar ainda mais, não só com intuito de promover e respeitar os direitos humanos, mas de combater fortemente possíveis violações, não apenas em nossas operações, mas nas comunidades onde estamos inseridos, na cadeia de fornecedores e em nossos parceiros de negócios.

Estamos comprometidos com o desenvolvimento socioeconômico dos locais onde atuamos e com a melhoria da qualidade de vida de toda a sociedade, respeitando os direitos humanos e o meio ambiente, em conformidade com os princípios do Pacto Global das Nações Unidas e os Princípios Orientadores sobre Direitos Humanos e Empresas e inspirados pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Como forma de prestar contas de nossos esforços, mas também nossas fragilidades, estamos lançando essa publicação anual: Caderno de Direitos Humanos e Cidadania

Corporativa. Além de prover maior transparência de nossa atuação, vem como importante ferramenta de gestão, visto que nos exige também uma reflexão integrada de uma temática que perpassa toda companhia e que precisa fazer parte do modo de agir de cada área da empresa, de cada processo, de cada colaborador.

A publicação das Diretrizes de Direitos Humanos na Petrobras, a constituição da Comissão de Direitos Humanos e o estabelecimento de compromissos específicos de direitos humanos em nosso Plano Estratégico vêm ditando nosso modo de agir e galgando desafios maiores que beneficiam nosso clima organizacional, nossos relacionamentos e nossos negócios.

Comprometemo-nos a capacitar 100% dos empregados em direitos humanos e promover uma diligência integrada em direitos humanos em 100% de nossas operações até 2025. São compromissos audaciosos, mas sabemos que somente assim conseguiremos um ambiente cada vez mais justo e que nos orgulhe. Também nos comprometemos em promover a diversidade, proporcionando um ambiente de trabalho inclusivo. Por isso,

criamos grupos de afinidade de gênero e de diversidade e grupo de trabalho de equidade racial. Também desenvolvemos ações voltadas para a inclusão de grupos sub-representados e para o letramento da força de trabalho, sendo a capacitação de prestadores de serviço um desafio que estamos comprometidos em superar.

Nosso compromisso com a vida é um valor inegociável e reafirmamos nossa ambição de zero fatalidade. Porém, com profundo pesar, comunicamos cinco fatalidades em 2022, o que demonstra que nossa reconhecida cultura pela segurança é testada todos os dias e que nossa batalha é constante, diária e que precisa ser aprimorada sempre. Nossos programas de promoção da saúde física e mental focam na promoção da qualidade de vida e bem-estar e na redução dos riscos e vulnerabilidades à saúde dos trabalhadores.

Nossa agenda de direitos humanos, estabelecida pelas Diretrizes de Direitos Humanos da Petrobras, possibilitou que 25 ações planejadas para 2022 fossem implementadas, tais como: a capacitação de mais de 3.300 empregados em direitos humanos, a estruturação do manual de processo de due diligence em direitos humanos integrado em nossas operações, a continuidade do Programa de Mentoria Feminina, entre outras ações. Nossa meta de alcançar pelo menos 20% de mulheres em posições de liderança foi atingida em 2022. Este percentual é maior do que a representação total das mulheres entre todos os empregados da Petrobras controladora, que é de 17%, o que também é um desafio para nossa organização e para nossa indústria.

No início de 2023 publicamos o Posicionamento Petrobras de Diversidade e Combate ao Assédio e Discriminação. Nele, comprometemo-nos em promover a diversidade e combater rigorosamente o assédio e a discriminação. Os primeiros passos para isso já foram dados com a redução do prazo para apurações e estamos implantando um serviço de atendimento psicológico 24 horas para acolhimento e orientação.

Nosso engajamento com as comunidades ocorre por meio de audiências públicas, programas de comunicação social, relacionamento comunitário e investimento socioambiental. Temos sistemáticas para gestão de riscos sociais em projetos de investimento e para descomissionamento e desinvestimento, permitindo que nos antecipemos a possíveis

violações de direitos humanos ou outros impactos sociais.

Essa gestão ativa de nossos negócios faz com que reconheçamos a relevância do movimento em busca de uma transição justa, com respeito aos direitos humanos, não apenas para o caso de uma transição climática, mas para quaisquer transformações de nossos negócios.

Buscamos responder e tratar as solicitações recorrentes das comunidades por meio de ações planejadas nos planos de responsabilidade social das unidades de negócio e priorizamos povos e comunidades tradicionais: pescadores, caiçaras, quilombolas, indígenas, ribeirinhas e de terreiro.

Em 2022, investimos R\$ 121 milhões em projetos sociais e ambientais voluntários e, em 2023, lançamos a maior seleção pública da história dos investimentos socioambientais da companhia, com um investimento de R\$ 432 milhões que beneficiará mais de 50 projetos a serem selecionados. Já os programas sociais e ambientais compulsórios, tais como os projetos de compensação e mitigação de impactos e monitoramento ambiental, somaram R\$ 462 milhões em 2022. Investimos ainda R\$ 28 milhões em projetos culturais, R\$ 4 milhões em projetos esportivos e realizamos doações que somam R\$ 272 milhões para auxílio a famílias em situação de vulnerabilidade social no último ano.

Nosso engajamento com fornecedores nas temáticas sociais, ambientais e de governança ocorre, por exemplo, por meio de programas de ensino a distância e por meio do Prêmio Melhores Fornecedores. Por outro lado, nossa diligência fez com que sancionássemos seis empresas por não conformidades em práticas trabalhistas.

Reconhecemos que ainda são necessários inúmeros avanços rumo a uma sociedade mais justa, equitativa e igualitária. É dever da Petrobras liderar pelo exemplo e ser referência na promoção da diversidade, do respeito às pessoas, da justiça e dos direitos humanos.

Jean Paul Prates

Presidente da Petrobras



Visão geral da Petrobras

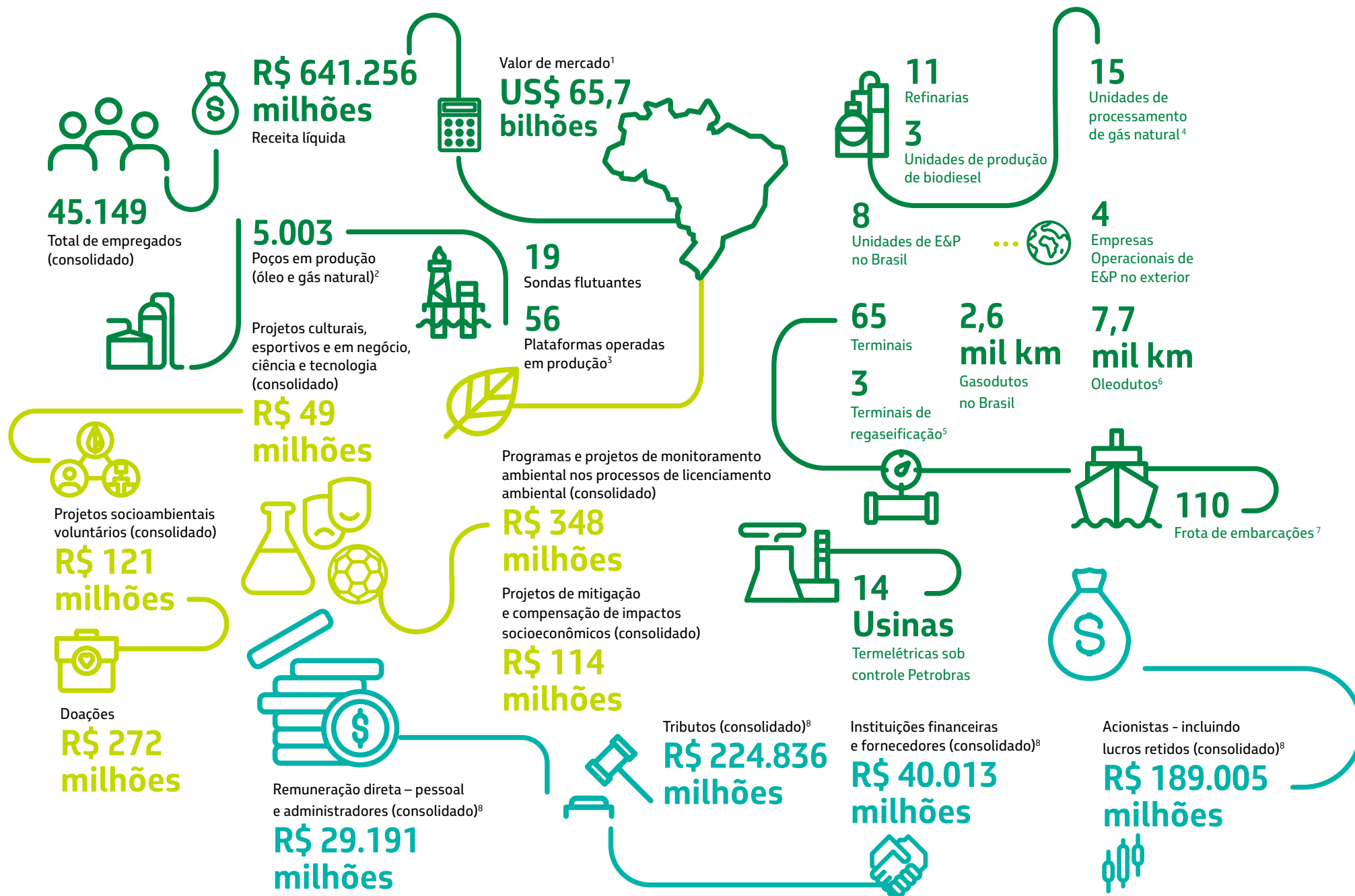
Somos uma sociedade anônima de capital aberto que atua de forma integrada e especializada na indústria de óleo, gás e energia. Somos reconhecidos mundialmente por nossa tecnologia de exploração e produção de petróleo e gás natural em águas ultraprofundas. Entretanto, nossos negócios vão além do alcance do campo e da retirada de petróleo e gás. Isso implica um longo processo por meio do

qual transportamos petróleo e gás para nossas refinarias e unidades de tratamento de gás natural, que devem estar equipadas e em constante evolução para fornecer os melhores produtos. Entendemos que todos os nossos negócios e relações devem ser pautados pelos mais altos valores de ética, integridade e transparência, seguindo todas as normas e leis nacionais e internacionais, e com tolerância zero a qualquer tipo de desvio de conduta.

Seguimos a trajetória de sermos uma empresa cada vez mais saudável, sólida e resiliente, contribuindo para a geração de energia confiável e eficiente e para um mundo ambientalmente sustentável.



O Caderno de Direitos Humanos e Cidadania Corporativa 2022 cobre o período de 01/01/2022 a 31/12/2022, permitindo acréscimo de dados relevantes referentes a histórico ou a fatos ocorridos nos primeiros meses de 2023. Quando isso ocorre, o período está informado.



1) Valor de mercado em 31/12/2022.

2) Inclui a quantidade total de poços de coligadas.

3) Inclui apenas sistemas de produção definitivos, unidades TLD (Teste de Longa Duração) e EPS.

4) Inclui 12 unidades no Brasil e 3 na Bolívia.

5) Terminal (TR-BA) está arrendado para a empresa Excelerate Energy Comercializadora de Gás Natural até 31/12/2023.

6) Inclui dutos próprios e de terceiros que possuem contratos de transporte da Transpetro existentes.

7) Inclui frotas próprias e afretadas.

8) Valores distribuídos conforme Demonstração do Valor Acionado 2022. Na remuneração direta inclui salários, participações nos lucros ou resultados, remuneração variável, FGTS e benefícios (vantagens, plano de aposentadoria e pensão e plano de saúde). Em 2022, o valor de pagamento de tributos e participações governamentais foi de R\$ 279 bilhões e o valor de dividendos pagos a acionistas da Petrobras foi de R\$ 194 bilhões.



Direitos humanos na Petrobras

Compromissos em direitos humanos

Assumimos como princípio respeitar, conscientizar e promover os direitos humanos (DH) em nossas atividades e atuar em conformidade com os preceitos da Constituição Federal e com os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Estado Brasileiro, a exemplo da Carta Internacional dos Direitos Humanos e da Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, bem como com os compromissos institucionais assumidos pela empresa e listados abaixo:

- > Pacto Global da ONU
- > Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça
- > Princípios de Empoderamento das Mulheres
- > Declaração de Compromisso Corporativo no Enfrentamento da Violência Sexual Contra Crianças e Adolescentes
- > Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo
- > Carta Aberta Empresas pelos Direitos Humanos
- > Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial
- > Rede Nacional Primeira Infância

Nossas **Diretrizes de Direitos Humanos**, aprovadas pelo diretor de Relacionamento Institucional e Sustentabilidade, orientam nossa atuação sobre o respeito aos direitos humanos em todas as nossas atividades e regiões onde estamos presentes, assim como durante todo o ciclo de vida de nossos projetos e operações.

Guiada pelos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas, nossa atuação está estruturada em quatro eixos:

Condições e ambiente de trabalho adequados

Promoção da diversidade e respeito à diferença e à igualdade de oportunidades

Combate ao preconceito e à discriminação

Prevenção da violência psicológica, física e sexual nas relações de trabalho

Respeito à liberdade de associação e às negociações coletivas

Educação em direitos humanos

Canal de denúncias e reclamações

Ética e respeito aos direitos humanos

Sensibilização em direitos humanos

Promoção dos princípios fundamentais do trabalho

Combate a práticas degradantes e ao desrespeito aos direitos de crianças e adolescentes

Gestão de Pessoas

Relacionamento com as comunidades

EIXOS
X
DIRETRIZES

Envolvimento com a cadeia de fornecedores e parceiros

Due diligence em direitos humanos

Respeito às comunidades

Respeito aos povos indígenas e comunidades tradicionais

Respeito ao meio ambiente

Atuação transparente

Canal para denúncias e reclamações

Diálogo com as comunidades

Promoção de Práticas de Segurança

Educação das comunidades expostas a riscos

Deslocamento de indivíduos e comunidades

Sistemática de avaliação de riscos

Reparação de impactos

Monitoramento de eficácia da atuação

Prestação de contas

Entre os diversos compromissos publicamente assumidos, podemos citar o respeito aos direitos dos povos indígenas e comunidades tradicionais, sua autodeterminação, o acesso à terra, a seus meios de vida e seus princípios culturais e sociais, bem como a remediação de impactos causados. Adotamos também práticas alinhadas ao princípio da prevenção, o qual rege os padrões internos que uniformizam nossa gestão ambiental e suportam o compromisso de DH focado em respeitar o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, identificando e mitigando potenciais riscos decorrentes das atividades operacionais.

Além das Diretrizes de Direitos Humanos, nossas políticas corporativas de **Responsabilidade Social, Segurança, Meio-Ambiente e Saúde, Recursos Humanos** e **Ouvidoria-Geral** também reforçam nossos compromissos com os direitos humanos. Adicionalmente, nosso **Código de Conduta Ética**, que teve a sua última revisão aprovada em novembro de 2022, traz uma sessão específica sobre nossos deveres e dos nossos colaboradores em relação aos direitos humanos. Temáticas relevantes quando se fala em DH – tais como saúde e segurança do trabalhador, tráfico humano, trabalho forçado, trabalho infantil, liberdade sindical, remuneração igual e não discriminação – estão reunidas nessas diversas orientações e compromissos corporativos.

No Plano Estratégico 2023-27, aprovado em novembro de 2022, mantivemos os seguintes compromissos específicos sobre direitos humanos:

Reforçamos nossos compromissos com os DH por meio do **Guia de Conduta Ética para Fornecedores da Petrobras**. Este guia se aplica a todos os nossos fornecedores, independentemente de serem residentes ou não no Brasil, incluindo suas coligadas e controladas, que estejam envolvidos em processos negociais (licitações, pré-qualificações e contratação direta), bem como àqueles que celebrem instrumentos jurídicos conosco (contrato, convênio, termo de cooperação, dentre outros). Antes de assinar um contrato conosco, todo fornecedor deve preencher e assinar a Declaração de Atendimento ao Guia.

Em relação aos nossos parceiros, os riscos dos aspectos de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS) e Responsabilidade Social (RS) em Joint Ventures (JV) estão refletidos em cláusulas de seus Joint Operating Agreements (JOA) e outros acordos.

Em todos os processos de contratação, prevemos diretrizes de SMS e RS aplicáveis aos nossos fornecedores, que devem: “Respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente, conforme estabelecido na Carta Internacional dos Direitos Humanos, a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, os Princípios Orientadores da ONU sobre Negócios e Direitos Humanos (“Princípios Orientadores”) e o decreto 9.571 de 21 de novembro de 2018 e demais legislações aplicáveis”.

**100%**

de empregados capacitados em direitos humanos até 2025

**100%**

das operações com *due diligence* em direitos humanos até 2025



Promoção da diversidade, proporcionando um ambiente de trabalho inclusivo

Para conhecer mais sobre nossa trajetória para alcance de cada um dos compromissos acima, consulte as seções “**Capacitação e sensibilização em direitos humanos**” e “***Due diligence* e avaliação de direitos humanos**”.



Nossa minuta padrão de contrato inclui uma cláusula que exige que os fornecedores se abstenham de usar trabalho infantil e análogo ao escravo ou condições de trabalho degradantes. Da mesma forma, nosso Guia de Conduta Ética para Fornecedores estabelece que o fornecedor, exigindo postura semelhante de seus subfornecedores, se compromete a não utilizar mão de obra infantil, nem utilizar mão de obra em condição de trabalho escravo ou análoga ao escravo, além de não praticar e/ou compactuar com qualquer forma de exploração sexual de crianças e adolescentes, sensibilizar seus empregados para o enfrentamento dessa violência e divulgar, sempre que possível, os canais de denúncias locais, especialmente os Conselhos Tutelares Municipais e o

Disque Direitos Humanos – Disque 100. Tendo como objetivo estabelecer um modelo de governança alinhado com nossa Política de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SMS) e Responsabilidade Social (RS) e padronizar os Planos de Gestão de SMS e RS, as diretrizes também definem que o operador deve prover condições dignas de trabalho a seus empregados, garantindo o cumprimento da legislação trabalhista vigente de cada país e exigindo postura semelhante de seus subfornecedores. Em caso de países em que a legislação vigente seja menos protetiva que a legislação internacional, os padrões desta última deverão prevalecer.

Em 2020, a Transpetro, assim como a Petrobras, publicou sua Diretriz de Direitos Humanos, na qual estabelece o compromisso de:

Respeitar, conscientizar e promover os direitos humanos em todas as atividades. A Transpetro incluiu no seu plano estratégico metas ligadas

à promoção da diversidade, iniciou o processo de diagnóstico em direitos humanos para avaliar a aderência de seus processos à Diretriz de Direitos Humanos, está investindo em ações de sensibilização e fortalecimento da diversidade em suas equipes, como o lançamento dos guias de diversidade, e lançou o curso de formação básica em direitos humanos para todos os seus colaboradores.

Governança, capacitação e sensibilização em direitos humanos

Governança de direitos humanos

Nossa estrutura de governança é composta por: Assembleia Geral de Acionistas, Conselho Fiscal (CF), Conselho de Administração (CA) e seus comitês (Comitês do CA), Auditorias, Ouvidoria-Geral, Diretoria Executiva (DE) e seus comitês (Comitês Técnicos Estatutários e Comitês Executivos).

O CA conta com seis comitês de assessoramento, com atribuições específicas de análise e recomendação sobre determinadas matérias, vinculados diretamente a este órgão, competindo ao Comitê de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (CSMS) assessorar o CA em matérias relacionadas à sustentabilidade, incluindo o estabelecimento de políticas e diretrizes relacionadas à gestão estratégica de SMS, mudanças climáticas, transição para uma economia de baixo carbono, responsabilidade social, entre outros assuntos.

Dentre as atribuições do CSMS está o monitoramento da gestão e da mitigação dos riscos de maior severidade relacionados à sustentabilidade, com ênfase no impacto nas dimensões ambiental e vida e de imagem e reputação, da Petrobras e suas participações societárias. O comitê tem ainda a atribuição de acompanhar indicadores e temas relevantes de sustentabilidade da Petrobras e os nossos compromissos ASG (ambientais, sociais e de governança), que incluem o compromisso com a promoção e o diligenciamento em direitos humanos.

Na esfera decisória, nossas principais decisões são tomadas de forma colegiada (Conselho de Administração e Diretoria Executiva) ou compartilhada, sendo neces-

sários pelo menos dois gestores para aprovação do ato. Esse modelo baseia-se no “*four-eyes-principle*” (princípio dos “quatro olhos”), que aumenta a transparência e o controle de nosso processo decisório.

O processo decisório de tópicos econômicos, sociais e ambientais envolve diversas estruturas de nossa governança corporativa, incluindo o CA e a DE. O CSMS, que dá suporte ao CA nas questões de sustentabilidade, é composto por conselheiros e membros externos. O Comitê Executivo de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (CE-SMS), um dos comitês que assessoram nossa DE com relação a esses aspectos, é formado por executivos das áreas corporativas e operacionais.

Nosso Estatuto Social e demais instrumentos de governança, como políticas, diretrizes, códigos e regimentos internos, definem os papéis e as responsabilidades do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva e de seus respectivos comitês de assessoramento no tocante à nossa governança de sustentabilidade. Esses instrumentos são continuamente aprimorados de acordo com as melhores práticas.

Nosso Código de Conduta Ética contém um capítulo específico sobre direitos humanos. O documento aplica-se aos membros do Conselho de Administração e seus comitês de assessoramento, membros do Conselho Fiscal, membros da Diretoria Executiva e demais colaboradores, incluindo nossas controladas no Brasil e no exterior. O código é periodicamente revisto e atualizado, no mínimo a cada dois anos, cabendo ao Conselho de Administração a sua aprovação. Promovemos treinamento, no mínimo anual, de nossos administradores e colaboradores para disseminar e consolidar os princípios e regras contidos no Código de Conduta Ética e demais temas relacionados a ética, integridade e sustentabilidade.

Papéis e responsabilidades do Conselho de Administração em questões de sustentabilidade

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO (CA)

- Define a orientação geral dos nossos negócios, estabelecendo nossa missão e objetivos estratégicos, incluindo aqueles relacionados à sustentabilidade.
- Aprova o plano estratégico da Petrobras e sua estratégia ASG.
- Define a nossa estrutura de governança corporativa.

COMPOSIÇÃO DO CA:

11 membros

Vedado acúmulo dos cargos de Presidente do CA e CEO

1 representante dos empregados

64% dos membros independentes

2 anos de mandato com até 3 reconduções

- Aprova políticas corporativas globais, incluindo as de meio ambiente e responsabilidade social.
- Aprova o programa de remuneração da alta administração.
- Monitora os riscos empresariais de maior severidade, incluindo aqueles de natureza socioambiental.
- Monitora o desempenho da companhia por meio de relatórios financeiros e não-financeiros.

COMPOSIÇÃO DA DE:

1 Presidente

8 Diretores Executivos

O Diretor Executivo de Relacionamento Institucional e Sustentabilidade e o Diretor Executivo de Governança e Conformidade são responsáveis pelos temas de ASG.

- Exerce a gestão dos nossos negócios, de acordo com a missão, objetivos, estratégias e diretrizes fixadas pelo CA.
- Avalia, aprova e submete à aprovação do CA o plano estratégico, bem como planos e programas anuais de dispêndios e de investimentos.
- Aprova a política de preços e estruturas básicas de preço dos nossos produtos.
- Aprova os manuais e normas corporativas de governança, contabilidade, finanças, administração de pessoal, contratação, operação e outras regras corporativas.
- Aprova o Relatório de Sustentabilidade.

DIRETORIA EXECUTIVA (DE)

COMITÊS DA DIRETORIA EXECUTIVA

COMITÊS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Comitê de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (CSMS)

Assessora o CA no estabelecimento de políticas e diretrizes relacionadas à gestão estratégica de sustentabilidade, bem como no monitoramento de riscos e indicadores de sustentabilidade.

Comitê de Auditoria Estatutário do Conglomerado Petrobras (CAECO)

Atua como comitê de auditoria das sociedades do conglomerado Petrobras que não possuem comitê de auditoria próprio.

Assessora o CA da Petrobras na emissão de orientação para as sociedades do conglomerado.

Comitê Técnico Estatutário de Investimento e Desinvestimento (CTE-ID)

Assessora a DE no acompanhamento e execução de projetos de investimento e de desinvestimento.

Comitê Executivo de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (CE-SMS)

Assessora a DE na análise das matérias relacionadas à gestão de SMS na Petrobras.

Comitê Executivo de Riscos (CE-Riscos)

Assessora a DE na análise das matérias relacionadas ao processo de gestão de riscos na Petrobras.

Comitê de Investimentos (COINV)

Assessora o CA na definição do plano estratégico, incluindo sua financiabilidade, e na avaliação de projetos de investimentos, desinvestimentos e novas oportunidades de negócios.

Comitê de Pessoas (COPE)

Assessora o CA no estabelecimento de políticas de indicação, remuneração e sucessão, bem como seleção e avaliação de elegibilidade, nos termos da lei nº 13.303/16 (Lei das Estatais).

Assessora o CA em temas relacionados à estrutura organizacional e aplicação do sistema de consequências da companhia.



A DE conta com comitês deliberativos ou consultivos, vinculados a este órgão ou a um de seus membros, compostos por gestores de diferentes áreas, de forma a garantir visão multidisciplinar nas análises e discussões das matérias e no processo de tomada de decisão.

Comitê de Auditoria Estatutário (CAE)

Assessora o CA em questões envolvendo contabilidade, efetividade dos controles internos, gestão de riscos, relatórios financeiros e conformidade.

Comitê de Minoritários (COMIN)

Assessora o CA em transações com partes relacionadas envolvendo a União, suas autarquias e fundações e estatais federais, incluindo a revisão do Contrato de Cessão Onerosa. Emite parecer aos acionistas sobre determinados assuntos de competência da Assembleia Geral, de acordo com nosso Estatuto Social.

Anualmente, o CA aprova o Plano Estratégico da Petrobras, que inclui a nossa estratégia ASG

O Plano Estratégico 2023-2027 (PE 2023-27) propõe um conjunto de estratégias que visam a uma contribuição efetiva da Petrobras para um futuro próspero e sustentável. De maneira a garantir o alinhamento dos incentivos para o atingimento das metas corporativas, o plano reafirma as quatro métricas de topo do plano passado, que são:

> Indicador de atendimento às metas de emissões de gases de efeito estufa (IAGEE) de Exploração e Produção e de Refino

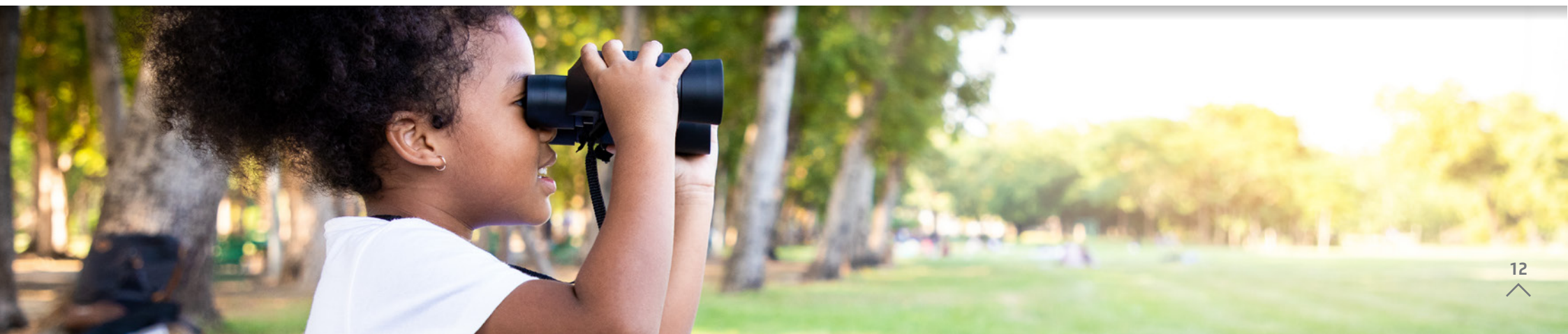
> Volume vazado de óleo e derivados (VAZO)

> Delta do EVA® Petrobras

> Taxa de Acidentados Registráveis (TAR)

As métricas IAGEE e VAZO estão alinhadas aos compromissos de baixo carbono e sustentabilidade ambiental, enquanto o indicador Delta EVA® representa uma medida de geração de valor econômico. Essas três métricas impactam diretamente a remuneração variável dos executivos e de todos os empregados da companhia.

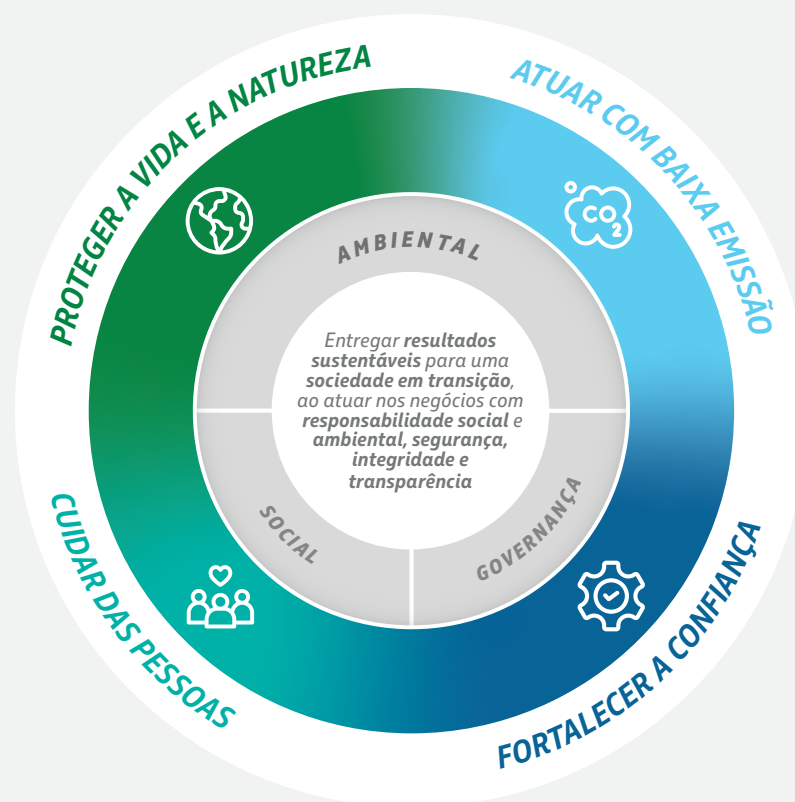
A análise de desempenho ocorre por meio do processo de Gestão de Desempenho (GD), que avalia competências e metas. No GD, as métricas objetivas são desdobradas nos *scorecards* das unidades, visando a assegurar que as metas individuais e as compartilhadas dos empregados e equipes reforcem o alinhamento estratégico.



No PE 2023-27, reafirmamos também nossa ambição de zero fatalidade e zero vazamento. O nosso compromisso com a vida é um valor inegociável e a nossa reconhecida cultura de segurança segue sendo reforçada todos os dias para fortalecer a segurança operacional e das pessoas.

O PE 2023-27 integrou os elementos ASG em uma única visão, sintetizando a posição e a estratégia da companhia sobre o assunto, conforme a mandala apresen-

tada abaixo. Esta mandala ASG direciona o planejamento e o engajamento com os *stakeholders* e está alinhada aos elementos estratégicos da companhia. São destacadas quatro ideias-força. Para cada uma dessas ideias-força foi identificado um conjunto de temas relevantes que suportam e direcionam as nossas ações, projetos, programas e compromissos relacionados.



Comissão de Direitos Humanos da Petrobras

Em janeiro de 2021, constituímos a Comissão de Direitos Humanos da Petrobras, que é responsável por gerir a implementação da agenda de direitos humanos estabelecida pelas Diretrizes de Direitos Humanos da Petrobras, de forma integrada, ampla e transversal no negócio na companhia.

Coordenada pela Gerência Executiva de Responsabilidade Social, a comissão é formada por 24 áreas da companhia e 48 membros, e se desdobra em três subcomissões, que estão ligadas a três compromissos ASG com foco em direitos humanos previstos em nosso plano estratégico:



Cabe à comissão elaborar, implementar e monitorar o andamento do Plano de Ação de Direitos Humanos da Petrobras, garantindo o desdobramento de cada um dos compromissos relativos a direitos humanos previstos em nosso plano estratégico, bem como promover debates, disseminar conteúdos e assessorar as áreas no que tange ao tema.

Para acompanhar a implementação do plano de ação, assim como de outras medidas adotadas para prevenir e tratar riscos sociais e reparar impactos em direitos humanos, a comissão e suas subcomissões se reúnem mensalmente, compartilhando experiências e desafios relativos às ações implementadas, avaliando a eficácia das medidas adotadas e refletindo sobre outras possibilidades de atuação.

No segundo ano de execução do plano, 25 ações planejadas para 2022 foram implementadas. Dentre elas podemos destacar:

- disponibilização de estudo a distância (EAD) sobre direitos humanos e empresas;
- elaboração, com apoio de consultoria externa, de manual para *due diligence* em direitos humanos para operações próprias de E&P e refino da Petrobras; e
- disponibilização de painel de *Business Intelligence* aos gestores, contendo dados sobre o perfil de diversidade de suas respectivas equipes.

De acordo com o planejamento anual da companhia e das áreas, novas ações vêm sendo incorporadas ao plano, que encerrou 2022 totalizando 87 ações, assim distribuídas entre as subcomissões ligadas à comissão:



Capacitação e sensibilização em direitos humanos

Em 2022, demos continuidade à execução do itinerário formativo em direitos humanos definido no ano anterior, mantendo o propósito de consolidar as iniciativas de capacitação e sensibilização nessa temática, garantindo amplitude e alcance das ações da empresa, em alinhamento com as nossas diretrizes para esse tema.

Em agosto de 2022, lançamos o EAD “Direitos Humanos e Empresas: um Olhar sobre a Petrobras”, treinamento de uma hora desenvolvido internamente e com contribuição de diversas áreas, que aborda, dentre outros assuntos, um breve histórico sobre direitos humanos, as relações entre direitos humanos e Estado, empresas, mercado e a Petrobras, as Diretrizes de Direitos Humanos da companhia e os principais avanços nesse âmbito, o papel dos direitos humanos na gestão

de pessoas, no relacionamento com comunidades, na cadeia de fornecedores e parceiros da Petrobras e *due diligence* em direitos humanos. O EAD é destinado a todos os empregados próprios, de qualquer nível hierárquico, com ou sem função gratificada, que estejam trabalhando na Petrobras controladora. **Conforme previsto em nosso PE 2023-27, temos como meta capacitar 100% deste público em direitos humanos até 2025** e, desta forma, encerramos 2022 com mais de 3.300 empregados próprios treinados, o que representa cerca de 8% dos nossos empregados. Em 2023, o curso passa a ser obrigatório.

Promovemos, em agosto de 2022, por meio de uma transmissão ao vivo, a mesa redonda “Vieses Inconscientes: o que são e como combatê-los”, aberta à participação de toda a força de trabalho. Mais de duas mil pessoas marcaram presença virtual no evento.



Realizamos também uma transmissão ao vivo no dia 21 de outubro, Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência, com o tema “Capacitismo e Vieses Inconscientes” que contou com a participação de 1.023 pessoas.

Em novembro de 2022, realizamos o VI Fórum de Diversidade, que teve como tema a equidade racial. O evento, que contou com a presença de palestrantes internos e externos e mais de 1.200 participantes, debateu a relevância da equidade racial nas empresas, abordando conceitos e ações efetivas de combate ao racismo, ao preconceito e à discriminação racial.

Considerando o ingresso de mais de 750 novos empregados no segundo semestre de 2022, incluímos na trilha de desenvolvimento desses profissionais dez vídeos sobre direitos humanos. Estes vídeos, que totalizam aproximadamente 60 minutos de conteúdo, foram produzidos pela Comissão de Direitos Humanos da Petrobras e apresentam temas como vieses inconscientes, preconceito e discriminação, assédio moral e sexual e diversidade.

Adicionalmente, estruturamos, juntamente com o Centro de Direitos Humanos e Empresas da Universidade Federal de Juiz de Fora (HOMA), o treinamento “Direitos Humanos e Empresas”, para dar continuidade à capacitação de empregados da Ouvidoria-Geral e do Jurídico em DH. Os eixos temáticos da capacitação foram: instrumentos legais em DH, dignidade do trabalho, sociedade e direitos humanos, governança e meio ambiente.

Realizamos também palestras de prevenção e combate ao assédio moral, assédio sexual e discriminação no trabalho. Essa iniciativa tem o objetivo de informar todos os nossos colaboradores sobre essas formas de violência e como elas são prejudiciais ao ambiente de trabalho e às vítimas. Conscientizando sobre o dever de cada um em estar vigilante aos comportamentos e atitudes do dia a dia, a iniciativa visa colaborar para um ambiente de trabalho saudável e livre de assédio e discriminação. Até dezembro de 2022, foram realizadas 14 palestras, atingindo um público de 1.830 pessoas, incluindo colaboradores das áreas administrativas e operacionais.

Também foram realizadas cinco palestras sobre diversidade sexual para áreas específicas da companhia, tais como Jurídico e Inteligência e Segurança Corporativa. O foco dessas palestras foi promover a sensibilização para abordagem a pessoas trans visando prevenir violações aos direitos humanos a esse público específico.

Mantendo nosso foco na prevenção da discriminação no ambiente corporativo, a Ouvidoria-Geral realizou palestras sobre sua atuação, seus canais de contato e seu papel na defesa dos direitos humanos. Ao todo, foram 20 palestras realizadas em 2022 em diversas de nossas unidades. Além disso, foram retomadas as visitas às unidades da companhia, no projeto Ouvidoria Itinerante, que esteve em cinco unidades de forma presencial, para divulgar o canal de denúncia, a diretriz de proteção a denunciante e promover a diversidade, a equidade e a inclusão nos ambientes corporativos.



Considerando o ingresso de mais de 750 novos empregados no segundo semestre de 2022, incluímos na trilha de desenvolvimento desses profissionais dez vídeos sobre direitos humanos

Realizamos também a Virada Cultural da Diversidade do Jurídico, que consistiu em oito transmissões ao vivo com palestrantes internos com objetivo de promover temas relacionados a diversidade, inclusão e bem-estar, direcionada aos empregados do nosso Jurídico. No primeiro ciclo de palestras, foram abordados os temas diversidade, gênero, raça, pessoas com deficiência, diversidade sexual, segurança psicológica e saúde mental, esclarecendo, de forma didática e reflexiva, conceitos e práticas empresariais. No segundo ciclo, foram abordados os temas de parentalidade, masculinidade e psicologia positiva.

Em 2022, nossa área jurídica divulgou também o Caderno Legal da Diversidade. Nesta ação, foi elaborada uma série de cartilhas, destinadas a toda a companhia, que evidenciam as conquistas legais de grupos sociais vulnerabilizados, o posicionamento dos tribunais superiores do país, ações afirmativas e boas práticas realizadas pela Petrobras. O objetivo do Caderno Legal da Diversidade é demonstrar que ações afirmativas realizadas pelas empresas não são apenas boas práticas empresariais, mas também obrigação legal.



Estamos realizando melhorias em nossos procedimentos de prevenção, recebimento e tratamento de denúncias de violências sexuais, principalmente contra mulheres, ocorridas no ambiente de trabalho. As alterações, como a redução no prazo para conclusão da apuração, visam evitar a ocorrência de casos e dar mais agilidade e confiabilidade à apuração das denúncias, tornando mais efetiva a aplicação de consequências, nos casos confirmados.

Disponibilizaremos também um serviço de atendimento psicológico 24h para acolhimento e orientação sobre o canal de denúncia. As medidas são parte do pacote de ações sugeridas pelo grupo de trabalho instituído em abril de 2023 para aprimorar o processo de recebimento e tratamento de denúncias de assédio e de importunação sexual. As recomendações do grupo incluem ações de implantação imediata, de médio e de longo prazo e fazem parte do Programa de Combate à Violência Sexual, aprovado por nossa Diretoria Executiva.

A partir de setembro de 2022, aumentamos a nossa rede de profissionais envolvidos com a disseminação de conteúdos de direitos humanos, totalizando mais de 650 pessoas em diferentes áreas da companhia, que auxiliam a promoção da cultura do respeito aos direitos humanos, fortalecendo o debate acerca do tema e de sua relevância para a empresa e para a sociedade. Dentre este total estão os integrantes dos Grupos de Mulheres e de Diversidade e os Agentes de Integridade da Petrobras. Como uma das ações adotadas por essa rede, são reservados alguns minutos para abordar temas relativos a direitos humanos durante a realização de reuniões e de eventos, por meio de apresentações, transmissão de vídeos ou depoimentos.

Com o objetivo de sensibilizar as comunidades, realizamos também, ao longo de 2022, diversas reuniões dos Comitês Comunitários, que abordaram temáticas de direitos humanos. Os principais temas tratados nessas reuniões foram: “Estatuto da Criança e Adolescente”, “Estatuto da Pessoa Idosa” e “Falando sobre racismo com os filhos”. Foi realizada também uma série de eventos e encontros com as comunidades com conteúdo voltado ao tema de direitos humanos. Entre eles, podemos destacar:

1 Curso Redes de Direitos:

Curso online ministrado pelas Defensorias Públicas do RJ e SP voltado para pescadores artesanais a fim de apresentar para esse público seus direitos.

2 Seminário “Articulando Ações de Enfrentamento à Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes”:

Com a participação de representantes dos principais órgãos e entidades que atuam no combate à exploração sexual infantojuvenil no Amazonas, o evento foi mais uma das ações do projeto Mobilizar e Agir, patrocinado pela Petrobras e conduzido pelo Instituto de Assistência à Criança e ao Adolescente Santo Antônio (IACAS).

3 Oficina para crianças e adolescentes da Vila da Felicidade, em Manaus:

Ação do projeto Mobilizar e Agir, executado pelo IACAS em parceria com a Petrobras, trouxe a temática da violência doméstica contra a mulher, com a história da Lei Maria da Penha (lei nº 11.340/2006).

4 Percorso formativo em comunicação e direitos humanos para lideranças comunitárias, educadores sociais e professores.

Ação do Projeto Ginga – Inovar para Transformar:

Realizado através de nossa parceria com o Cinema Nosso, produziu seis filmes voltados para temas como diversidade religiosa, vulnerabilidade social e violência contra a mulher.

Ações de promoção de diversidade, equidade e inclusão

O envolvimento da força de trabalho, incluindo as lideranças, nas questões afetas a diversidade, equidade e inclusão, vem se intensificando cada vez mais na companhia, o que pode ser observado, por exemplo, a partir do crescimento de nossos grupos de mulheres e de diversidade. Em 2020, tínhamos apenas dois grupos de mulheres, ou seja, grupos de afinidade de gênero. Já em 2021, passamos a ter quatro grupos de mulheres e dois grupos de diversidade, que, além de gênero, abrangem outras dimensões da diversidade, tais como racial, pessoas com deficiência, diversidade sexual e etária. Chegamos ao fim de 2022 com 23 grupos, sendo seis grupos de mulheres e 17 de diversidade.

Esses grupos foram criados de forma orgânica e hoje possuem o patrocínio das lideranças das estruturas às quais estão vinculados, sendo a maioria ligada a gerências executivas.

Considerando a dimensão da companhia, os grupos de mulheres e de diversidade, juntamente com a Subcomissão de Diversidade, Equidade e Inclusão, têm um papel de extrema importância para que a Petrobras cumpra o compromisso previsto em seu plano estratégico: **“Promoção da diversidade, proporcionando um ambiente de trabalho inclusivo”**. Por estarem inseridos em contextos locais, os grupos conseguem propor e implementar ações que atendam às necessidades das suas respectivas áreas no que tange a essas temáticas.

Visando à integração e ao compartilhamento de práticas entre os grupos, realizamos em 2021 o 1º Encontro Técnico de Grupos de Mulheres e de Diversidade da Petrobras, ação que teve continuidade em 2022 com o 2º, 3º e 4º encontros, acompanhando o crescimento do número de grupos. Nesses encontros, foram discutidos os planos de ação para o ano e boas práticas adotadas.



1
2
3

Dando continuidade ao Programa de Mentoria Feminina Corporativo, realizado em 2021, foi lançado, em junho de 2022, um novo ciclo. Nele, dobramos o número de mentoradas, de 15 para 30. Houve inscrição de 521 profissionais, o que demonstra o interesse das mulheres da companhia em participar do programa. Em iniciativa inédita, foram reservadas 20% das vagas para mulheres pretas e pardas e 10% para mulheres com deficiência. O lançamento do programa foi realizado em setembro de 2022 e seu ciclo será finalizado em maio de 2023. Importante informar que este programa inspirou vários outros em áreas espe-

cíficas da companhia e, em 2022, 165 mentoradas passaram ou estão passando pelos vários programas de mentoria feminina da Petrobras.

Além disso, houve também a indicação de nove duplas de profissionais para desenvolvimento por meio de dois Programas de Mentoria Feminina do Instituto Brasileiro de Petróleo (IBP), que ocorreram em 2022. Importante salientar que, dentre essas indicações, três foram para profissionais homens com objetivo de aumentar a visão de diversidade que queremos na companhia.



Profissionais da Petrobras recebem prêmio da Rio Oil & Gas com artigo sobre mentoria feminina

O artigo “ESG na indústria de Óleo e Gás – Importância da mentoria na diversidade de gênero”, elaborado por profissionais da Petrobras (Keurrie Cipriano e Carla Rosa Cabral), foi recebedor do prêmio Plínio Cantanhede 2022, na categoria ESG (sigla em inglês para Ambiental, Social e de Governança), pelo conteúdo que destaca a importância da mentoria feminina para a diversidade de gênero do setor. O artigo conclui que “os programas de mentoria feminina são uma ferramenta indispensável para a diversidade de gênero, promovendo a troca de experiência e o patrocínio necessário para um maior quantitativo de mulheres em cargos de liderança na indústria de Óleo e Gás, colaborando assim com os resultados das companhias, incluindo os de ESG, servindo também como inspiração intra e extramuros para que outras mulheres optem pelas carreiras dessa indústria”.

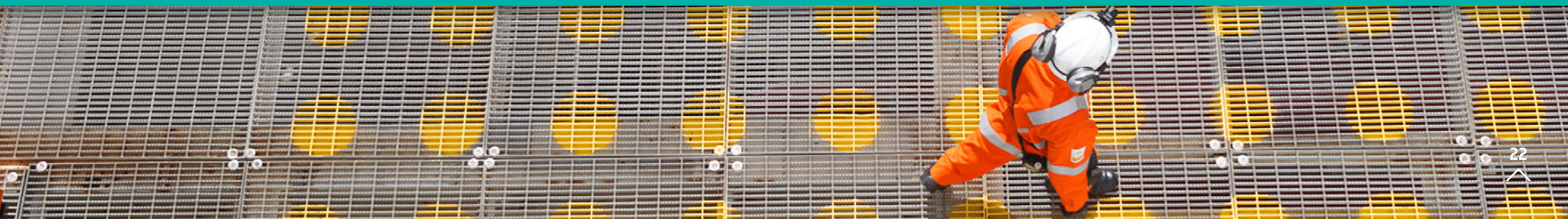
O Programa Escalada, que começou como uma iniciativa local de desenvolvimento para formar banco de talentos para posição supervisão, foi adotado corporativamente como estratégia para aumentar o número de mulheres supervisoras, já que esta é a maior lacuna de liderança feminina, especialmente nas áreas operacionais. As unidades que implementaram o programa têm em seus itinerários formativos um módulo de diversidade. Também são reservadas vagas para mulheres no processo de seleção do programa.

Com o objetivo de ampliar a participação de mulheres em nossas posições de liderança da Petrobras controladora, definimos em junho de 2022 a meta de finalizar o ano com pelo menos 20% de mulheres nestas posições e o resultado foi alcançado. Hoje temos 20% dos cargos de liderança na companhia exercidos por mulheres. Esse percentual é maior do que a representação total das mulheres entre todos os empregados da Petrobras, que é de 17%.

Em 2022, criamos o Grupo de Trabalho de Equidade Racial, que tem como objetivo propor a estruturação de um programa de promoção à equidade racial a ser implementado pela companhia, ação prevista em nosso Plano de Ação de Direitos Humanos.

Lançamos também o Programa de Mentoria Bidirecional, para promover e acelerar o embarque dos novos empregados na cultura e realidade do negócio na Petrobras. Nesse modelo de mentoria, são formadas 30 duplas de profissionais recém-contratados e lideranças de topo, em que todos são mentores e mentorados ao mesmo tempo. Possui duração de seis meses e inclui workshops, palestras e encontros mensais entre as duplas. Executivos e novos empregados são emparelhados e orientados numa via de mão dupla, promovendo, ao mesmo tempo, uma experiência diferenciada de aprendizagem para os líderes. É uma jornada vivencial, que busca reduzir distâncias geracionais, estimular a aprendizagem e conectar pessoas. Para promover a diversidade, o processo de seleção dos participantes deste programa contou com reserva de vagas para públicos prioritários, sendo 20% para pessoas negras, 20% para mulheres e 8% para pessoas com deficiência (PCDs).

Nossa subsidiária Petrobras Biocombustível, responsável pela produção de biodiesel e controlada em sua totalidade pela Petrobras, lançou em 2022 seu programa de estágio com reserva de vagas para pessoas do sexo feminino, negras e com deficiência, sendo respectiva e minimamente 60, 30 e 10% das vagas para cada público citado. O programa de estágio da Petrobras Biocombustível tem como objetivo captar, desenvolver e identificar futuros talentos, além de facilitar a entrada de estudantes no mercado de trabalho, promovendo ainda a diversidade de nos quadros internos da empresa.



Em 2022, demos continuidade ao Plano de Ação Corporativo para Melhoria da Acessibilidade na Petrobras. O objetivo do plano é promover uma ação coordenada de diagnóstico, proposição e implementação de ações de melhoria da acessibilidade na companhia, atendendo assim a requisitos legais e melhorando a inclusão no trabalho das pessoas com deficiência, na busca pela igualdade de condições de trabalho. Implementado desde 2021 por uma equipe multidisciplinar composta por representantes de diversas áreas da empresa e empregados com deficiência, em 2022, executamos mais de 80 ações previstas, relacionadas aos mais diversos processos, ambientes e comportamentos no trabalho. O plano foi encerrado em dezembro de 2022.

Dentre as ações realizadas, estão o diagnóstico de acessibilidade das nossas instalações administrativas, a verificação dos recursos de acessibilidade nas soluções educacionais da Universidade Petrobras, a garantia de acessibilidade nos nossos sítios eletrônicos internos e externos, capacitação em acessibilidade para profissionais de atendimento ao público, a elaboração do Guia de Orientações

Corporativas para Acessibilidade em Eventos e Reuniões e campanhas de sensibilização, como a de enfrentamento ao capacitismo, que teve 52 mil visualizações no Workplace.

A campanha sobre capacitismo envolveu:

- > a disseminação do conceito de capacitismo, visando combater o preconceito e discriminação contra a pessoa com deficiência;
- > a sensibilização da força de trabalho sobre as temáticas relacionadas à inclusão, a partir das experiências relatadas por colegas com deficiência; e
- > o estímulo à adoção de práticas de inclusão de PCDs.

Em agosto e setembro de 2022, admitimos aproximadamente 750 novos empregados, dentre os quais 62 com deficiência. Para recebê-los, preparamos um grande evento de ambientação no qual a inclusão e a acessibilidade foram direcionadores importantes na preparação e realização das duas turmas de ambientação, proporcionando uma experiência e a jornada adequadas às necessidades dos novos empregados.

Painel de Diversidade

Para promover a gestão inclusiva em nosso ambiente de trabalho, e alinhado à perspectiva de transformação digital, desenvolvemos em 2021 um painel de diversidade que permite aos nossos gestores terem acesso a dados referentes ao perfil de diversidade de suas equipes, observando os aspectos da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Além de permitir que as lideranças conheçam mais detalhadamente as potencialidades e necessidades específicas dos componentes das suas equipes, o painel de diversidade ganhou relevância estratégica na gestão de recursos humanos em 2022, visto que essas informações contribuíram para os processos de : gestão do

efetivo, seleção de liderança, sucessão e benefícios. O painel BI auxilia o processo de sucessão de líderes, com uma visão de perfis de diversidade e identificação de líderes do futuro, impactando as indicações para os mapas de sucessão discutidas nos comitês de carreira. Também é estimulada a diversidade nos processos de seleção da companhia, orientando os gestores a analisarem os dados de diversidade das suas áreas durante os processos de provimento de funções gerenciais. Também está sendo implementado piloto de metodologia de currículo anônimo e a adaptação de processos com foco no estímulo à diversidade.

Principais questões de direitos humanos na Petrobras

As principais questões de direitos humanos da Petrobras foram levantadas em 2014 com envolvimento de diversas áreas da companhia e estão refletidas na figura abaixo:

Com o avanço da agenda de direitos humanos na companhia, planejamos a revisão e atualização desses temas ao longo de 2023.



Due diligence e avaliação de direitos humanos

Gestão corporativa de riscos

Devido à natureza e à escala dos nossos negócios, temos exposição a riscos de violação de direitos humanos, pois nossos projetos e operações de exploração, produção, refino e transporte de petróleo e derivados envolvem uma extensa cadeia de fornecedores, uma expressiva força de trabalho e um conjunto de comunidades localizadas no entorno de nossas unidades, exigindo interações permanentes com a sociedade. Acreditamos que a gestão integrada e proativa de riscos é fundamental para a entrega de resultados seguros e sustentáveis. Nossa Política de Gestão de Riscos Empresariais tem como princípios fundamentais o respeito à vida em toda a sua diversidade, a atuação ética e em conformidade com requisitos legais e regulatórios, bem como o pleno alinhamento e a coerência com o nosso plano estratégico. A gestão de riscos é integrada com a orientação de ações de resposta a riscos que considerem os possíveis impactos nos nossos stakeholders e voltadas para a agregação e a preservação de valor para os acionistas e a continuidade dos negócios.

A elaboração da nossa Matriz de Riscos Empresariais é coordenada pela área corporativa de gestão de riscos e envolve todas as áreas de nossa estrutura. Nesse processo, ocorre o envolvimento de colaboradores de diversas especialidades, para que eles possam identificar e relatar os riscos potenciais em toda a nossa organização, contemplando riscos de qualquer natureza, incluindo sociais, ambien-

tais e econômicos. Esse processo fornece a identificação do risco, seus controles associados, sua probabilidade de ocorrência e sua avaliação de impacto, além de proposições de tratamento. A avaliação de impactos considera quatro dimensões: financeira, imagem/reputação, legal/conformidade e ambiental/vida.

Essa análise qualitativa de riscos permite a priorização e o direcionamento dos esforços relativos a planos de ação a serem realizados, a fim de minimizar os eventos que possam nos afetar adversamente e maximizar aqueles que possam nos trazer benefícios. Complementarmente, pode ser necessária a aplicação de uma análise de riscos para suporte à tomada de decisão, a qual pode incluir uma análise quantitativa que, por meio de simulações numéricas, avalia o efeito combinado dos riscos identificados e de outras fontes de incerteza sobre nossos objetivos.

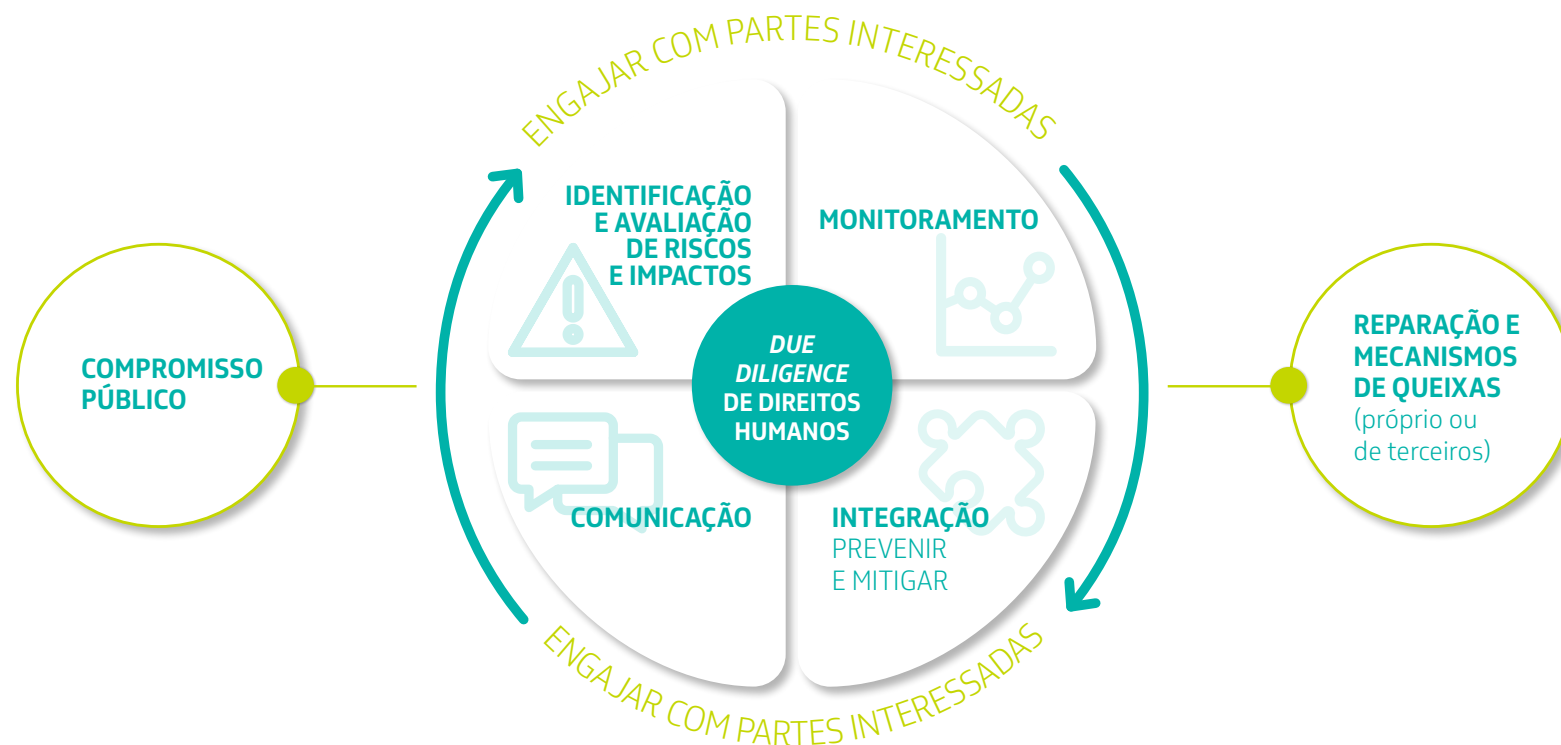
Adicionalmente, contamos com uma auditoria interna, que é responsável por avaliar de forma sistemática o processo de gestão de riscos e recomendar melhorias, provendo à alta administração e aos órgãos de governança avaliações com maior nível de transparência e independência.

Processos de due diligence de direitos humanos

Considerando o nosso compromisso público de respeitar os direitos humanos, temos como responsabilidade a implementação de um processo de *due diligence* adequado ao nosso porte e complexidade, tendo em vista os riscos inerentes às nossas atividades e ao contexto operacional.

O modelo para a implementação de *due diligence* em direitos humanos que adotamos tem como base as orientações da associação global da indústria de óleo e gás para desempenho ambiental e social (IPIECA). Devemos prever um arcabouço institucional de comprometimento do respeito aos direitos humanos incorporados em políticas e sistemas de gestão, bem como executar o processo considerando um forte engajamento das partes interessadas em todas as suas fases:

Adotamos padrões e processos que orientam nossa atuação nas temáticas relacionadas a direitos humanos nos nossos negócios. Esses processos buscam prevenir a violação de direitos humanos e fortalecer os vínculos de confiança com as comunidades presentes em nossa área de abrangência.





Implementação de um processo de *due diligence* integrado

A implementação da *due diligence* em direitos humanos de forma integrada em todas as nossas operações, de maneira simultânea, é um grande desafio, dado que nossas atividades de E&P e refino são realizadas em diversas unidades operacionais e distribuídas em diferentes regiões do país. Nesse cenário, a *due diligence* está sendo implementada por meio de um processo que nos permita aprofundar progressivamente o seu escopo e continuamente aprimorar os nossos processos internos.

Em 2022, iniciamos a estruturação de um processo de *due diligence* integrado em direitos humanos em nossas operações com a elaboração de um manual. A segunda etapa consiste na implantação do processo, em caráter piloto, em cinco operações próprias, sendo três de E&P e duas de refino. Essa fase é fundamental para avaliação da aplicabilidade integral da *due diligence* integrada em direitos humanos, considerando a participação de diversas áreas da companhia no processo.

A meta é alcançar, até 2025, conforme nosso Plano Estratégico, a implantação do processo de *due diligence* integrado em 100% das operações de E&P e refino.



JUL
2022

1. Processo de *due diligence* de DH

- > Manual para operacionalização do processo de *due diligence* de DH para operações de E&P e Refino



NOV
2022

2. *Due diligence* de DH em pilotos

- > Implantação do manual de *due diligence* de DH em operações-piloto



DEZ
2023

3. *Due diligence* de DH em operações de E&P e Refino

- > Início da implantação de *due diligence* de DH



DEZ
2025

Eixos de atuação

Força de trabalho

Engajamento com a força de trabalho

O engajamento com nosso público interno ocorre por meio de interação digital nos nossos canais de comunicação interna, tais como intranet, rede social, comunidades online, divulgação de mensagens e notícias e eventos presenciais e virtuais. Estes canais abrangem uma gama ampla de temas de interesse dos colaboradores, como estratégias, políticas, iniciativas e diretrizes da companhia, resultados e destaques operacionais e práticas de gestão de pessoas.

Só no Portal Petrobras (canal de intranet), tivemos em 2022 mais de 36 milhões de visitas, sendo 1,5 milhão de visitas ao ambiente de notícias. Destaca-se ainda o *Workplace* Petrobras, nossa rede social interna com foco em comunicação e relacionamento. Nela, a comunicação é feita por meio de perfis pessoais e grupos temáticos. Em 2022, os cerca de 50 mil usuários criaram 56 mil publicações e interagiram mais de 1 milhão de vezes, considerando comentários e reações (curtidas).

Monitoramos os nossos principais canais de comunicação interna, observando dados de acesso/audiência e manifestações dos nossos colaboradores.

Adicionalmente, realizamos periodicamente pesquisas com nossos empregados para coletar percepções sobre temas-chave para a gestão de pessoas. Ao longo de 2022, os empregados foram consultados sobre nossa cultura organizacional e

sobre engajamento no trabalho. Foram avaliados aspectos da nossa cultura-alvo e a relação dos empregados com suas atividades laborais e com a empresa. Entre as pesquisas realizadas, vale destacar duas importantes ações relativas à diversidade:

> Pesquisa de diversidade:

Com objetivo de obter insumos para a promoção da diversidade e inclusão em suas respectivas áreas, fomentando o respeito às diferenças, a igualdade de oportunidades e a não discriminação, foram realizadas pesquisas de diversidade junto à força de trabalho local, sendo elas de participação voluntária, não identificada e com resultados divulgados apenas de forma consolidada.

> Pesquisa sobre Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) femininos:

Com mais de 950 respondentes, a pesquisa teve como público-alvo empregadas que utilizam ou utilizaram EPIs nos últimos três anos. O objetivo foi coletar dados e informações sobre a disponibilidade, oferta e adequação dos EPIs, passando pelo conhecimento sobre a existência de equipamentos específicos para o público feminino, dificuldades para obtenção, modelos e tamanhos disponíveis e sugestões de melhorias.

Os resultados permitiram identificar que não há grandes diferenças de percepção entre os diversos grupos e recortes demográficos aplicados (gênero, raça, pessoa com deficiência e idade), em relação aos itens perguntados. Ao mesmo tempo, reforçam que estamos no caminho certo para o fortalecimento da cultura de um só time de alto desempenho, superação e inovação na companhia.

Bem-estar e saúde

Possuímos empregados em regime administrativo e regimes especiais (turno, sobreaviso, entre outros). A carga horária semanal prevista varia conforme o regime em que o empregado estiver engajado. As horas decorrentes de serviço extraordinário podem ser acumuladas em saldos de frequência, como banco de horas, ou pagas como hora extra e dependem de aprovação gerencial.

Nosso sistema de gestão de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS) inclui medidas voltadas à promoção, à prevenção e à preservação da saúde integral, objetivando a qualidade de vida de nossos colaboradores e a sustentabilidade. Dentre as premissas para sua execução, estão as legislações vigentes e resoluções dos órgãos reguladores, como as Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Previdência, as resoluções das Vigilâncias Sanitária e Epidemiológica, as resoluções dos conselhos de profissionais de saúde, a Lei Geral de Proteção de Dados, a Legislação Previdenciária e as resoluções da Agência Nacional do Petróleo (ANP), dentre outros. Nosso Acordo Coletivo de trabalho contém mais de 20 cláusulas voltadas à saúde, ampliando a atuação da companhia para além do que é exigido em lei.

Atualmente, todos nossos empregados estão cobertos por nosso sistema de gestão de SMS. Nossos prestadores de serviços também usufruem integralmente desse sistema quando se encontram nas instalações da empresa e são, inclusive, auditados pelo Processo de Auditoria Interna da Gestão de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (PAG-SMS).

Importante salientar que existem menores de idade que exercem atividades na companhia no Programa Petrobras Jovem Aprendiz (PPJA), mas dentro dos parâmetros estabelecidos no ordenamento jurídico. Atuam dentro das unidades escolares ou em áreas administrativas, sem exposições a produtos que possam causar insalubridade ou periculosidade. O programa Jovem Aprendiz é um programa do governo federal que objetiva inserir no mercado de trabalho jovens de famílias de baixa renda.

Visando à melhoria contínua do nosso sistema de gestão de SMS, são desenvolvidos programas e iniciativas, tais como o Programa Compromisso com a Vida, as Regras de Ouro e os Fundamentos de Segurança de Processo. Lançado em 2016, o Programa Compromisso com a Vida é composto por projetos estruturantes definidos com base na análise crítica da gestão de SMS.

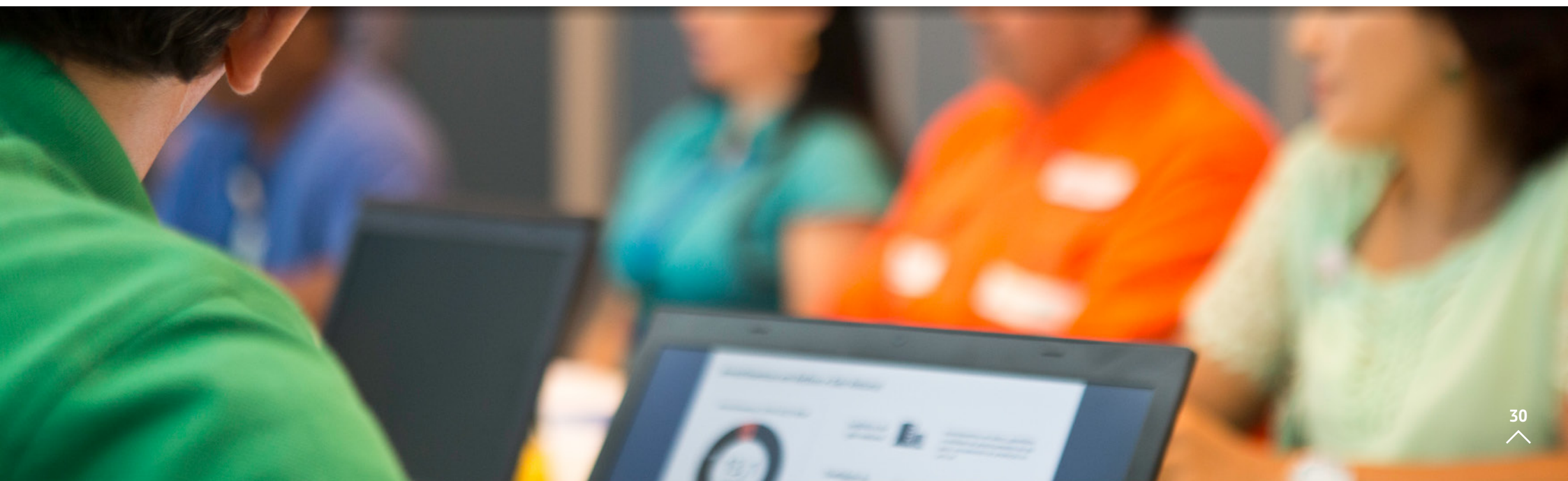


Desde o lançamento do Programa Compromisso com a Vida, tivemos uma significativa redução da Taxa de Acidentados Registráveis (TAR), de 2,15 para 0,68. Estamos trabalhando para ter uma cultura de alto desempenho, o que demanda saúde, respeito ao meio ambiente e segurança

Referenciado nas melhores práticas de mercado, o programa busca o atingimento das nossas ambições de zero fatalidade e zero vazamento e o fortalecimento da nossa visão de ser referência em segurança, meio ambiente e saúde na indústria. O avanço do programa é acompanhado mensalmente em diversos níveis organizacionais, culminando na avaliação pela Diretoria Executiva e pelo Comitê de SMS do Conselho de Administração. Lamentavelmente, em 2022, ocorreram cinco acidentes fatais, todos envolvendo empregados de empresas contratadas. Em todos os cinco casos, a Petrobras monitorou os apoios à família (financeiro e psicológico) para que tudo fosse efetuado adequadamente.

Nossos serviços de saúde compreendem atendimentos de avaliações ocupacionais, programas de promoção de saúde, de demanda espontânea ou de atendimento a emergências. A qualidade dos atendimentos é viabilizada por profissionais

qualificados e continuamente capacitados, além da utilização de indicadores relacionados à qualidade de serviços, tempo de resposta a atendimentos de emergência e à experiência do usuário. Os dados epidemiológicos são acompanhados através de painéis que possibilitam aos profissionais de saúde analisar os indicadores estratégicos, táticos e operacionais para a construção das ações de promoção, prevenção e mitigação de impactos à saúde. Os empregados têm acesso às suas informações pela plataforma Minha Saúde, podendo acompanhar sua evolução ao longo do tempo. A segurança das informações é garantida, em atendimento à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e demais legislações, diretrizes e padrões corporativos que versam sobre o tema e assunção de compromisso e responsabilidade pela assinatura de Código de Conduta Ética da Petrobras e Termo de Confidencialidade.



Nossas instalações administrativas e operacionais possuem planos de resposta a emergência contando com recursos materiais e profissionais adequados aos cenários mapeados. O atendimento de saúde, 24 horas por dia, sete dias por semana, é garantido a todas as unidades. Para atendimento a áreas remotas *onshore* e *offshore*, temos aprimorado a oferta de serviços por telessaúde. Possuímos recursos de telessaúde para apoio ao atendimento, bem como equipe de prontidão para Evacuação Aeromédica (MEDEVAC) e/ou remoção terrestre. Contamos com uma Central de Regulação Médica própria que realiza avaliação, triagem e atendimento das emergências nas unidades marítimas, embarcações e unidades terrestres, indicando a conduta mais adequada ao caso. Dispomos de equipes destinadas ao suporte social no acompanhamento de situações com agravos à saúde, além de suporte psicológico voltados ao atendimento individual e/ou coletivo para situações de emergência.

Atuamos fortemente em ações de enfrentamento à Covid-19 desde o início da pandemia, quando implementamos uma Estrutura Organizacional de Resposta (EOR) que coordenou de forma sistematizada as ações para prevenir e combater o avanço da doença e mitigar suas consequências. Em maio de 2022, a EOR foi desmobilizada e as atividades de Vigilância em Saúde e de enfrentamento à pandemia passaram a ser realizadas rotineiramente pelas equipes que compõem nossa estrutura de saúde. Em alinhamento às orientações do padrão corporativo de enfrentamento à Covid-19 e sempre pautados pelas evidências científicas acerca da doença e seus mecanismos de prevenção e controle, as equipes de saúde têm mantido o estreito acompanhamento do cenário epidemiológico, e efetuam, sempre que necessário, o reforço às ações de prevenção vigentes ou mesmo a implementação de novas estratégias.

Além das ações de prevenção e controle da Covid-19, mantivemos em 2022 especial atenção à questão de saúde mental e buscamos proporcionar facilidades no atendimento de empregados com os sintomas da doença. Disponibilizamos a empregados e prestadores de serviço atendimentos de forma remota por nossa equipe de psicologia, sendo realizados mais de 400 atendimentos no ano. Adicionalmente, oferecemos a nossos empregados e seus dependentes, via plano de saúde, o serviço de telessaúde por plataforma digital, possibilitando o rápido atendimento de casos com sintomas da doença.

Realizamos o acompanhamento do cartão de vacina dos empregados tendo como base o calendário de vacinação do adulto do Ministério da Saúde. Em articulação com as autoridades de saúde, estamos alinhados às campanhas públicas de vacinação, incentivando a imunização dos colaboradores através da rede pública ou privada. Durante a Campanha de Vacinação Antigripal, reembolsamos 2.937 empregados vacinados ao longo do ano.

Temos também implementado ações integradas para que o tema deficiência seja observado em todas as avaliações da saúde. A partir das avaliações de saúde, é possível haver uma atenção continuada e permanente sobre as necessidades dos empregados com deficiência, emissão de recomendações de acessibilidade e adaptações dos postos de trabalho. A preocupação com a disseminação, capacitação e sensibilização sobre o tema deficiência tem sido refletida em ações de divulgação e orientação sobre a identificação e registro da deficiência para nossos profissionais de saúde. A caracterização da deficiência tem favorecido a inclusão de empregados nos registros da empresa e consequente acesso aos direitos garantidos por lei e benefícios adicionais oferecidos, como abono de horas para tratamento de saúde e adaptações nas atividades laborais.

Desenvolvemos e ofertamos ações contínuas de saúde que viabilizam a adoção de atitudes e comportamentos saudáveis, estimulando o protagonismo e trazendo o empregado para o centro do cuidado. Atuamos na identificação dos riscos e vulnerabilidades à saúde por meio de análise epidemiológica do perfil de saúde de nossos empregados e da população em geral, estabelecendo desta

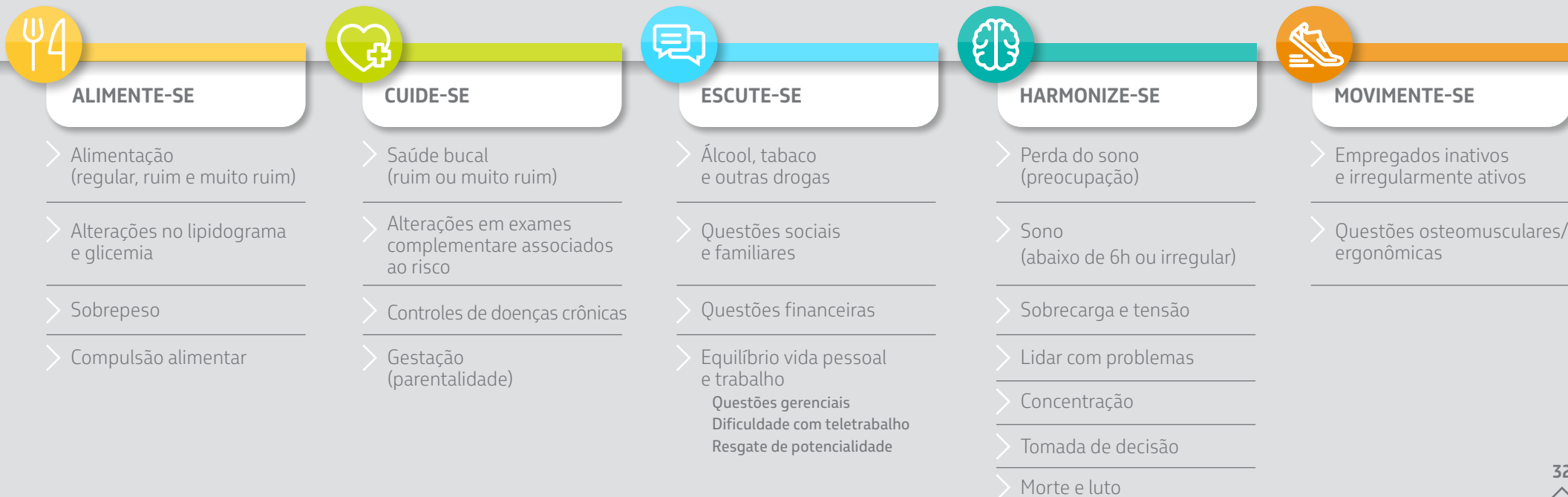
forma os direcionadores estratégicos para a priorização das iniciativas de promoção da saúde. Nossos programas de promoção da saúde focam a promoção da qualidade de vida e bem-estar e a redução dos riscos e vulnerabilidades à saúde dos trabalhadores; e contemplam ações individuais, coletivas e ambientais, conforme descrito a seguir:

Programa Pra Viver Melhor

O Programa Pra Viver Melhor contempla ações individuais e coletivas desenvolvidas em cinco eixos de cuidado, de acordo com a necessidade específica de cada empregado identificada com auxílio da autoavaliação

de saúde. Mais de 8.000 empregados tiveram direcionamento do programa em 2022, abordando aspectos relacionados à saúde física, emocional, sociofamiliar e a relação com o trabalho.

Eixos de cuidado e condições de saúde



Ações para controle de doenças crônicas não-transmissíveis (DCNT)

Considera-se que as DCNTs são doenças em que sua história natural possa ser prevenida ou minimizada por atuação nos fatores de risco modificáveis quanto ao estilo de vida saudável. Em 2022, considerando a análise

dos indicadores internos de saúde, implementamos ações de atividades físicas e alimentação saudável, com foco na prevenção da obesidade.

Programa de Promoção de Alimentação Saudável

Em relação ao Programa de Promoção de Alimentação Saudável, oferecemos avaliação nutricional periódica para todos os empregados com periodicidade definida conforme fatores de risco individuais e, nas unidades

operacionais, fornecemos alimentação saudável seguindo as recomendações do Ministério da Saúde.

Programa de Promoção de Atividade Física

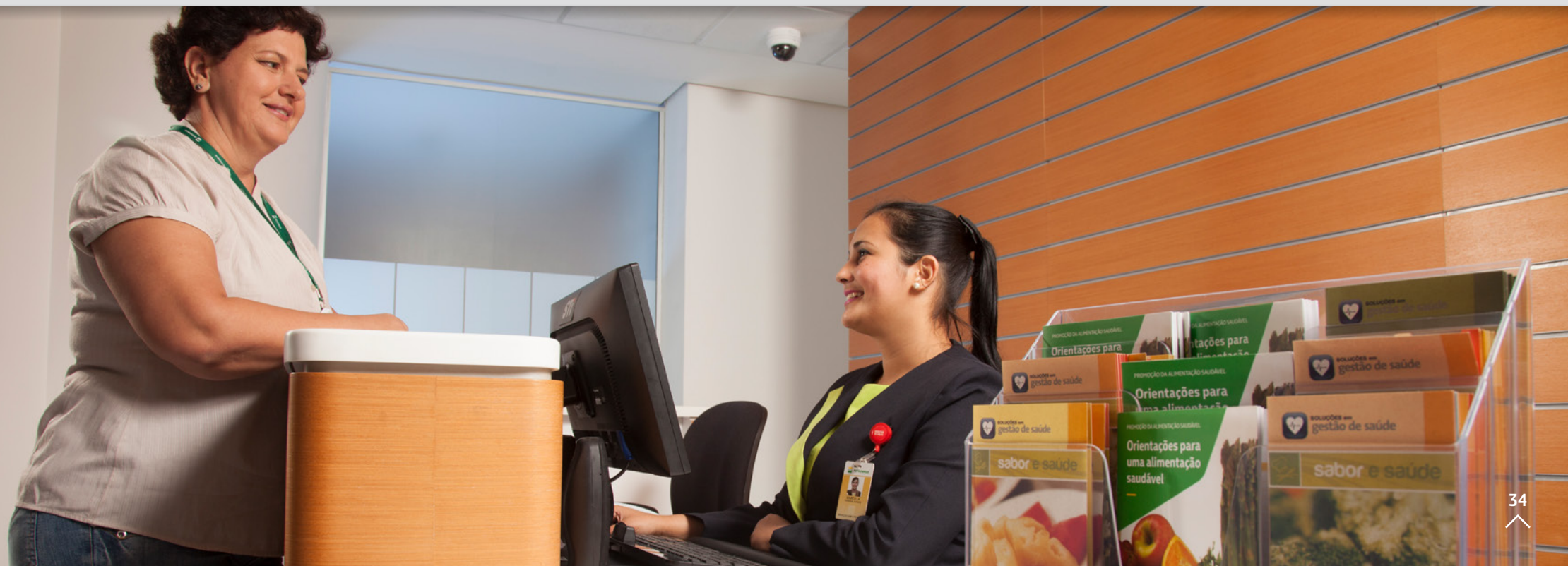
O Programa de Promoção da Atividade Física estabelece orientações visando a adoção de um estilo de vida ativo, como a prática de atividade física. Para tanto, disponibilizamos uma plataforma digital que oferece acesso a academias e aplicativos de atividade física e bem-estar com planos subsidiados e já conta com a adesão de mais de 10 mil empregados e mais de 6 mil dependentes. Nas plataformas *offshore* o estilo de vida ativo também é incentivado através de espaços e equipamentos dedicados à atividade física. Em 2022, mantivemos o programa de ginástica laboral

on-line para toda a força de trabalho e incentivamos a participação em circuitos de corridas e caminhadas, com descontos para inscrição de colaboradores, familiares e amigos. O programa, juntamente com as demais ações de promoção da saúde, contribui para a elevação do indicador corporativo Empregados Fisicamente Ativos (EFA), que vem demonstrando uma retomada da projeção, após a queda sofrida durante a pandemia, passando de 31% em 2020 para 36,83% em 2022.

Programa de prevenção, abordagem e acompanhamento do tratamento dos problemas relacionados ao uso de álcool, tabaco e outras drogas

O programa prevê ações focadas na prevenção e inclui atividades tais como: capacitação para profissionais de saúde e para lideranças, ações de prevenção contínua ao uso indevido ou nocivo de álcool, tabaco e outras drogas, ações de sensibilização, construção de ambientes livres de álcool, tabaco

e outras drogas e a identificação precoce do consumo nocivo. O acompanhamento é realizado por equipe multidisciplinar, englobando os fatores psicossociais, ambientais, organizacionais e os riscos individuais.



Programa de Saúde Mental

Em 2022, desenvolvemos ações para o fortalecimento da saúde mental e do bem-estar dentro da cultura organizacional e do engajamento dos empregados no cuidado com a saúde.

O Comitê Intersetorial de Bem-estar Organizacional da Petrobras, constituído em 2021, atuou na construção e na validação do conceito e dos princípios de bem-estar aplicados a toda a força de trabalho:

Conceito e princípios de bem-estar



CONCEITO DE BEM-ESTAR

- O resultado dinâmico da interação entre os aspectos referentes à vida em sua integralidade, à gestão dos ambientes onde o trabalho é exercido e à relação entre as pessoas, visando promover a saúde integral, a qualidade de vida, a segurança psicológica, o respeito à diversidade, a cooperação, a satisfação, a aprendizagem e o reconhecimento, de modo a contribuir para a sustentabilidade das pessoas, do negócio e da sociedade.

Também realizamos a Pesquisa de Saúde Mental e Bem-estar, buscando identificar os fatores de riscos psicossociais e a felicidade interna bruta no trabalho, com uma adesão voluntária significativa de 25,8%. Capacitamos 28,9% das lideranças, com foco na promoção de ambientes de trabalho saudáveis e na redução



PRINCÍPIOS DE BEM-ESTAR

- **Respeito e valorização das pessoas**
- **Valorização do trabalho coletivo**
- **Comprometimento com diversidade, equidade e inclusão**
- **Promoção da saúde integral**
- **Confiança e transparência**

de estigmas. Também implantamos o plantão de suporte psicológico, iniciativa de telessaúde disponibilizada para todos os empregados, 24 horas por dia, sete dias por semana, com foco em suporte emocional para quaisquer situações que envolvam ansiedade, sintomas depressivos, estresse e/ou sofrimento psíquico.

Programa de Cuidados na Gestação

Nosso compromisso com a primeira infância se materializa no apoio à parentalidade ativa, através do apoio à gestação, oferecendo o programa para gestantes e futuros pais, disponibilizado para empregadas gestantes e seus(suas) companheiros(as), assim como para empregados que se-

rão pais em breve junto com suas companheiras gestantes. Além disso, disponibilizamos salas de apoio à amamentação em 21 localidades, para que as mulheres tenham a possibilidade de prolongar o período de amamentação, considerando os benefícios dessa ação para a família.

Entre os eventos de saúde realizados em 2022, destacamos:



SEMANA DA SAÚDE (ON-LINE)

- mais de 5.550 participantes no evento, que teve como tema “Uma Pausa Saudável faz bem”, abordando saúde mental (depressão, pânico e *burnout*), o impacto da alimentação sobre a produtividade, *mindfulness* e alegria em meio à adversidade.



GAME DA SEMANA DA SAÚDE

- 4.590 trabalhadores de 50 cidades se envolveram nos desafios relacionados à prática de atividade física, bem-estar, alimentação saudável e responsabilidade social, com desafios para redução de emissões de CO₂ e prática de ações solidárias.



Remuneração justa

Na Petrobras controladora a remuneração é definida por meio de uma política de remuneração aprovada pelo Conselho de Administração e representa um instrumento de atração, engajamento e retenção de talentos, de acordo com os processos seletivos públicos para contratação de empregados e legislação vigente, sendo competitiva com o mercado em que atuamos e alinhada à nossa cultura de desempenho. Em função disso, remuneramos nossos empregados de forma justa, com um pacote que envolve salários e benefícios competitivos em relação às empresas que atuam no mesmo mercado.

Nossos cargos e ênfases são classificados com base na pontuação resultante do processo de avaliação de cargos, conduzido por consultoria especializada e independente da administração, correlacionado ao resultado da pesquisa de remuneração, que vem demonstrando que nossos salários estão competitivos em relação às melhores práticas do mercado de óleo e gás no Brasil, desde 2007. Os valores salariais praticados, sem quaisquer distinções quanto a gênero ou etnia, são discutidos por ocasião das negociações coletivas com as entidades sindicais que representam a categoria. Os valores salariais são pagos mensalmente e sem qualquer distinção.

Em 2019, foi implantado o Programa Prêmio por Performance (PPP), um modelo de remuneração variável voltado para todos os empregados. Vinculado ao nosso plano estratégico, o PPP tem como objetivos alinhar os interesses entre acionistas, executivos, e empregados, com ou sem função gratificada, estimular o com-

portamento voltado para resultados, recompensar as pessoas pelos resultados alcançados, remunerar de forma diferenciada por entrega diferenciada (meritocracia) e contribuir para atração e retenção de talentos.

Além do PPP, celebramos com as entidades sindicais um acordo coletivo de Programa de Participação nos Lucros e Resultados para os exercícios de 2021 e de 2022 para os empregados que não ocupam funções gratificadas.

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

Além da remuneração direta, oferecemos diversos benefícios aos nossos empregados, por exemplo, vale refeição/alimentação, auxílio educação, plano de saúde e previdência complementar.

Assim, o pacote de remuneração oferecido pela companhia tem sido bastante competitivo ao longo dos anos, o que tem contribuído para a baixa rotatividade⁹ (1,93 em 2022) e o grande número de candidatos inscritos em nosso processo seletivo público (mais de 160.000 inscritos no processo de 2021).

9) Rotatividade = ((ingressos + desligamentos)/2/efetivo médio)

Direito à livre associação

A Petrobras controladora segue as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ratificadas pelo Brasil, além de ser, desde 2003, signatária do Pacto Global da Organização das Nações Unidas, cujo princípio 3 prevê o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva. Esse compromisso é reforçado pela nossa Política de Recursos Humanos, aprovada pelo Conselho de Administração, que determina a implementação de acordos sustentáveis construídos por meio do diálogo, da ética e da transparência, visando superar as diferenças nas negociações com os empregados e seus representantes. Por sua vez, o Código de Conduta Ética garante o direito à livre associação sindical.

Realizamos reuniões periodicamente com os sindicatos para tratar de temas como regime de trabalho, benefícios e acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT). Quando necessário, também realizamos apresentações instrutivas aos sindicatos. Durante os anos de 2020, 2021 e meados de 2022, realizamos reuniões quase que semanalmente com os sindicatos sobre a Covid-19, cujo objetivo era apresentar às entidades sindicais todas as medidas adotadas para mitigação dos efeitos da pandemia entre nossos colaboradores. Essas ações visam à manutenção de um canal de diálogo permanente e eficaz com os sindicatos, contribuindo positivamente para as negociações dos acordos coletivos e mitigando o risco de movimentos grevistas.

Todos os empregados da Petrobras controladora são representados por sindicatos independentes, sendo que 42% são filiados a esses sindicatos. Possuímos ACT vigente com todos os sindicatos representantes dos empregados, estando 96% do nosso efetivo próprio coberto por Acordo Coletivo de Trabalho e 4% por Acordo Individual de Trabalho (AIT), o qual dispõe dos mesmos benefícios que o ACT. Conforme previsto pelo art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), esses acordos incluem cláusulas sociais relativas ao trabalho, condições de segurança e benefícios.

Transpetro, Petrobras Biocombustível, Termobahia, Termomacaé e TBG, sociedades controladas da Petrobras que possuem empregados próprios, também respeitam o efetivo direito à negociação coletiva e o direito de liberdade de associação. Todos os empregados dessas participações estão representados por sindicatos independentes, com os quais são mantidas reuniões periódicas para tratar de temas como regime de trabalho, benefícios, remuneração e demais temas abrangidos por Acordo Coletivo de Trabalho. Em geral, as participações atuam em conjunto com a controladora nas negociações do Acordo Coletivo de Trabalho ao redor de uma pauta única das entidades sindicais, ainda que os termos pactuados sejam diferentes, com base nas realidades e limitações de cada empresa. Com relação à cobertura, 100% dos empregados da Transpetro, Petrobras Biocombustível, Termobahia, Termomacaé e TBG estão cobertos por ACTs.

Comunidades

Engajamento com as comunidades

Nosso engajamento com as comunidades ocorre por meio de audiências públicas e programas de comunicação social, estabelecidos ao longo dos processos de licenciamento ambiental e por meio do processo de relacionamento comunitário.

Como parte do processo de licenciamento ambiental de novos empreendimentos, o órgão ambiental solicita a participação social de forma consultiva visando à análise voltada para emissão da licença. A participação social se dá por meio de audiências públicas que realizamos com a participação de diversos órgãos e comunidades inseridas nas áreas de influência do empreendimento ou atividade.

Ao longo do ciclo de vida do empreendimento licenciado, a participação da sociedade tem sua continuidade, por meio das condicionantes de licenças ambientais. Dentre as condicionantes, destacam-se os programas de educação ambiental, os quais são voltados às comunidades da área de influência e se fundamen-

tam na formação crítica, dialógica e emancipatória, bem como os programas de comunicação social, que mantêm canais de comunicação ativos, tais como o Serviço de Atendimento ao Consumidor (SAC) e portais on-line de informação que disponibilizam informações sobre as atividades operacionais e projetos sociais e ambientais desenvolvidos. O SAC é disponibilizado para atendimento de informações, queixas e reclamações das comunidades por meio de telefones gratuitos com cobertura de 24h, de domingo a domingo. Os canais de contato são amplamente divulgados nas comunidades onde atuamos.

Já o processo de relacionamento comunitário é desenvolvido nas comunidades localizadas em nossa área de abrangência e é orientado por um padrão corporativo que determina níveis de engajamento a serem estabelecidos. Para cada nível de engajamento, são recomendadas ações específicas de relacionamento comunitário, que constam nos planos locais de responsabilidade social, os quais e são periodicamente revisados e monitorados.



Uma das principais ações estabelecidas nos planos de relacionamento comunitário são os comitês comunitários, presentes em 15 unidades de negócio. A partir do segundo trimestre de 2022, as reuniões presenciais foram retomadas, sendo realizadas, ao longo desse ano, 38 reuniões dos comitês comunitários.

Visando ampliar e materializar a transparência dos resultados de nossas ações e impactos, publicamos, desde 2021, em formato digital, o boletim Lado a Lado, uma ferramenta de comunicação direcionada para as comunidades da área de abrangência de nossas atividades. Com edições quadrimestrais locais, o boletim traz informações sobre nossas ações de responsabilidade social, notícias relativas às unidades de negócio, entre outros temas de interesse comunitário. A publicação pode ser acessada no site das unidades, no caminho:

Nossas Atividades | Principais Operações.

Preocupada em melhorar cada vez mais a relação com as comunidades do entorno, a nossa subsidiária Transpetro tem criado espaços interdisciplinares para

trocas contínuas de experiências, promoção de iniciativas e direcionamento das ações. O principal instrumento prático para alcançar este objetivo é o Fórum Permanente de Relacionamento Comunitário, constituído em dezembro de 2020, e composto por 16 gerências da empresa, com encontros bimestrais.

Bem-estar das comunidades

O meio ambiente ecologicamente equilibrado é um direito reconhecido pela Constituição Federal de 1988, cuja efetivação depende da preservação dos recursos naturais.

Nossos processos de gestão social e ambiental buscam prevenir e mitigar nossos impactos ao meio ambiente, de forma a garantir às comunidades das áreas onde atuamos o direito a um ambiente saudável, respeitando a saúde e os meios de vida dessas comunidades.



Licenciamento ambiental

O licenciamento ambiental é uma obrigação legal, a qual seguimos rigorosamente em suas diretrizes e normas, tais como a lei federal 6.938/81, a lei complementar nº 140/2011 e as resoluções CONAMA nº 001/86 e nº 237/97. O rito do licenciamento ambiental inclui a análise dos impactos socioambientais na região, contemplando todos os aspectos das fases de planejamento, implantação e operação do empreendimento, os quais são apresentados no estudo de impacto ambiental e demais estudos necessários. Para aqueles impactos identificados como negativos, são desenvolvidas e implementadas medidas de mitigação, monitoramento ou compensação, enquanto para os impactos positivos são definidas ações para sua potencialização.

Como parte do processo de licenciamento ambiental, o órgão ambiental envolve a participação social de forma consultiva por meio de audiências públicas. Nessas encontros, a partir da divulgação do estudo ambiental, todos os setores da sociedade podem manifestar suas dúvidas e, principalmente, realizar propostas a serem incorporadas ao processo de licenciamento ambiental, no intuito de mitigar e compensar os impactos negativos e maximizar os positivos.

Ao longo do ciclo de vida do empreendimento licenciado, a participação da sociedade permanece ocorrendo, seja por meio das condicionantes de licenças ambientais ou pelos canais de comunicação.

A avaliação dos impactos é realizada por projeto, ou conjunto de projetos, e o ponto de partida é a identificação das atividades inerentes a cada fase (projeto, instalação, operação e descomissionamento), caracterizando o ambiente so-

cioeconômico, qualificando o risco ambiental, e propondo respectivas medidas de monitoramento, mitigação ou compensação. Em 2022, o total que investimos em projetos de mitigação/compensação de impactos socioeconômicos foi R\$ 114 milhões e o valor investido em monitoramento ambiental nos processos de licenciamento foi R\$ 348 milhões.

Um exemplo dessas ações foi o estabelecimento do termo de compromisso nº 1777032 com o Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama), em 23 de fevereiro de 2018, com o objetivo de disciplinar as ações e medidas necessárias durante o período de adequação de 28 plataformas marítimas de produção em relação ao descarte de água de produção. Com o acordo, nós nos comprometemos a pagar, como medida compensatória, o valor de R\$ 100 milhões para aplicação exclusiva em projetos de conservação da biodiversidade marinha e costeira. A destinação do recurso foi definida para o Projeto GEF-MAR, que tem o Fundo Brasileiro para a Biodiversidade (Funbio) como agente donatário de seus recursos. O Funbio é uma associação civil sem fins lucrativos e tem como missão aportar recursos estratégicos em prol da conservação e uso sustentável da diversidade biológica do país, contribuindo, nos marcos do desenvolvimento sustentável, para o desenvolvimento de iniciativas públicas e privadas promotoras de desenvolvimento social, geradoras de trabalho e renda e repartidoras justas e equitativas de benefícios para as populações locais. Do total acordado para pagamento como medida compensatória no termo original, foram pagos R\$ 76 milhões, restando ainda R\$ 24 milhões que serão pagos em mais quatro parcelas mensais ao longo do próximo ano.

Mais informações sobre os processos de licenciamento ambiental podem ser consultadas no nosso Relatório de Sustentabilidade divulgado anualmente.

Gestão de riscos sociais e ambientais

Além das obrigações legais do processo de licenciamento ambiental, desenvolvemos os processos de gestão de riscos sociais e ambientais em todo o ciclo de vida dos nossos negócios. O principal objetivo dos processos de gerir riscos sociais e ambientais é prevenir impactos negativos decorrentes da interação entre as nossas atividades, a sociedade e o meio ambiente.

Os riscos sociais e ambientais podem interferir também nos objetivos do negócio e na licença social para operar. Apesar de não ser um documento formal como a licença ambiental, a licença social se refere à aceitação das práticas e dos negócios

da empresa por partes interessadas e pela opinião pública em geral, sendo obtida por meio da aproximação, criação e manutenção de vínculos de confiança.

Os riscos são classificados como ameaças (riscos negativos) ou oportunidades (riscos positivos). A severidade de cada risco é definida pela combinação da probabilidade de ocorrência e magnitude de seu respectivo impacto, que são estipuladas com base nas regras corporativas, compostas por critérios objetivos para a avaliação dos riscos.

As etapas do processo de gestão de riscos estão alinhadas com as orientações corporativas de gestão de riscos, bem como com a norma ABNT ISO 31000 Gestão de Riscos – Princípios e Diretrizes.

Fluxograma do processo de gestão de riscos no ciclo de vida dos negócios



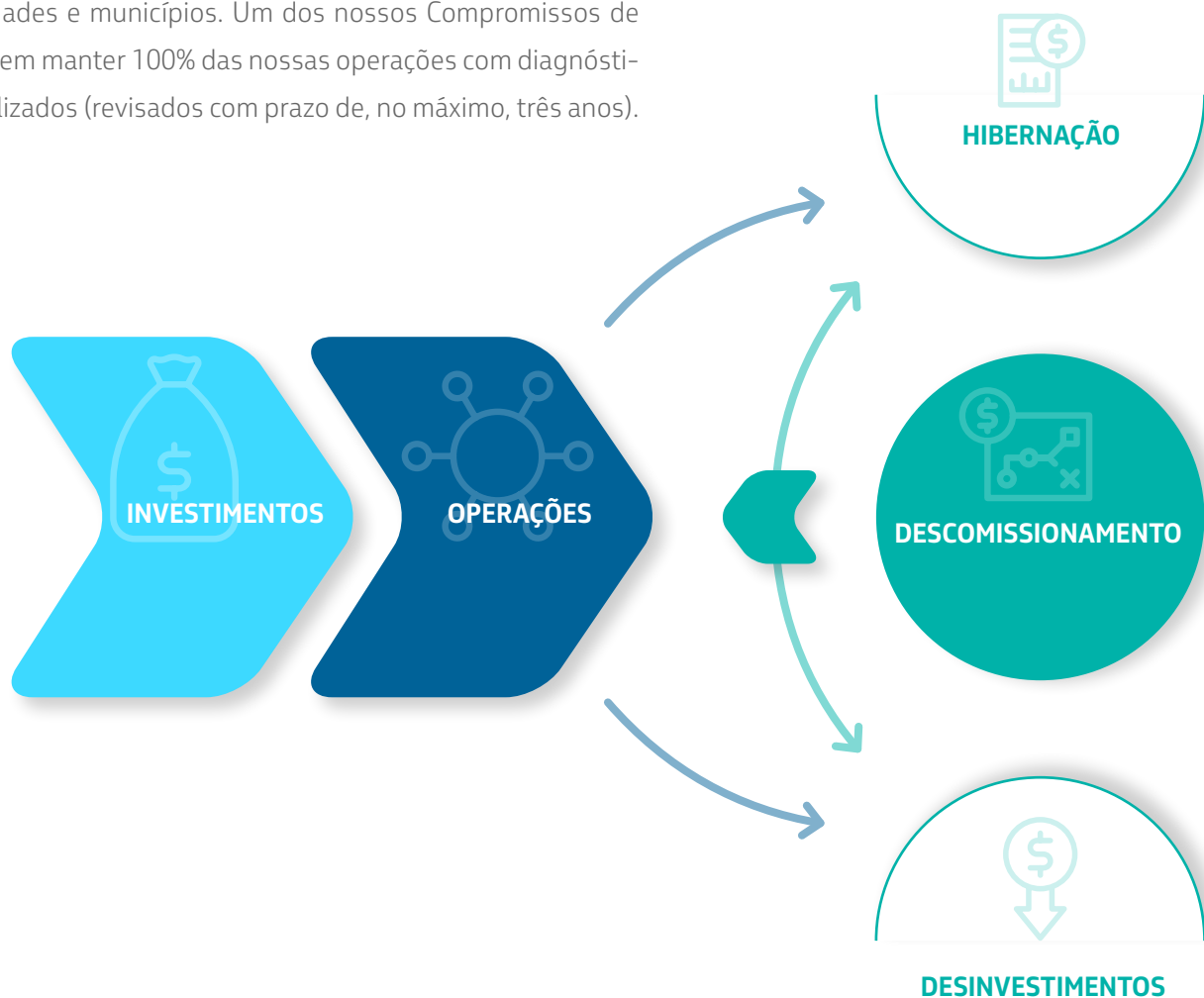
O estabelecimento do contexto é a etapa inicial que subsidia todo o processo de gestão de riscos. Essa etapa é realizada por meio do diagnóstico socioeconômico, que consiste em uma tradução da realidade vivida por uma população em deter-

minado espaço geográfico. Durante esse processo, são consultados indicadores socioeconômicos municipais e dados específicos das comunidades mapeadas no território, como, por exemplo, atores sociais, povos e comunidades tradicionais,

existência de conflitos e existência de impactos e riscos decorrentes das nossas atividades. Pode também ser utilizada a coleta de dados primários, por meio de grupos focais, pesquisa *survey*, cartografia social e estudos de percepção.

Em 2022, demos continuidade à nova rodada de elaboração do diagnóstico socioeconômico de comunidades e municípios. Um dos nossos Compromissos de Sustentabilidade consiste em manter 100% das nossas operações com diagnósticos socioeconômicos atualizados (revisados com prazo de, no máximo, três anos).

As análises de riscos são realizadas em todas as fases do ciclo de vida do negócio, como apresentado na figura abaixo:



Na fase de investimentos, são realizadas avaliações e grupos de revisão de riscos sociais e ambientais em todos os projetos com valor a partir de US\$ 300 milhões. Adicionalmente, são realizadas avaliações de riscos sociais e ambientais em projetos acima de US\$ 100 milhões que sejam desenvolvidos em terra (independente do segmento E&P e refino), projetos de desenvolvimento da produção ou projetos cujos territórios contenham comunidades tradicionais ou povos indígenas.

Dentro da Sistemática Corporativa de Projetos de Investimento, além de outros aspectos, são considerados requisitos de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS), e Responsabilidade Social (RS) para a passagem de fase e aprovação de projetos de investimento, os quais devem constar no Relatório de Estudo de Viabilidade Técnica e Econômica (EVTE) de cada fase.

Dentre os documentos que compõem o Relatório de EVTE dos projetos de investimento superiores a US\$ 300 milhões, o projeto deve apresentar o Relatório de RS e o Relatório de SMS. O Relatório de RS é composto pelas informações sobre o projeto, a caracterização do contexto social e pela matriz dos riscos sociais identificados. O Relatório de SMS apresenta a descrição do atendimento dos requisitos de SMS aplicáveis, incluindo, além de outras informações, avaliações sobre os aspectos socioeconômicos, clima e de emissões de atmosféricas, compreendendo os gases de efeito estufa, risco carbono dos projetos e avaliações de riscos climáticos.

A análise dos projetos de investimento e o consequente apontamento de recomendações e identificação de riscos se desdobram em ações de mitigação que são materializadas, conforme o caso, em alterações de projeto e procedimentos, em planos de resposta a emergências, no processo de acompanhamento de ocor-

rências e reclamações da comunidade, em ações de divulgação dos projetos e atividades operacionais e na inclusão de cláusulas de responsabilidade social nos contratos de prestação de serviços.

Em 2022, 23 projetos de investimento foram submetidos à avaliação de RS e SMS para a passagem de fase, contemplando 100% das *joint ventures* (JVs) não operadas, em fase de projeto, com participação Petrobras (WI) acima de US\$ 300 milhões para os projetos do segmento E&P e acima de US\$ 25 milhões para os projetos do segmento de refino. No caso de JVs não operadas pela Petrobras em fase de operação, 100% das avaliações de SMS e RS são realizadas, conforme previsto nos seus respectivos contratos de Joint Operation Agreement.

São exemplos de riscos sociais e ambientais: uso inadequado de faixas de dutos terrestres por comunitários, incômodos causados por eventuais emissões, paradas de manutenção que envolvam contingente expressivo de trabalhadores, transtornos por aumento de trânsito, bem como a expectativa exagerada de geração de empregos pela comunidade.

Também temos sistemáticas para descomissionamento e desinvestimento de ativos, parcerias e empresas. Nosso posicionamento é que as ações de descomissionamento visem sempre o menor impacto sob o ponto de vista ambiental, social, técnico, de riscos operacionais e econômicos, alinhado com a abordagem que fundamenta tecnicamente os processos de licenciamento ambiental. Planejamos e executamos as atividades dessa fase do ciclo de vida dos projetos atendendo à regulamentação vigente, seguindo estritos padrões de segurança e realizando análise de alternativas de projeto com base em critério multidisciplinar que inclui

a dimensão social (além da ambiental, técnica, de segurança, e econômica), o que permite comparar, de forma objetiva, as vantagens e desvantagens das alternativas possíveis para o descomissionamento. São exemplos de riscos sociais e ambientais passíveis de ocorrer na etapa de descomissionamento: manifestações de comunidades da área de abrangência, incluindo pescadores que sofram impactos em seus meios de vida (exclusão da área de pesca, abaloamento, danos a apetrechos de pesca) bem como violação de direitos humanos na cadeia de valor na etapa de destinação das plataformas e sucatas, assim como a destinação inadequada de resíduos e rejeitos e o não fomento da economia circular, a qual se dá por meio do reuso e reciclagem de equipamentos e materiais.

Em 2022, criamos o Comitê Executivo de Descomissionamento, com o objetivo de acompanhar a evolução das melhores práticas mundiais e deliberar as diretrizes estratégicas para a implantação dos projetos de descomissionamento.

No caso de projetos de desinvestimentos e aquisição de ativos, são aplicados critérios rigorosos na seleção dos potenciais compradores para garantir a capacidade técnica, financeira e operacional para a continuidade do negócio. As sistemáticas de desinvestimento e de aquisição preveem a participação de

diversas áreas da companhia, com o objetivo de garantir o atendimento dos requisitos legais e normativos, além da adoção das melhores práticas de SMS, Clima e RS e avaliação de riscos do projeto.

Os riscos de gestão de portfólio são identificados com base na avaliação das questões críticas do contexto social do território (vulnerabilidades sociais, presença de povos indígenas e comunidades tradicionais, áreas de proteção ambiental, sítios arqueológicos, etc.). Os passivos e/ou obrigações de SMS e RS podem estar relacionados a contenciosos jurídico ambientais, conflitos sociais existentes, demandas das comunidades, ações de atendimento a condicionantes de licenças, autorizações e/ou compromissos com prazo de atendimento que extrapolam a data de transferência do ativo para o novo operador, entre outros.

Por fim, a hibernação pode representar situação desfavorável para comunidades, força de trabalho e fornecedores impactados pela atividade econômica em questão. Sendo assim, incluímos a participação da equipe de RS no processo com o objetivo de colaborar para identificação e sugerir medidas para minimizar os impactos sociais da hibernação no território.



Planos locais de responsabilidade social e relacionamento comunitário

Nas operações, os riscos sociais são insumos para os planos locais de RS e relacionamento comunitário. Os planos locais têm como objetivo oferecer respostas às questões comunitárias das Unidades de Negócio, tais como: uso inadequado de faixas de dutos terrestres por comunitários, incômodos causados por eventuais emissões e paradas de manutenção que envolvam contingente expressivo de trabalhadores. Os planos têm periodicidade anual e o processo prevê ainda revisões e atualizações periódicas. As ações previstas nos planos buscam responder aos riscos sociais identificados no diagnóstico socioeconômico e ampliar o nível de engajamento das comunidades conosco, buscando a manutenção do diálogo permanente e a ampliação da participação comunitária no planejamento das ações.

Em 2022, foram executados 23 planos locais que contemplam 100% das unidades de refino e E&P, sendo que o plano da unidade de tratamento de gás em Caraguatatuba (UTGCA) foi adicionado ao portfólio do ano.

As ações planejadas são monitoradas por um sistema de gestão que acompanha os percentuais planejados e realizados, além de permitir a inserção de evidências. Periodicamente, também são realizadas reuniões de gestão com o titular da unidade para reporte do andamento das atividades e traçar estratégias de correção de desvios, caso necessário. Com essas práticas, garantimos a execução de 98% das atividades previstas no ano, superando em três pontos percentuais a meta estabelecida pela gestão.

Gestão de recursos hídricos, resíduos e biodiversidade

Em 2010, com a resolução A/RES/64/292, a Organização da Nações Unidas passou a reconhecer expressamente a água e o saneamento no rol dos direitos hu-

manos, sendo o acesso da sociedade à água em quantidade suficiente e qualidade adequada uma questão essencial. Nossa gestão de recursos hídricos tem como princípio básico a constante busca pela racionalização do uso da água, sua conservação e disponibilidade nas áreas de influências de nossas instalações.

A busca pela excelência na gestão de resíduos sólidos e rejeitos também é fundamental para garantir a preservação dos recursos naturais. Promovemos a destinação ambientalmente adequada e adotamos práticas de economia circular, incluindo parcerias com organizações de catadores de materiais reutilizáveis e recicláveis constituídas por pessoas físicas de baixa renda.

A gestão de riscos e impactos à biodiversidade é parte da nossa agenda ambiental. Identificamos e avaliamos impactos, de forma a subsidiar a definição de medidas preventivas, mitigadoras e compensatórias nas fases de instalação, operação e desativação dos nossos empreendimentos. Além disso, contribuimos com estudos e programas para o conhecimento e proteção da biodiversidade em todos os biomas em que atuamos.

Informações mais detalhadas sobre nossos processos de gestão de recursos hídricos, resíduos sólidos e biodiversidade podem ser encontradas no Relatório de Sustentabilidade da companhia, divulgado anualmente.

Transição justa

Reconhecemos a relevância do movimento em busca de uma transição justa e estamos atentos e atuantes para evoluir neste tema, para que possamos incorporar cada vez mais seus elementos em nossa gestão de negócio. Nossas práticas de responsabilidade social corporativa e de *compliance* com a legislação, aplicadas na gestão de portfólio (novos empreendimentos e desinvestimentos)

e na mitigação de impactos socioambientais de nossos ativos operacionais, já estão alinhadas a muitos aspectos necessários para uma transição justa.

A transição justa é caracterizada por um trajeto inclusivo para uma economia de baixo carbono, com mudanças nos padrões de uso da energia, que busca avaliar e minimizar os impactos sociais para suas partes interessadas.

As estratégias para essa transição buscam garantir que os empregados, as comunidades e a cadeia de suprimentos tenham oportunidades justas de acessar e desenvolver novos meios de subsistência sustentáveis, especialmente nos seguintes aspectos:



COMUNIDADE

- Garantia de acessibilidade, disponibilidade e confiabilidade da energia necessária ao sustento, considerando o custo, a infraestrutura de distribuição e os equipamentos indispensáveis ao uso das fontes de energia.



EMPREGADOS

- Planejamento de treinamento, retenção e realocação de empregados em novos negócios, especialmente em caso de descontinuidade de algumas áreas de atuação.



CADEIA DE FORNECEDORES

- Incorporação de requisitos de sustentabilidade em contratação que considerem um tempo mínimo de adequação das empresas que participam da cadeia de valor do negócio.

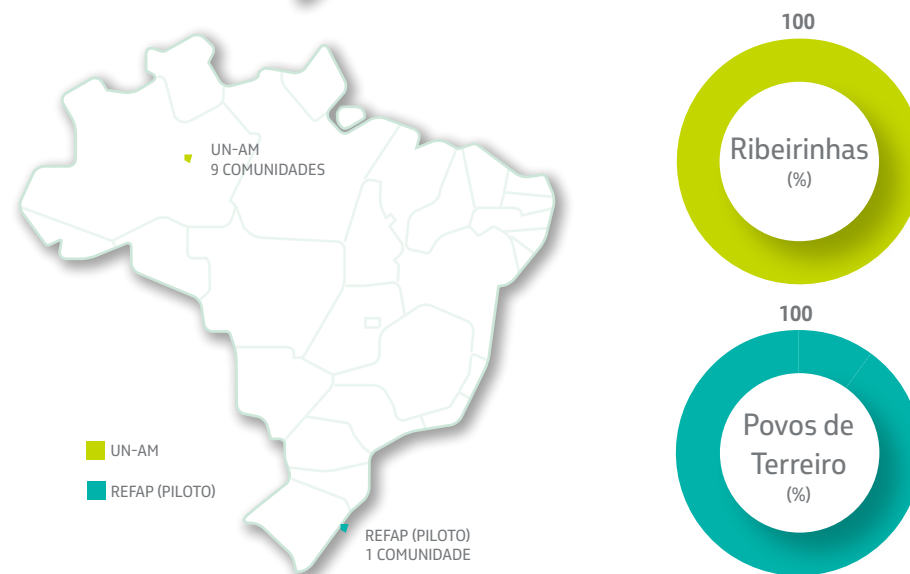
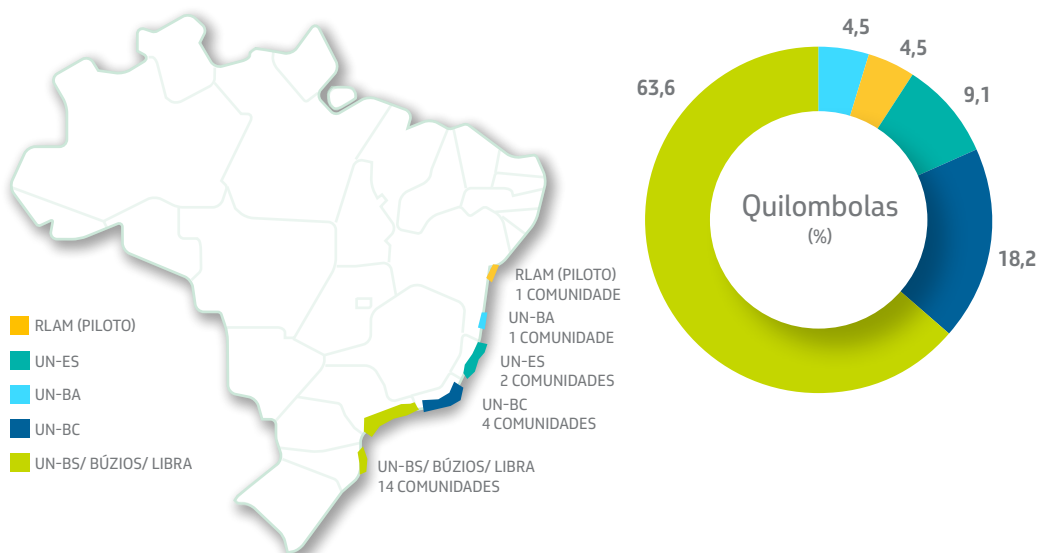
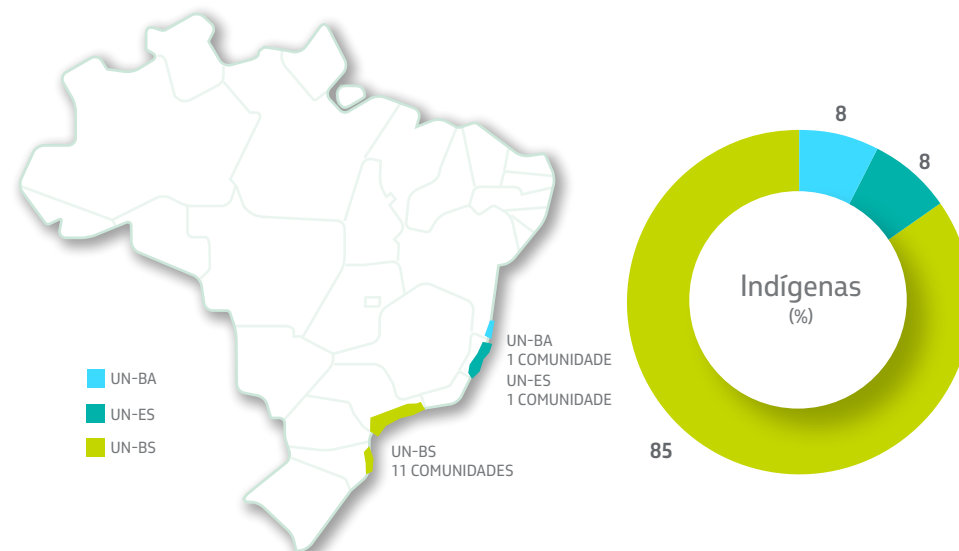
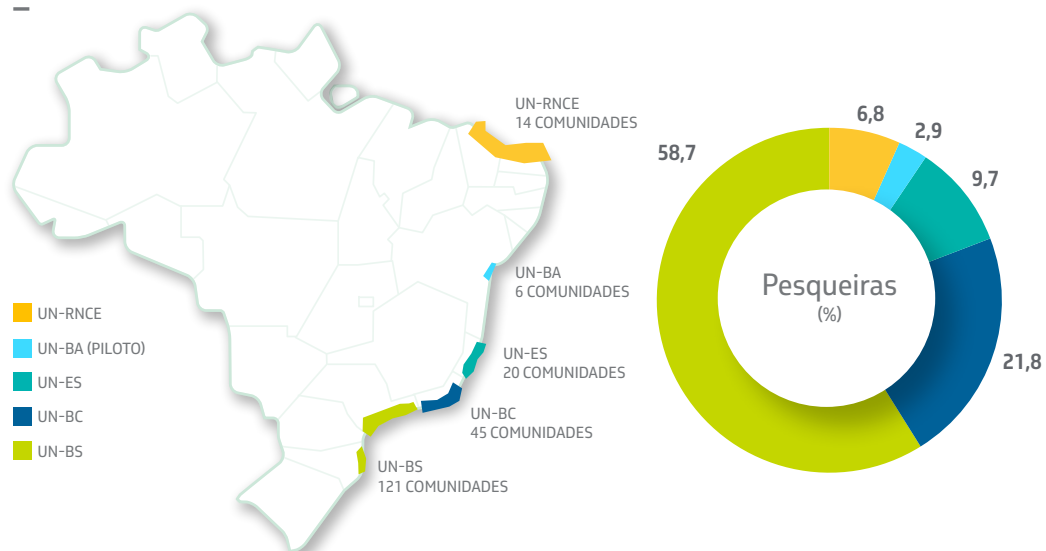
Informações mais detalhadas sobre nossas ações para a gestão de carbono e mudança do clima podem ser verificados no Caderno do Clima.

Comunidades tradicionais

Em nossos planos locais de RS, priorizamos povos e comunidades denominados como tradicionais de pescadores, caiçaras, quilombolas, indígenas, ribeirinhas e de terreiro. A identificação das comunidades e povos tradicionais abordados nesse

recorte considera os conceitos estabelecidos legalmente. Esse escopo foi ancorado na identificação estabelecida no decreto nº 6040/2007, que institui a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais. As comunidades priorizadas no Brasil são apresentadas na figura a seguir:

Distribuição de comunidades tradicionais por unidade operacional no Brasil (%)¹⁰



10) Não inclui áreas que estão em processo de licenciamento, tais como a Margem Equatorial.

Não possuímos reservas de óleo e gás em áreas próximas a terras indígenas, segundo a definição do Sustainability Accounting Standards Board (SASB), ou seja, distância de cinco quilômetros ou menos. Registramos reservas no Brasil, Estados Unidos e Argentina. Desenvolvemos também atividades exploratórias na Colômbia.

Segundo a legislação da Bolívia, não possuímos reservas nesse país. As operações da Petrobras Bolívia próximas a comunidades indígenas estão localizadas no campo Sábalo, no Bloco San Antonio. Neste campo, encontram-se 70 famílias na Tierra Comunitaria de Origen (TCO) guarani denominada Tucantí. A comunidade tem uma extensão de 36 Km e se caracteriza por apresentar habitações dispersas (em uma distância de aproximadamente cinco quilômetros entre as habitações).

O relacionamento com povos indígenas e comunidades tradicionais se dá tanto por ações de caráter mandatário provenientes de condicionantes do licenciamento ambiental, como o Projeto de Caracterização de Territórios Tradicionais, assim como por ações de caráter voluntário como os projetos de responsabilidade social corporativa e os investimentos socioambientais.

Para conhecer os projetos voluntários e compulsórios para engajamento, mitigação e reparação junto às comunidades tradicionais, consultar “Mitigação e reparação”.

Adicionalmente, realizamos investimentos socioambientais voluntários que desenvolvem ações específicas com foco no registro e na valorização da cultura indígena e das comunidades tradicionais, a partir do fortalecimento do protagonismo dessas populações. Por meio do Programa Petrobras Socioambiental, apoiamos 34 iniciativas socioambientais que visam a contribuir para o fortalecimento institucional e a autonomia de povos indígenas e comunidades tradicionais, o que representa 34% da carteira de projetos. Ao todo, são 18 povos indígenas, 44 comunidades quilombolas e outras 26 comunidades tradicionais apoiados por meio do suporte a ações de conservação com uso sustentável dos recursos naturais, que consideram modos de vida, sistemas de produção e conhecimentos associados à sociobiodiversidade.



Entre esses projetos, destacamos a atuação do projeto Tradição e Futuro na Amazônia, que tem como objetivo contribuir para a gestão territorial e ambiental de cinco terras indígenas Kayapó, em 12 municípios do Pará e Mato Grosso. As ações realizadas pelo Fundo Brasileiro para a Biodiversidade (Funbio) visam à manutenção da cobertura vegetal, do estoque de carbono, da biodiversidade e à valorização de conhecimentos do povo Mëbêngôkre. Em 2022, foi realizada a primeira Oficina Geral do Plano de Gestão Territorial e Ambiental da Terra Indígena Mekrãgnoti (PGTA), na qual 17 aldeias estiveram representadas. O PGTA é um instrumento da Política Nacional de Gestão Territorial e Ambiental de Terras Indígenas que objetiva expressar a autonomia e a autodeterminação desses povos, por meio da formalização do que entendem ser necessário para a manutenção da sua terra, da sua cultura e de seus direitos.

Nossa subsidiária Transpetro também desenvolve atividades na faixa de dutos Urucu-Coari que cruza o território indígena Cajuhiri Atravessado, onde há três aldeias da etnia Miranha. Com o uso de tecnologias sociais para o trabalho comunitário e do método da escuta ativa, a Transpetro negociou a abertura do acesso da faixa de dutos para as manutenções necessárias e deu continuidade a atividades de construção colaborativa junto à comunidade para a implementação de medidas de compensação ambiental, ação realizada de forma integrada com a unidade de negócio e a Fundação Nacional dos Povos Indígenas (Funai).

Outros exemplos de projetos com comunidades tradicionais que fomentam a geração de renda por meio da produção sustentável e/ou turismo de base comunitária, são:

Projeto Rede Solidária de Mulheres de Sergipe (desenvolvido pela Associação de Catadoras de Mangaba e Indiaroba – ASCAMAI):

Em sua segunda edição, as ações do projeto contribuem para a sustentabilidade das comunidades extrativistas e urbanas, ampliando as condições de geração de renda por meio da qualificação profissional e agregação de valor à produção e beneficiamento de alimentos e a confecção artesanal, atendendo 400 mulheres nos municípios de Carmópolis, Divina Pastora, Indiaroba, Estância, Barra dos Coqueiros, Pirambu e Japaratuba (SE). Esta iniciativa também fomenta a igualdade de gênero e racial no local de trabalho, assim como a possibilidade de acesso às políticas públicas.





Projeto Quilombo Sustentável (desenvolvido pelo Instituto Terroá):

O projeto atua por meio de ações como a implementação e a expansão de sistemas agroflorestais (SAF), implantação de sistema de aquacultura multitrófica (produção de pescado) e desenvolvimento de viveiro de mudas, implementação de cozinha comunitária e expansão do turismo de base comunitária (TBC). Por meio dessas ações, o projeto pretende promover o desenvolvimento territorial sustentável no Quilombo do Sertão de Itamambuca, em Ubatuba, no estado de São Paulo (SP), na bacia hidrográfica do Rio Itamambuca, beneficiando 50 quilombolas.



Rede Petrotec ES (desenvolvido pela Fundação Desenvolvimento e Inovação Agro Socioambiental do Espírito Santo):

O projeto visa estruturar os setores produtivos agropecuários, aquícolas, pesqueiros e do turismo, contribuindo para a transformação social e o desenvolvimento socioambiental e econômico de comunidades localizadas em Linhares, Serra, Itapemirim, Marataízes e Presidente Kennedy, no estado do Espírito Santo (ES). Um importante resultado dessa ação é a reestruturação e a formalização da Rede Interinstitucional de Apoio à Comercialização dos Produtos e Serviços da Agricultura Familiar do Espírito Santo, por meio da adequação e reaplicação de tecnologias sociais e pelo uso de práticas sustentáveis, plataformas digitais e inovação, atendendo a 240 pessoas.

Projeto Mar é Cultura (desenvolvido pela Associação dos Maricultores de Estado de São Paulo):

O projeto visa o desenvolvimento sustentável da maricultura no litoral norte do estado de São Paulo (SP), nos municípios de São Sebastião, Ilhabela, Caraguatatuba e Ubatuba. Atua em quatro frentes principais: o fortalecimento institucional da associação visando à obtenção de dados confiáveis sobre a produção local, de forma a orientar políticas públicas, a regularização dos produtores atuantes nos municípios focais, a capacitação profissional de maricultores, caiçaras e pescadores e o fortalecimento do Turismo de Base Comunitária, por meio da criação de pontos de turismo e minicursos ofertados em fazendas marinhas. Essas ações buscam contribuir para a geração de renda e desenvolvimento econômico de 560 pessoas.



Escola de Patrimônio Imaterial do Estado do Rio de Janeiro (desenvolvido pela Associação Cultural Companhia de Aruanda):

Atuando com foco na valorização, preservação e salvaguarda do patrimônio cultural de comunidades tradicionais, o projeto visa à educação de três mil crianças, adolescentes e jovens, por meio de atividades intergeracionais de transmissão dos patrimônios imateriais de cinco grupos culturais: gastronomia e danças do Quilombo Machadinho em Quissamã-RJ, Ciranda Caiçara de Tarituba de Paraty-RJ, capoeira e jongo do Grupo Zé Mussum de Magé-RJ, dança, música e artesanato do Centro de Tradições Afro Onixégum de Guapimirim-RJ e danças e músicas tradicionais de Madureira e do Morro da Serrinha, na Zona Norte do Rio de Janeiro-RJ.



Projeto Florestas de Valor:

É uma iniciativa do Instituto de Manejo e Certificação Florestal e Agrícola (Imaflora) para promover a estruturação da cadeia de produtos florestais não madeireiros (como castanha, cumaru, copaíba) e da agroecologia para quilombolas, comunidades tradicionais, produtores familiares e assentados do norte do Pará, em municípios como Alenquer e Oriximiná e São Félix do Xingu no sudeste do Pará. Como o apoio à movimentação da bioeconomia na Amazônia, objetiva-se proteger a floresta e, ao mesmo tempo, garantir a vivência plena de comunidades que nela vivem. Em 2022, as ações contribuíram para a conservação de 176 mil hectares de áreas de florestas, nas quais estima-se um estoque de carbono de 15 milhões de toneladas de CO₂ equivalente. Na comercialização dos produtos, foram gerados cerca de R\$ 1,2 milhão em produtos da sociobiodiversidade, gerando renda para as comunidades beneficiadas pelo projeto.



Especificamente em relação às comunidades indígenas ou povos tradicionais (pescadores artesanais, quilombolas, marisqueiros, entre outros), em 2022, recebemos 12 manifestações em nossa Ouvidoria-Geral. Foram sete denúncias sobre supostas irregularidades envolvendo projetos mantidos pela companhia (uma confirmada, duas não confirmadas e três arquivadas por falta de elementos

para apuração e uma em tratamento), uma reclamação arquivada por falta de elementos, três pedidos respondidos com as orientações necessárias e uma sugestão registrada. A reclamação refere-se a atendimento recebido em projeto social patrocinado e os pedidos estão relacionados a indenização, doações e patrocínios a esses grupos.

Direitos de uso de terra

Um possível impacto negativo associado aos nossos projetos é a necessidade de realizar processos de reassentamento. Com o objetivo de gerenciar e mitigar esse impacto, em março de 2020, estabelecemos abordagem corporativa para a temática de reassentamento. Com abrangência sobre todas as nossas unidades, estabelecemos diretrizes para a remoção e reassentamento de indivíduos ou comunidades afetadas por nossos empreendimentos e/ou atividades. Remoção e reassentamento de comunidades incluem os casos de deslocamento físico (remoção e perda de moradia) e deslocamento econômico (perda de ativos ou de acesso a ativos que leva a situações de perda de renda ou de meios de vida) causados por aquisições de terra ou restrições de acesso e uso. A diretriz estabelece que devemos:

- i) evitar ou reduzir ao máximo a necessidade de deslocamento físico e/ou econômico de indivíduos e comunidades;
- ii) quando inevitável, considerar no planejamento a estimativa dos custos de desapropriação e indenização de benfeitorias, assim como os custos de recomposição dos modos de vida de indivíduos e comunidades impactadas; e
- iii) tratar de forma igualitária os segmentos sociais afetados, devendo-se buscar ações que garantam condições de vida similares ou melhores que as existentes, assim como a manutenção das relações sociais e culturais.

Povos indígenas devem ser informados, em linguagem apropriada e acessível, sobre projetos que podem ocorrer em suas terras e ter a oportunidade de oferecer ou reter seu consentimento para um projeto antes do seu início. Sendo absolutamente necessária a remoção e o reassentamento de comunidades indígenas ou quilombolas, será necessário realizar consulta prévia, livre e informada direcionada a essas comunidades.

Em 2022, não houve reassentamento provocado por nossas atividades em nenhum tipo de comunidade.

Forças de segurança e direitos humanos

A metodologia de Gestão de Riscos de Segurança Corporativa contempla a análise da interação dos ambientes interno e externo às nossas unidades de modo a identificar ameaças que possam comprometer a segurança das pessoas, das instalações e no negócio da companhia.

Utilizamos, para o cenário externo, análise de inteligência materializada em um parecer gerado pela nossa área de Monitoramento e Análises de Segurança, que abrange, entre outras questões, índices de criminalidade, estatísticas e os principais crimes, buscando antever e prevenir possíveis situações de conflito. Com isso, é possível desenvolver ações e procedimentos de segurança corporativa com foco em prevenção e resposta aos riscos de atos intencionais que ficam refletidos no Plano Local de Segurança Patrimonial (PLSP).

A Segurança Corporativa, na elaboração de seus estudos e demais produtos, observa a legislação e os normativos relacionados a direitos humanos; sempre recomendando ao gestor da unidade, em situações que exijam interação com alguma comunidade, o envolvimento de representantes da área de Responsabilidade Social.

Além disso, recursos tecnológicos podem contribuir para o planejamento das respostas em casos de conflitos, promovendo uma ação mais responsável. Como exemplo, temos os drones utilizados em áreas extensas, como refinarias e campos de produção terrestre, e as Unidades Móveis de Segurança (UMS), empregadas em paradas de produção ou no monitoramento eventual de locais remotos.

Com o objetivo de reforçar nosso compromisso com a cultura de segurança, promovemos em 2022 uma série de visitas de autoridades de segurança pública municipal, estadual e federal às nossas unidades. Em tais ocasiões, pudemos apresentar as operações e a relevância estratégica desses ativos, nossa atuação em segurança e os números que apontam para uma redução das ocorrências de acidentes e desvios nos últimos anos. Essas interações evidenciaram a importância do desenvolvimento de um planejamento integrado, de forma intersetorial, para a prevenção de eventos que possam pôr em risco a segurança das pessoas, a produção e o abastecimento, com consequências para o meio ambiente e a saúde pública, bem como algumas situações que representam potenciais riscos para a

segurança das comunidades e que dependem da nossa atuação em conjunto com a Polícia Militar, Corpo de Bombeiros, Defesa Civil e outros órgãos públicos.

Promovemos também, com o objetivo de contribuir para o desenvolvimento interno de nossos colaboradores, um ciclo de palestras virtuais sobre direitos humanos para toda força de trabalho da área de Inteligência e Segurança Corporativa, com a participação de especialistas das nossas áreas de Inteligência e Segurança Corporativa, Conformidade, Jurídico Trabalhista e Responsabilidade Social. Os temas abordados foram: discriminação, assédio moral e assédio sexual no trabalho, diversidade sexual e diversidade racial. As transmissões ao vivo foram gravadas para acesso posterior das equipes que trabalham em turno.

Além disso, os empregados e prestadores de serviço que executam a atividade de segurança patrimonial são todos capacitados e passam por reciclagem a cada dois anos, em atendimento à legislação pertinente e em conformidade com o Departamento de Polícia Federal (DPF/MJ). O conteúdo programático dos cursos inclui aspectos de Direito Constitucional, Penal e Civil, legislação da segurança privada e relações interpessoais, pautados no respeito à pessoa humana e na aplicação correta e proporcional da força. Em 2022, nossa força de segurança recebeu um total de 42.400 horas/aula.



Com o objetivo de reforçar nosso compromisso com a cultura de segurança, promovemos em 2022 uma série de visitas de autoridades de segurança pública municipal, estadual e federal às nossas unidades

A atividade de segurança patrimonial atende necessariamente a requisitos legais, aplicáveis tanto à segurança orgânica (constituída por empregados próprios) quanto às empresas de serviços de vigilância contratadas. Todas as atividades de segurança estão sujeitas à fiscalização pela Polícia Federal (PF/MJSP), órgão regulador e fiscalizador da atividade de segurança privada no Brasil.

Adicionalmente, no âmbito de nossa companhia, as empresas de serviços de vigilância respondem à fiscalização de contratos, que cobra, entre outras exigências, a manutenção das autorizações de funcionamento das contratadas e a capacitação dos profissionais que atuam em nossas unidades. As empresas contratadas são avaliadas quanto à qualidade dos serviços prestados, atendimento a requisitos legais e outros itens. As notas ou conceitos alcançados pelos fornecedores e outros dados das avaliações são registrados em sistemas corporativos e considerados em reuniões de análise crítica, estando disponíveis para auditorias internas.

Queixas, dúvidas, reclamações e denúncias relativas à atividade de segurança patrimonial podem ser comunicadas por meio da nossa Ouvidoria-Geral, sendo assegurado o anonimato do comunicante. As demandas de Ouvidoria-Geral encaminhadas à área de Inteligência e Segurança Corporativa são tratadas, integrando relatos periódicos à alta administração. Caso refiram-se aos serviços de segurança terceirizados, são adotadas as sanções previstas em contrato, bem como um maior rigor na análise de contratações futuras, no momento da seleção dos fornecedores.

Cadeia de fornecedores e parceiros

Os nossos fornecedores devem prover condições dignas de trabalho a seus empregados, garantindo o cumprimento da legislação trabalhista vigente. Essa obrigação está prevista tanto em nossa minuta contratual como em nosso Guia de Conduta Ética para Fornecedores. Sendo assim, baseado nesse guia e nos padrões internos com as orientações para fiscalização de contratos de bens e serviços, busca-se a conformidade das obrigações de natureza trabalhista, exigindo mensalmente o envio da documentação necessária para comprovação do adimplemento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e de recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), quando for o caso. O descumprimento dessas obrigações nos possibilita a aplicação de multas e outras penalidades previstas nos contratos.

Engajamento com a cadeia de fornecedores

O engajamento com o mercado fornecedor se dá por meio de ações de relacionamento direcionadas a toda base de fornecedores, sendo o **Canal Fornecedor** o principal veículo de relacionamento. Neste canal, disponibilizamos informações institucionais aos nossos fornecedores de bens e serviços, divulgamos nossas regras de contratação, orientações sobre os processos de cadastro, habilitação e pré-qualificação de fornecedores, especificações técnicas, minutas de contratos, bem como esclarecemos o funcionamento de licitações, contratos e ações referentes à conformidade e sustentabilidade.

Nossa subsidiária Transpetro se relaciona com fornecedores pelo seu Canal Fornecedor, disponível no [portal externo](#).

Em 2022, iniciamos a Jornada ASG para fornecedores, tendo como objetivo a promoção do engajamento dos fornecedores nas temáticas ASG, por meio de programas de ensino a distância (EAD) associados aos temas de direitos humanos, conformidade, saúde, segurança e clima, dentre outros, visando o aprimoramento das práticas de contratações sustentáveis e gestão de fornecedores. Eles podem ser acessados pelo nosso [Canal Fornecedor](#). Ainda como ferramenta de engajamento, promovemos o Prêmio Melhores Fornecedores, prêmio que reconhece anualmente os fornecedores que se destacam nos seus nichos de mercado por seu alto desempenho no suprimento de bens e serviços para a Petrobras. Na sua 5ª edição, realizada em novembro de 2022, participaram todas as empresas nacionais ou estrangeiras que forneceram bens ou prestaram serviços para nós em 2021, tendo sido premiadas 22 empresas em diversas categorias. Detalhes desta premiação podem ser encontrados na aba [Avaliação de desempenho de fornecedores](#).

De forma a ampliar a capilaridade de nossas ações de comunicação, realizamos encontros mensais por meio de transmissões ao vivo com variados assuntos de interesse do mercado fornecedor. Para esses encontros, convidamos todos os fornecedores de nossa base, com o principal objetivo de estabelecer uma comunicação direta e frequente, bem como compartilhar informações relevantes acerca dos nossos processos de suprimentos e outros temas relacionados à cadeia de fornecedores, dentre os quais os associados a direitos humanos. Em 2022, estes encontros contaram com mais de seis mil participantes.

Na dimensão Direitos Humanos, houve premiação após avaliação dos projetos relacionados aos seguintes temas:

- Promoção da diversidade e inclusão
- Combate à discriminação, preconceitos e assédio
- Enfrentamento do trabalho escravo
- Enfrentamento do trabalho infantil
- Combate à exploração sexual de crianças e adolescentes

No caso dos fornecedores internacionais, promovemos eventos em parceria com representações diplomáticas voltados para empresas estrangeiras, no intuito de esclarecer dúvidas e fomentar a participação desse público em nossas licitações, sempre reforçando as políticas e diretrizes relacionadas a direitos humanos.

Em novembro de 2022, firmamos uma parceria com o Pacto Global da ONU para oferecer a ferramenta Trilha de Direitos Humanos e Empresas a um grupo de fornecedores estratégicos selecionados. Essa amostra resultará na realização de um diagnóstico, além de sensibilizações, *workshops* e capacitação aos fornecedores participantes, de modo a permitir a mobilização em escala, em relação à governança e aos temas críticos em direitos humanos como trabalho decente, igualdade, inclusão, saúde e segurança ocupacional.

Diligência de fornecedores

Conforme estabelecido em nosso Guia de Conduta Ética para Fornecedores, estamos comprometidos com os mais altos padrões de integridade, responsabilidade social e ambiental e com a conduta ética. Nossos fornecedores devem prover condições de trabalho seguras, tratar seus trabalhadores com dignidade e respeito, agir de forma íntegra e ética e estarem em total conformidade com as regulamentações e leis aplicáveis. Baseado nesse guia e nos padrões com as orientações para fiscalização de contratos de bens e serviços, verificamos a conformidade da execução das cláusulas contratuais quanto aos aspectos relacionados à segurança, ao meio ambiente e à saúde, bem como à responsabilidade social. Além disso, avaliamos o desempenho e qualidade de nossos fornecedores e, quando necessário, aplicamos nosso sistema de consequências, conforme disposto em nosso **Guia da Qualidade para Fornecedores**.

Em cumprimento aos artigos 83 e 84 da lei nº 13.303/16, há previsão nos procedimentos internos da Petrobras para a instauração de Comissão para Análise e Aplicação de Sanções (CAASE) para casos de descumprimento contratual, tais como: não conformidades trabalhistas, previdenciárias ou de SMS, abandono de contrato, desistência imotivada de processo licitatório, descumprimento do Guia de Conduta Ética para Fornecedores, dentre outras condutas consideradas graves.

No que diz respeito aos processos sancionatórios relativos a não conformidades em práticas trabalhistas, 6 empresas foram sancionadas em 2022 dentre o total de 44 empresas sancionadas por descumprimentos contratuais.

Ressalta-se que, para contratos considerados de maior risco de violação de direitos humanos, como nos casos de uso intensivo de mão de obra, existe uma cláusula declaratória de responsabilidade social que estabelece compromissos de responsabilidade social e direitos humanos para as empresas contratadas. Com o objetivo de avaliar se essas exigências foram cumpridas pelas empresas contratadas, em 2022, foram realizadas nove avaliações de responsabilidade social junto a prestadores de serviço por meio de lista de verificação (LV), nas quais são avaliados se todos os requisitos contratuais de responsabilidade social foram cumpridos. Dentre os contratos submetidos à avaliação por lista de verificação, não foi identificada nenhuma violação contratual.

Enfrentamento ao trabalho forçado e à mão de obra infantil

Com o objetivo de coibir qualquer prática de trabalho degradante na nossa cadeia de fornecedores, nossa minuta contratual padrão possui cláusula demandando garantia do cumprimento dos preceitos trabalhistas previstos na legislação brasileira em vigor. O descumprimento desta cláusula nos dá o direito de rescindir



Conforme estabelecido em nosso Guia de Conduta Ética para Fornecedores, estamos comprometidos com os mais altos padrões de integridade, responsabilidade social e ambiental e com a conduta ética

o contrato com o fornecedor. Além disso, também há cláusula sobre proibição de utilizar, em todas as atividades relacionadas à execução do contrato, mão de obra infantil ou análoga à de escravo, sendo esta exigência também incluída em nosso Guia de Conduta Ética para Fornecedores, que estende este compromisso para os subfornecedores de nossos fornecedores.

Além disso, a fim de mitigar os riscos de conformidade inerentes ao descumprimento de obrigações relacionadas a direitos humanos, fraude e corrupção relacionados ao processo de contratação, realizamos *Due Diligence* de Integridade (DDI) em nossos fornecedores, que contempla fatores de riscos associados a trabalho análogo ao escravo, degradante e infantil. Em 2022, 2.745 fornecedores foram avaliados, com Grau de Risco de Integridade (GRI) alto, médio ou baixo. As empresas classificadas com GRI alto não podem participar de procedimentos de contratação com a Petrobras, salvo exceções previstas em normas internas da companhia.

Além disso, desde 2005, somos signatários do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo. Em junho de 2015, aderimos ao Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo (InPACTO). O InPACTO é uma organização sem fins lucrativos que mobiliza os diferentes setores – produtivo, sociedade civil e setor público – na promoção do trabalho decente. Constitui-se como espaço de debate, troca de informações e estabelecimento de planos e ações conjuntas para grandes empresas atuantes no Brasil. É também meio de articulações com o Ministério do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Ao aderir ao InPACTO, a empresa associada assume a responsabilidade de cumprir dez compromissos relacionados à prevenção e à erradicação do trabalho escravo. Para cumprir esses objetivos, foi elaborado um plano de ação pelas áreas de Responsabilidade Social, Jurídico e Suprimentos, contemplando o tema ao longo da cadeia de fornecedores. O plano inclui ações como levantar oportunidades de melhorias em padrões e normativos internos relacionados à contratação de fornecedores e desenvolver plano de ação para prevenção e combate ao trabalho escravo, em conjunto com áreas parceiras, entre outras ações específicas.

O nosso Canal de Denúncia 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. A denúncia pode ser realizada por meio do link <https://www.contatoseguro.com.br/petrobras> ou por telefone, ligando gratuitamente para 0800 601 6925. As demandas são investigadas e, conforme os resultados da apuração das investigações, a 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.

Por fim, destacamos que, em 2022, não houve denúncias de trabalho em condições análogas à escravidão, bem como não há relatos de ações judiciais envolvendo trabalho infantil na companhia.

Mitigação e reparação

Em nossas Diretrizes de Direitos Humanos, nós nos comprometemos a remediar e reparar impactos em direitos humanos decorrentes de nossas atividades.

Processos para reparar e mitigar impactos negativos

Disponibilizamos canais de contato direto para registro de queixas, reclamações e outras manifestações, como a Ouvidoria-Geral, o Canal de Denúncia e o Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC).

A Ouvidoria-Geral recebe e dispensa tratamento a todas as manifestações das partes interessadas, tanto aquelas oriundas do público interno quanto aquelas do público externo. O funcionamento de uma estrutura corporativa com autonomia e independência, vinculada ao Conselho de Administração, permite à comunidade ou a qualquer pessoa afetada pelos negócios da Petrobras exercer o seu direito de petição à companhia.

Os canais da Ouvidoria-Geral são destinados ao segundo atendimento às partes interessadas, com uma atuação mais individualizada, empática e acolhedora. A Ouvidoria-Geral também é responsável pela gestão do Canal de Denúncia, meio pelo qual recebemos, tratamos e reportamos, com independência, isenção e confidencialidade, as denúncias apresentadas por todos os públicos de interesse da companhia. Disponível nos idiomas português, inglês e espanhol, 24 horas por dia, todos os dias do ano, pode ser acessado pelo site ou pelo telefone.

A Ouvidoria-Geral, além de ser o segundo canal de atendimento aos públicos de interesse, também atua para garantir a efetividade da Lei de Acesso à Informação e a integridade do processo de tratamento das denúncias na companhia.

Após tratar as reclamações, pedidos, sugestões ou elogios, a Ouvidoria-Geral aplica pesquisas para avaliar o grau de satisfação do usuário com o atendimento prestado, inclusive em relação à qualidade das informações fornecidas.

Força de trabalho

As denúncias sobre violência no trabalho, incluindo os temas de assédio moral, sexual e discriminação, são apuradas por gerência diferente da área que recebe a denúncia, proporcionando independência e segregação ao processo. A proteção aos denunciantes se dá na preservação da confidencialidade dos relatos recebidos e no recebimento de relatos anônimos.

Em 2022, foi implementada a Diretriz de Proteção a Denunciantes, que estabelece regras para a proteção contra tratamento desproporcional, danoso ou potencialmente danoso, abusivo ou injusto às pessoas que denunciem de boa-fé não conformidades relacionadas à atuação da companhia, ou tenham divulgado, de forma inequívoca, a intenção de fazê-lo. A proteção estende-se, ainda, a qualquer pessoa que preste informações ou atue no tratamento de uma denúncia. Além disso, foi publicado um vídeo educativo em nossa rede social interna (Workplace Petrobras), para que a força de trabalho possa conhecer mais sobre o conceito de retaliação, sistema de consequências e processo de apuração.

Em 2022, recebemos 1.094 denúncias do público interno, que incluem prestadores de serviço, sendo 632 sobre questões comportamentais¹¹, das quais 130 relacionadas a discriminação, assédio moral, assédio sexual, importunação sexual com comportamento de natureza sexual e estupro ou tentativa de estupro. Em 88 dessas denúncias, por insuficiência de informações, falta de autorização do denunciante ou da vítima para prosseguir o tratamento ou ainda pelo não reconhecimento dos fatos relatados pelas potenciais vítimas, houve arquivamento, sem apuração. Em virtude da opção pelo anonimato no canal de denúncia, eventualmente não é possível entrar em contato com denunciante cujos relatos não contêm informações mínimas para iniciar uma apuração. Nesse sentido, o Programa de Combate à Violência Sexual, lançado em abril de 2023, reforçará os treinamentos e ampliará a divulgação com esclarecimentos e orientações aos denunciante.

Das 42 denúncias apuradas, 7 foram concluídas no próprio ano, sendo que 3 delas se confirmaram. Em 2022, foram apuradas também denúncias abertas em anos anteriores. Com isso, o total de denúncias apuradas no ano foi de 15, sendo que 5 se confirmaram (2 relativas ao ano anterior). Em 31 de dezembro, tínhamos 36 denúncias em apuração, 35 abertas em 2022.

Na etapa de responsabilização, foram determinadas duas medidas disciplinares de advertência, duas medidas educativas aplicadas por meio de termo de compromisso e um desligamento de prestador de serviço do contrato com a Petrobras. Em relação aos trabalhadores das empresas prestadoras de serviço, quando denunciados pelo descumprimento do Código de Conduta Ética, o tratamento é feito pela gestão contratual da Petrobras em conjunto com o respectivo empregador.

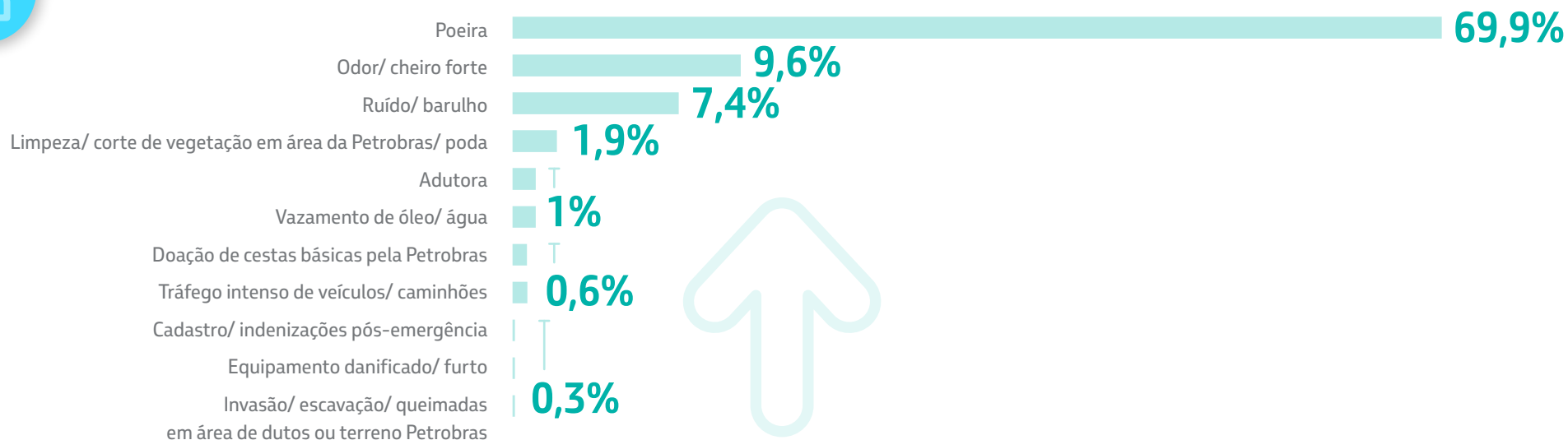
11) Qualquer comportamento, de ocorrência única ou repetida, que cause ou possa causar danos físicos ou psicológicos às pessoas.

Com o objetivo de atuar de forma preventiva em processos judiciais associados a questões trabalhistas, após a criação de diretrizes para a celebração de acordos em processos de larga escala, especialmente ações trabalhistas envolvendo empregados de empresas prestadoras de serviço (terceirizados), temos participado ativamente das semanas de conciliação promovidas pela Justiça do Trabalho, dobrando o número de acordos celebrados em comparação ao último ano. Além disso, foi firmado em 2022 Termo de Cooperação Técnica com o Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (Sergipe) com o objetivo de implementar uma sistemática para a designação de audiências de conciliação em processos que se enquadram em nossas diretrizes, o que irá contribuir para o aumento do número de acordos e melhoria da imagem da companhia com o Poder Judiciário e demais públicos de interesse, além de solucionar de forma preventiva possíveis situações que envolvam violações de direitos humanos.

Comunidades

No que diz respeito às comunidades presentes nas áreas de abrangência, divulgamos amplamente os nossos canais de contato. Os registros são feitos pelo SAC, que presta atendimento por meio de telefones gratuitos, 24 horas por dia, sete dias por semana. Em 2022, 1.380 solicitações foram recebidas por meio desse canal. Essas informações são categorizadas por unidade e por tema e são monitoradas pelo Painel SAC.

Principais manifestações das comunidades recebidas pelo SAC em 2022 (Petrobras controladora)



Em 2022, nossa Ouvidoria-Geral recebeu 397 manifestações de comunidades locais da Petrobras controladora. Desse total, 58 eram denúncias (12 confirmadas, 20 não confirmadas, 14 arquivadas e 12 em tramitação); 166 eram reclamações (116 concluídas, 49 arquivadas e 1 em tramitação); 146 eram pedidos (112 concluídas, 33 arquivadas e 1 em andamento); além de 27 sugestões, opiniões e elogios. Destacam-se, entre essas denúncias, relatos de invasão ou ocupação irregular de áreas da Petrobras; impacto na saúde da comunidade no entorno das instalações; impactos ambientais e irregularidades na condução dos projetos mantidos pela companhia. As demais manifestações referem-se ao programa de doação de botijões de gás, pedidos de patrocínios e doações, questões fundiárias, adutoras e instalações.

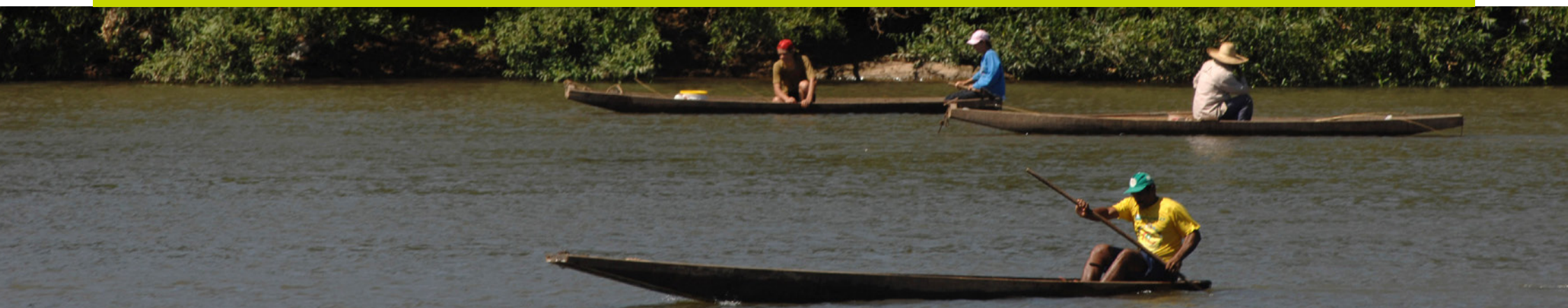
Buscamos responder e tratar as solicitações recorrentes das comunidades por meio de ações planejadas nos planos de responsabilidade social das unidades de negócio. Além disso, apresentamos e discutimos essas questões por meio de comitês comunitários, que acontecem em nossas unidades operacionais.

Respondemos também às demandas das comunidades nos territórios onde atuamos por meio de ações de caráter mandatório provenientes de condicionantes do licenciamento ambiental (como o Projeto de Educação Ambiental e Projetos de Compensação para Atividades Pesqueiras), assim como por ações de caráter voluntário como os projetos de responsabilidade social corporativa e os investimentos socioambientais.



O Projeto de Caracterização de Territórios Tradicionais, denominado atualmente como Projeto Povos, é uma condicionante do licenciamento ambiental para o meio socioeconômico, executado junto aos povos quilombolas, indígenas e caiçaras na área de influência dos empreendimentos da Bacia de Santos, especificamente nos municípios de Angra dos Reis (RJ), Paraty (RJ) e Ubatuba (SP).

A intenção do projeto é permitir que as comunidades se conheçam e se empoderem, permitindo que trabalhem suas vulnerabilidades frente às pressões do desenvolvimento regional. Mais informações sobre o projeto podem ser acessadas no site [Comunica Bacia de Santos](#).



Um exemplo de medida de mitigação, exigida no âmbito do licenciamento ambiental federal, é o projeto Pescarte. Conduzido pelo Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama), o projeto é desenvolvido em parceria com a Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UENF), e abrange os vários municípios do estado do Rio de Janeiro próximos à operação na Bacia de Campos: Armação dos Búzios, Arraial do Cabo, Cabo Frio, Campos dos Goytacazes, Carapebus, Macaé, Quissamã, Rio das Ostras, São Francisco de Itabapoana e São João da Barra. Sua principal finalidade é a criação de uma rede social regional integrada por pescadores artesanais e por seus familiares, buscan-

do, por meio de processos educativos, promover, fortalecer e aperfeiçoar a sua organização comunitária, bem como o seu envolvimento na construção participativa e na implementação de projetos de geração de trabalho e renda. Por meio do projeto Pescarte, as comunidades pesqueiras são mobilizadas, incentivadas e orientadas a participar de diferentes atividades de natureza educativa para aperfeiçoar a sua atuação profissional, ampliando sua produtividade ou permitindo a realização de atividades econômicas solidárias. O projeto também atua em pautas socioambientais de interesse das comunidades de pesca artesanal da Bacia de Campos, obtendo resultados importantes junto às prefeituras, estado e demais entidades.

A intenção é reforçar as identidades produtivas dessas comunidades pesqueiras, de modo a favorecer a mitigação dos impactos negativos que as afetam e que são decorrentes das atividades realizadas, naquela região, pela indústria de exploração e produção de petróleo e gás natural.

No Espírito Santo, temos o programa de educação ambiental denominado Redes de Cidadania, que visa capacitar pescadores artesanais, marisqueiras e seus familiares para o exercício da cidadania em processos de licenciamento ambiental e na geração de trabalho e renda, utilizando três eixos temáticos: economia solidária, educação ambiental e letramento digital. O Redes de Cidadania atende as comunidades da região centro-norte. A intenção é reforçar as identidades produtivas dessas comunidades pesqueiras, de modo a favorecer a mitigação dos impactos negativos que as afetam e que são decorrentes das atividades realizadas naquela região pela indústria de exploração e produção de petróleo e gás natural.

Um exemplo de ação voluntária foi o projeto Rede de Direitos, uma parceria nossa com a Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro e a Defensoria Pública do Estado de São Paulo com o objetivo de realizar curso remoto para as comunidades pesqueiras presentes na nossa área de abrangência nas Bacias de Campos e Bacia de Santos. Foram realizados sete encontros quinzenais ocorridos no período de março a junho de 2022. O projeto Rede de Direitos foi pioneiro na articulação de parcerias com as defensorias públicas para promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis, em alinhamento com o objetivo 16 dos ODS (Objetivos do Desenvolvimento Sustentável).

Desenvolvemos também diversos projetos socioambientais voluntários com o objetivo de responder às demandas recorrentes das comunidades nos territórios onde atuamos. Esses projetos, seus objetivos e os resultados alcançados serão detalhados no tópico “Nossas Práticas de Cidadania Corporativa”.

Cadeia de fornecedores

As reclamações recebidas pela Ouvidoria-Geral permitem atuação diligente e preventiva em nossa cadeia de fornecedores. Nesse sentido, destacam-se os

apontamentos de irregularidades trabalhistas em empresas contratadas, como atraso no pagamento de salários, verbas rescisórias e tíquete alimentação.

Em 2022, analisamos as reclamações decorrentes dos contratos com fornecedores para identificar questões sensíveis à proteção aos direitos humanos e elaboramos uma matriz envolvendo diversas gerências da companhia para monitorar e propor ações relacionadas às irregularidades trabalhistas na cadeia de fornecedores. A referida matriz permitirá que atuemos preventivamente e possamos sanar imediatamente as irregularidades identificadas.

Divergências e conflitos

Apesar de nossas ações para reparar e mitigar impactos nos direitos humanos dos nossos públicos de interesse, registramos algumas divergências e conflitos associados às temáticas de direitos humanos ao longo de 2022, como detalhamos a seguir.

Em relação à força de trabalho, tivemos um caso de reclamação trabalhista ajuizada em face da então Assistência Multidisciplinar de Saúde (AMS), benefício de saúde de autogestão previsto em acordo coletivo de trabalho para nossos empregados e dependentes. A reclamante, idosa de 95 anos de idade, alegou que possuía direito ao recebimento do benefício denominado auxílio-cuidador, que consiste no reembolso de um valor equivalente a, no máximo, um salário-mínimo, com intuito de auxiliar o beneficiário que necessite de ajuda permanente a custear o pagamento de cuidado profissional. A idosa alegou que a Petrobras estaria em mora em relação ao pagamento do benefício entre os meses de fevereiro a dezembro de 2020. A Petrobras apresentou defesa e consignou nos autos que, para obtenção do reembolso, é necessário que o beneficiário faça a solicitação no sistema pertinente, juntando nota fiscal ou recibo de pagamento pelo serviço prestado. Ainda, juntou aos autos os comprovantes de pagamento do auxílio-

-cuidador creditados à reclamante, para os quais havia solicitação de reembolso no sistema. O juízo entendeu que deveria ser aplicado o Código de Defesa do Consumidor à relação jurídica, interpretando os fatos de maneira mais favorável à reclamante. A Petrobras efetuou o pagamento da condenação (R\$ 11.832,99 de danos materiais e R\$ 10.000,00 de danos morais), arquivando-se o processo.

Em relação aos processos judiciais relacionados a condições de trabalho, destacamos que o Ministério Público do Trabalho (MPT) ajuizou uma ação civil pública contra a Petrobras (Proc. 1000420-31.2020.5.02.0252, 2ª Vara do Trabalho de Cubatão/SP). O MPT alega que, durante a greve da categoria petroleira deflagrada em fevereiro de 2020, teríamos mantido um grupo de empregados trabalhando em situação análoga à de escravo, mantendo-os nos seus postos de trabalho por até 132 horas seguidas, nas dependências da Refinaria Presidente Bernardes de Cubatão (RPBC). Afirma que a companhia deveria ter providenciado a rendição dos trabalhadores e que estes foram forçados a permanecer trabalhando até o final do movimento grevista. Postula indenização de R\$ 100 milhões por danos morais coletivos, além de uma indenização de R\$ 100 mil para cada um dos 73 trabalhadores que alega ter sido prejudicado, além da imposição da obrigação de que tais atos não se repitam em futuros movimentos grevistas.

Esclarecemos que a situação foi causada pelo sindicato da categoria, que desobedeceu reiteradas decisões judiciais do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que impôs inclusive multas à entidade por descumprimento da decisão (o TST determinou a manutenção de 90% dos empregados em serviço, revezando-se em regimes de turnos ininterruptos de revezamento). A companhia afirma que os empregados se mantiveram em seus postos de trabalho porque estavam cientes das suas responsabilidades e da impossibilidade de esvaziamento da refinaria, sob pena de grave risco à segurança das pessoas, meio ambiente, comunidade de entorno e instalações. Ainda que não houvesse qualquer impedimento ou barreira para que os empregados deixassem as dependências da refinaria. Ademais, foi demonstrado que os empregados alternavam jornadas de trabalho e períodos de repouso, em condições adequadas, e foram devidamente remunerados pela jornada de trabalho extraordinária realizada, inexistindo condição análoga à de escravo, alegação que repudiamos veementemente.

A sentença julgou improcedente o pedido do MPT, acolhendo a defesa da companhia e reconhecendo que não houve qualquer responsabilidade da companhia pela permanência dos trabalhadores em seus locais de trabalho no período discutido no processo. O MPT recorreu, tendo a 12ª Turma do Tribunal Regional do

Trabalho da 2ª Região negado provimento ao recurso, mantendo integralmente a decisão favorável à Petrobras. O MPT recorreu da decisão e o processo ainda não transitou em julgado.

Em relação às comunidades locais, registramos em 2022 três conflitos que classificamos como significativos com possibilidade de impactar as operações, pessoas e o meio ambiente, exigindo atenção e tratamento imediato. Esses conflitos estavam relacionados principalmente a bloqueios de vias pelas comunidades. Em todos os casos, após contato com as lideranças comunitárias, houve o desbloqueio das vias. As ações de reparação consistiram em reparos dos problemas da via e acordos diretos com as lideranças comunitárias envolvidas.

Além disso, desde 2021, gerenciamos um processo de reintegração de posse de terreno da companhia no município de Itaguaí/RJ. Parte deste terreno, propriedade privada da companhia, foi invadido e ocupado em 01/05/2021 por um grupo de pessoas lideradas por um movimento social. Desde o primeiro dia da ocupação, buscamos a reintegração de posse, sempre atentos aos direitos fundamentais das pessoas que ali se encontravam. A ordem judicial de reintegração de posse foi expedida inicialmente em 05/05/2021. Seguindo o devido processo legal, diversas foram as tentativas de avisos e desocupação pacífica. Não sendo possível essa via,

em 01/07/2021, novamente por decisão judicial, houve desocupação da área com apoio da polícia do estado do Rio de Janeiro, secretarias do município de Itaguaí, Defensoria Pública e Ministério Público. Na ocasião, as pessoas que assim desejaram foram encaminhadas a um abrigo temporário organizado pela prefeitura do município. Como parte do nosso esforço em buscar a melhor solução possível, sempre atentos às pessoas em situação de vulnerabilidade, realizamos sistematicamente reuniões com a Secretaria de Estado de Assistência Social e Direitos Humanos, a Secretaria Municipal de Assistência Social do Município de Itaguaí, a Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro e o Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro. Algumas pessoas optaram por permanecer no abrigo até o dia 06/08/2021, quando houve a sua desmobilização definitiva organizada pela Prefeitura do Município de Itaguaí-RJ e pela Defensoria Pública do RJ. Durante esse período, atuamos em conjunto com os órgãos públicos, com ações que reforçam nosso compromisso de respeito aos direitos humanos. Entre essas ações houve a disponibilização, custeada pela companhia, de álcool em gel e máscaras aos abrigados, transporte, colchões, cobertores, refeições, armazenamento de bens, água potável, banheiro químico, itens de higiene pessoal, acompanhamento periódico do abrigo pelas nossas equipes de profissionais, além de fornecimento de cestas básicas, leite e fraldas para as crianças.

Após os trabalhos de cadastramento das pessoas abrigadas, foi constatado que a maioria possuía local de residência, o que motivou o alinhamento entre Ministério Público do Rio de Janeiro, Defensoria Pública do Rio de Janeiro, Município de Itaguaí e Petrobras para substituição da contracautela de abrigo provisório por fornecimento de cartão de alimentação por seis meses aos abrigados em valores mensais por família, além do valor de inicial de R\$ 500,00 no cartão de alimentação no dia da entrega dos cartões. Também foram devolvidos os bens que foram recolhidos no dia da reintegração e estavam sendo mantidos em depósito custeado pela companhia.

A proposta foi submetida aos abrigados, que concordaram com seus termos e formalizaram sua concordância nos autos através da Defensoria Pública. Foi, então, proferida decisão autorizando a substituição da contracautela e devolução dos bens depositados. O abrigo foi desmobilizado e as pessoas compareceram em dia e hora marcada para recebimento do cartão, respeitando protocolos de saúde em razão da pandemia. Exato um ano após o primeiro ato de invasão, foi detectado pela área de Inteligência e Segurança Corporativa da Petrobras planejamento de nova invasão para o dia 1º de maio de 2022. Tal fato foi comunicado ao juízo do processo, que deferiu medidas inibitórias para impedir nova invasão.

Convém mencionar também que foi aberto pela Procuradoria da República procedimento de apuração em relação à observância do direito à consulta prévia, livre e informada das populações indígenas do Amapá para realização do projeto de exploração do Bloco FZA-M-59 (procedimento preparatório nº. 1.12.000.000681/2022-53). O procedimento teve origem em representação do Instituto de Pesquisa e Formação Indígena (IEPÉ), alegando que não foi respeitado o direito à consulta prévia, livre, informada e de boa-fé das populações indígenas do Oiapoque a respeito do projeto exploratório. Segundo alegara a organização da sociedade civil, seria obrigatória a oitiva das populações indígenas mediante utilização do “Protocolo de Consulta dos Povos Indígenas do Oiapoque”, elaborado pelo próprio instituto IEPÉ, para validade do processo de licenciamento ambiental da atividade.

Apresentamos resposta escrita no procedimento do MPF, evidenciando as iniciativas adotadas para atender o direito de informação prévia às populações indígenas do Oiapoque a respeito do empreendimento, além de realização de reunião com o MPF a fim de apresentar tais iniciativas pessoalmente e esclarecer todas as dúvidas. Dispomo-nos também a realizar reunião específica com o Conselho de Cacique dos Povos Indígenas do Oiapoque (CCPIO) a fim de prover informação prévia a essas populações a respeito do projeto de exploração.

Lições aprendidas e melhorias de processos

Monitoramos indicadores de resultados dos nossos processos que nos permitem avaliar nosso desempenho de acordo com os aspectos mais críticos de direitos humanos.

Realizamos também uma análise periódica do desempenho da empresa nos principais índices e *benchmarks* de sustentabilidade desenvolvidos por instituições reconhecidas nacional e internacionalmente. Esses índices nos auxiliam a identificar pontos de melhorias relativos aos nossos processos de direitos humanos. Entre eles destacamos:

- > Índice de Equidade Racial nas Empresas (Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial)
- > Monitoramento InPACTO (Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo)
- > Termômetro de Direitos Humanos (Pacto Global da ONU no Brasil)
- > Dow Jones Sustainability Index
- > Corporate Human Rights Benchmark
- > EcoVadis

Além disso, o trabalho em curso para implementação de uma *due diligence* integrada de direitos humanos na companhia nos indicou alguns caminhos de melhorias que deverão orientar nossas ações nos próximos anos, entre elas destacamos:

- Facilitar a plena participação das partes interessadas e de detentores de direitos nos processos de identificação e avaliação de temas críticos de direitos humanos, como também de riscos e impactos de direitos humanos
- Estabelecer ciclos de *feedback* e diagnóstico para avaliar a capacidade de gestão dos processos associados a direitos humanos para definir lições aprendidas e implementar medidas de melhorias
- Fortalecer as sinergias possíveis entre as avaliações de riscos e impactos e os estudos de impacto ambiental, principalmente no que tange aos estudos da realidade socioeconômica do entorno das operações

- Fortalecer processos de comunicação acessíveis e direcionados aos detentores de direito potencialmente afetados e partes interessadas e que lhes permitam avaliar a adequação das respostas implementadas pela empresa
- Incentivar a realização pelos nossos fornecedores de um autodiagnóstico sobre governança e temas críticos em direitos humanos, tais como trabalho decente, igualdade, inclusão, saúde e segurança ocupacional, incluindo saúde mental, impactos na comunidade, meio ambiente e clima
- Adotar uma ferramenta que apoie na centralização dos registros de queixas e manifestações recebidas pelos diferentes canais da companhia



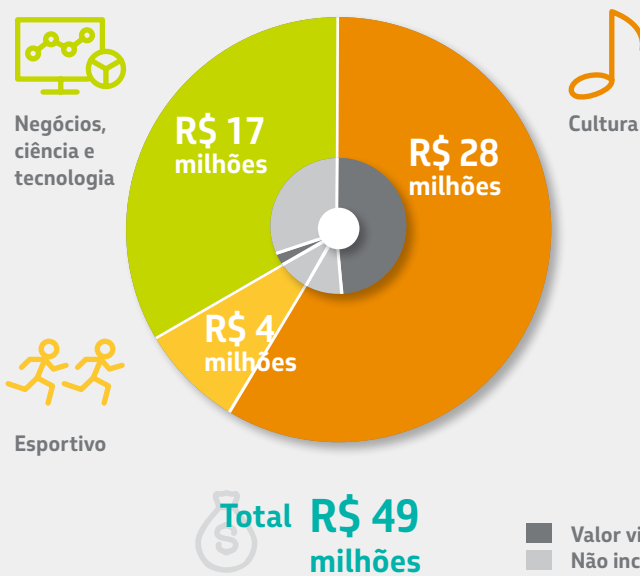
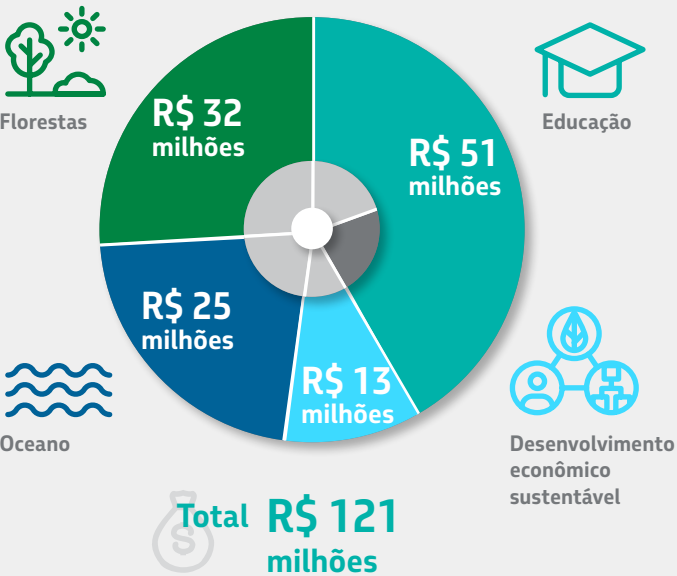
Implementação de uma *due diligence* integrada de direitos humanos na companhia nos indicou alguns caminhos de melhorias que deverão orientar nossas ações nos próximos anos



Nossas práticas de cidadania corporativa

Desenvolvemos diversas práticas de cidadania corporativa, com o objetivo de responder às demandas das comunidades nos territórios onde atuamos, alcançar transformações socioambientais positivas, consolidar o relacionamento com nossos públicos de interesse e fortalecer nossa reputação. Essas ações podem ocorrer por meio de doações, ações de voluntariado, investimentos socioambientais e patrocínios.

Investimento socioambiental, patrocínios e outros projetos sociais voluntários (dados consolidados)



■ Valor via incentivo fiscal
■ Não incentivado

Investidos na comunidade
R\$ 153 milhões

Ações para os negócios
R\$ 17 milhões

Doações

Em 2022, foram realizadas diversas ações de doações a famílias em situação de vulnerabilidade social das cinco regiões do país.

Doações

R\$ 272
milhões

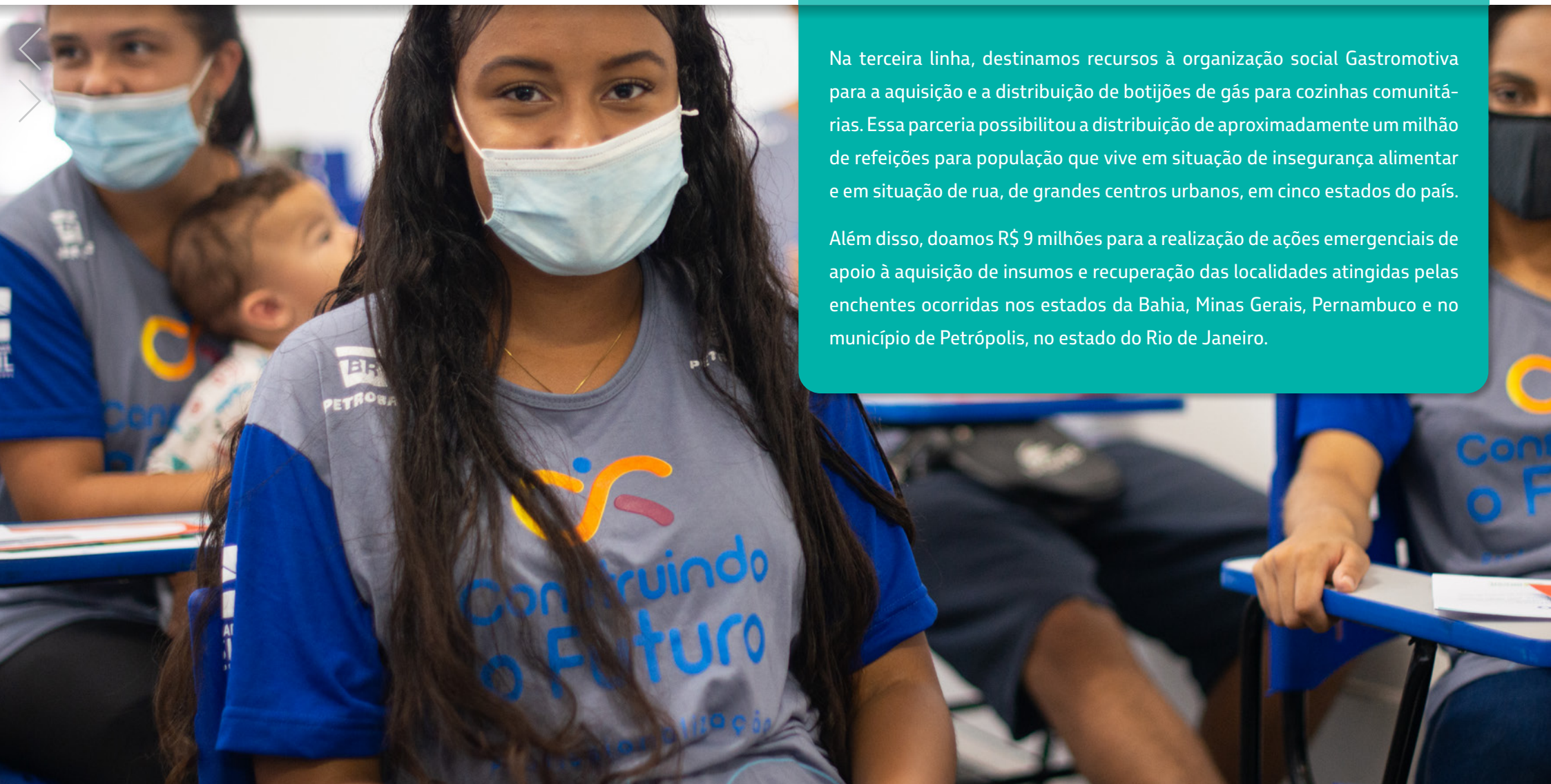


Lançada em setembro de 2021, com duração de 15 meses, a Iniciativa Petrobras de Doação de Gás tinha como objetivo contribuir para que pessoas em vulnerabilidade social pudessem ter acesso ao gás de cozinha (GLP). A iniciativa alcançou mais de 700 mil famílias em diversos municípios de todos os estados brasileiros com o apoio de 85 instituições parceiras, doando R\$ 263 milhões só no ano de 2022.

A iniciativa atuou em três linhas de ação ao longo do ano. Na primeira, parte dos recursos foi destinada para o atendimento de comunidades vizinhas às operações, por meio dos projetos socioambientais que já atuavam em parceria com a Petrobras.

Na segunda linha de ação, realizamos doação financeira para as instituições Ação da Cidadania, Central Única das Favelas (Cufa), Gerando Falcões e Movimento União BR, que realizam campanhas de arrecadação de alimentos e possuem grande capilaridade e capacidade de operacionalização. Para essa linha de ação, também atuamos em parceria com dez empresas do setor de óleo e gás, beneficiando pessoas em situação de vulnerabilidade moradoras de localidades da área de abrangência comum entre Petrobras e essas empresas, para ampliar o alcance da ação.





Na terceira linha, destinamos recursos à organização social Gastromotiva para a aquisição e a distribuição de botijões de gás para cozinhas comunitárias. Essa parceria possibilitou a distribuição de aproximadamente um milhão de refeições para população que vive em situação de insegurança alimentar e em situação de rua, de grandes centros urbanos, em cinco estados do país.

Além disso, doamos R\$ 9 milhões para a realização de ações emergenciais de apoio à aquisição de insumos e recuperação das localidades atingidas pelas enchentes ocorridas nos estados da Bahia, Minas Gerais, Pernambuco e no município de Petrópolis, no estado do Rio de Janeiro.

Em 2022, também continuamos com o projeto Janelas para o Amanhã, iniciado em 2021, que envolve a doação de computadores para escolas da rede pública de ensino e a realização de treinamentos para professores do Ensino Fundamental com foco na melhoria da didática em sala de aula a partir do uso da tecnologia e, também, capacitações para estudantes do Ensino Médio para uso de recursos digitais e aprendizagem em programação de computadores. A iniciativa ocorre nos estados do Rio de Janeiro, São Paulo e Espírito Santo, em 40 municípios e comunidades da área de abrangência das nossas operações. Com esse projeto, visamos ampliar o acesso de crianças e adolescentes de escolas públicas às novas tecnologias, contribuindo para a redução da desigualdade na educação.

Desde o início do projeto até o final de 2022, foram doados mais de oito mil computadores para as escolas públicas participantes. No mesmo período, a organização da sociedade civil Recode capacitou mais de 1.600 pessoas, entre alunos e profissionais de ensino de 277 escolas públicas desses estados.

Para conhecer todas as doações realizadas pela companhia, consulte nosso Relatório de Sustentabilidade, publicado anualmente.



Voluntariado

Além das ações de doações, desenvolvemos também diversas ações de voluntariado ao longo de 2022. O Programa Petrobras de Voluntariado tem como direcionadores:

- Atuar nas comunidades onde a Petrobras está inserida
- Buscar o envolvimento dos empregados nas ações
- Atuar em alinhamento com os objetivos estratégicos da Petrobras

Entre as ações realizadas ao longo de 2022, destacamos as ações de mentoria, limpezas de praias e baías, reflorestamento, Dia das Crianças, Final de Ano Solidário, doações de sangue, doações de valor financeiro, entre outras. A fim de promover o aprimoramento da gestão do programa, também foi elaborado um padrão com orientações e normativas para nossas ações de voluntariado.

Desde 2021, as ações do Programa de Voluntariado são geridas por meio de uma Plataforma Digital de Voluntariado. Essa ferramenta permite a divulgação e gestão das nossas ações de voluntariado. Os empregados cadastrados na plataforma encontram várias oportunidades para sua escolha e atuação como voluntários.

Em 2022, obtivemos os seguintes resultados referentes às Ações de Voluntariado

78
ações de
voluntariado

412
voluntários
participantes

1.428 horas
trabalhadas
dentro do
expediente
de trabalho

1.328 horas
trabalhadas
fora do
expediente
de trabalho

**R\$
386.993,40**
valor total de
doações
financeiras



Patrocínios culturais, esportivos e de negócio, ciência e tecnologia

Em 2022, trabalhamos com a carteira de projetos vigentes e novos projetos foram realizados nos segmentos cultural, esportivo e de negócio, ciência e tecnologia. A seleção dos patrocínios é realizada por meio das modalidades “escolha direta” ou “seleção pública”. A seleção pública de projetos corresponde a processo amplo e transparente, com regulamento próprio, critérios predefinidos, divulgação nacional e comissões de seleção colegiada para escolha de projetos a serem desenvolvidos. Na escolha direta, projetos são encaminhados diretamente para a Petrobras utilizando sistema próprio para gestão de patrocínios, devendo atender a critérios de análise e adequação para contratação, assim como relevância para atingimento dos objetivos da companhia.

Dentre os diversos projetos realizados no ano, destacamos a seleção pública “Chamada Petrobras Cultural Múltiplas Expressões” e os patrocínios à Orquestra Petrobras, ao Time Petrobras nas Olimpíadas, à *websérie Supertech* do canal digital Manual do Mundo e a nossa participação nos eventos Rio Oil & Gas, no Rio de Janeiro, e *Offshore Technology Conference (OTC)*, em Houston.

Na esfera cultural, a seleção pública realizada trouxe 15 novos projetos brasileiros de mérito artístico e inovadores, trazendo retorno à sociedade com a valorização da brasilidade em museus e espaços culturais de dez estados brasileiros. Os projetos patrocinados seguem linhas de ação com foco em música, artes cênicas, audiovisual e múltiplas expressões, com retorno de imagem para a companhia e alinhados à nossa estratégia de marcas.

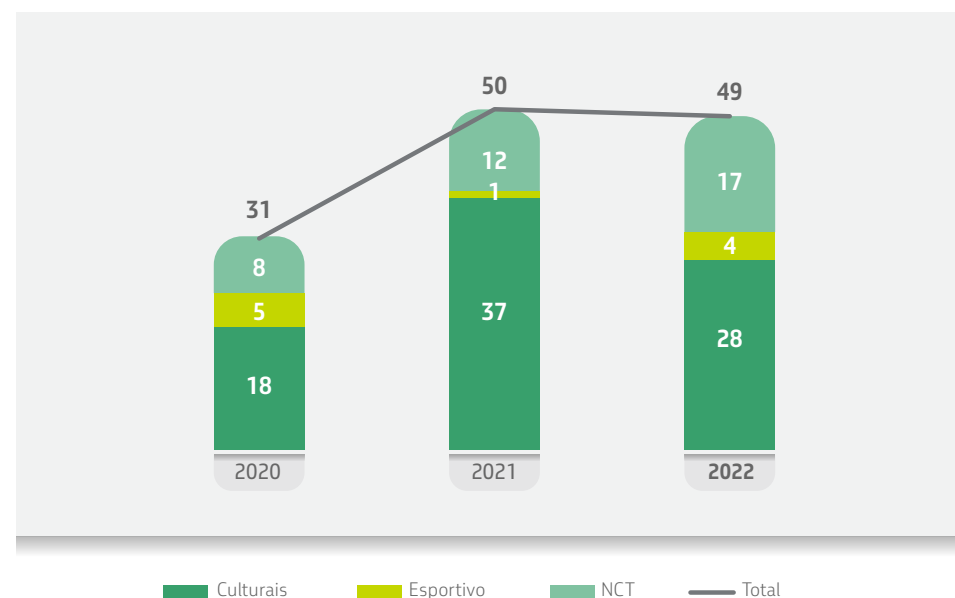


Nos patrocínios esportivos, o destaque foi a continuidade do apoio ao treinamento de atletas de esportes olímpicos, que juntos formam o chamado Time Petrobras e representarão o Brasil nos Jogos Olímpicos e Paralímpicos em Paris 2024, associando à companhia atributos positivos como alto desempenho, trabalho em equipe, alcance de metas, superação de desafios, entre outros.

Os patrocínios a eventos de negócio, ciência e tecnologia, por sua vez, intensificam o relacionamento com parceiros, investidores, clientes, comunidade acadêmica e científica, dentre outros. Patrocinamos diversas iniciativas que despertam a curiosidade e promovem experimentações e conversas sobre temas relacionados à inovação e ao mundo em transformação. Dentre os patrocínios nessa linha estão: Rio2C, Campus Party Brasil (Brasília, Goiânia e São Paulo), Rio Innovation Week, Rec'n'Play, Olimpíada Brasileira de Ciências, Olimpíada Brasileira de Robótica, Mostratec e Hacktudo. Também patrocinamos projetos relacionados às atividades do negócio de energia, com foco em petróleo e gás, e do mundo corporativo, com destaque para as questões relacionadas à governança, à conformidade e à excelência em desenvolvimento tecnológico, tais como: Brazil Investment Forum, Mec Show, Congresso Brasileiro de Inovação na Indústria, Brazil Oil, Gas & Energy Summit, Argus Americas Crude Summit, Prêmio ECO, Prêmio Abrasca de Melhor Relatório Anual e Troféu Transparência.

Em 2022, realizamos um total de R\$ 49 milhões em patrocínios culturais, esportivos e de negócio, ciência e tecnologia, sendo que 49% do valor é via lei de incentivo fiscal.

Patrocínios culturais, esportivos e de Negócio, Ciência e Tecnologia (NCT)



Investimentos socioambientais voluntários

Nosso investimento socioambiental voluntário, estruturado no âmbito do Programa Petrobras Socioambiental, atende ao Plano Estratégico 2023-2027 como ferramenta de suporte à sustentabilidade do nosso negócio. Por meio do programa, desenvolvemos soluções socioambientais em temas relevantes para a indústria de óleo e gás e nos territórios onde atuamos, buscando transformações socioambientais positivas, a consolidação do relacionamento com públicos de interesse, a geração de informações técnicas e científicas e o fortalecimento da nossa reputação junto aos nossos públicos de interesse. Como primeira etapa do processo de investimento socioambiental, é realizada uma análise de contexto com o diagnóstico e a análise do relacionamento comunitário, os riscos sociais, o plano de comunicação da companhia e temas sociais e ambientais relevantes para o negócio, além da avaliação da carteira de projetos vigentes e encerrados no período. Com base nessas informações, identificamos lacunas e oportunidades para nossa carteira de projetos que é estabelecida por meio de seleção pública ou pela análise de propostas do nosso banco de projetos.

Mais informações sobre a seleção pública e o banco de projetos podem ser acessadas em nosso site.

As linhas de atuação do Programa Petrobras Socioambiental são: Educação, Desenvolvimento Econômico Sustentável (DES), Oceano e Florestas e utilizam como direcionadores as demandas recorrentes dos territórios onde atuamos, a estratégia de transição para economia de baixo carbono e a atuação *offshore*.

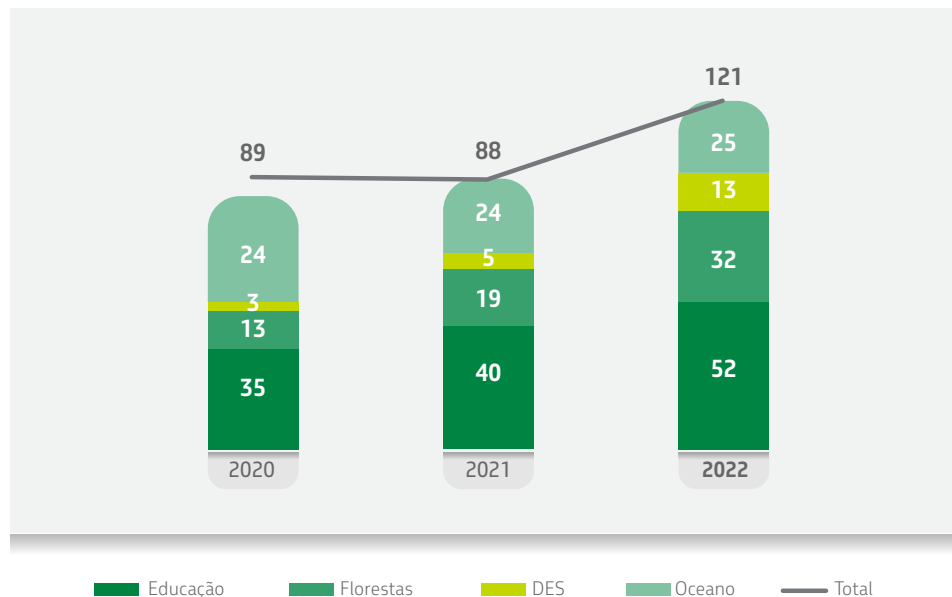
Por meio de tais linhas, priorizamos a contribuição para quatro Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS): (4) Educação de Qualidade, (8) Trabalho Decente e

Crescimento Econômico; (14) Vida na Água e (15) Vida Terrestre. Primeira infância, inovação e direitos humanos são os temas transversais que podem ser ressaltados nas ações realizadas pelos projetos que compõem a carteira de projetos socioambientais que apoiamos. Em relação ao tema direitos humanos, dentre os projetos socioambientais apoiados em 2022, 59 realizaram abordagens sobre equidade de gênero, igualdade racial e inclusão de pessoas com deficiência.

Em 2022, realizamos uma seleção pública piloto na região metropolitana do Rio de Janeiro, com foco na destinação de resíduos sólidos recicláveis e reutilizáveis de quatro de nossos imóveis para cooperativas e associações de catadores. A iniciativa irá contribuir para a geração de renda de pessoas em situação de vulnerabilidade social, para a economia circular, com a destinação de cerca de 600 toneladas de resíduos ao ano para as cooperativas, além de estar em consonância com os objetivos da Política Nacional de Resíduos Sólidos (Lei n.º 12.305/2010).

Reforçando nossos investimentos socioambientais em carbono azul também lançamos, em novembro de 2022, em parceria com o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) e com a execução do Fundo Brasileiro para a Biodiversidade (Funbio), o edital Manguezais do Brasil, o primeiro da iniciativa Floresta Viva. Serão disponibilizados R\$ 44,4 milhões em recursos da Petrobras e do BNDES para até nove projetos de restauração ecológica de manguezais, salgados/apicuns, restingas e suas bacias drenantes. O *matchfunding* Floresta Viva pretende reunir recursos financeiros para projetos de reflorestamento de espécies nativas em biomas brasileiros e gerar créditos de carbono. Ao todo, serão investidos pela Petrobras R\$ 50 milhões de 2022 a 2026.

Investimento socioambiental voluntário



Em 2022, os investimentos socioambientais da nossa subsidiária Transpetro tiveram um grande crescimento, com a contratação de dois projetos por meio de convênio: Faixa Limpa 2 e Do Mangue ao Mar, além da continuação do Projeto Cine Transpetro nas Comunidades - Cinema em Movimento, uma ação de patrocínio.

O Projeto Faixa Limpa 2 terá a duração de 60 meses (cinco anos) e atenderá 71 comunidades situadas ao longo da faixa de dutos nos municípios de São Paulo, Osasco, Guarulhos, Itaquaquecetuba, São Bernardo do Campo, Suzano, Mauá, Santo André e Campinas, no Estado de São Paulo. O valor total investido é de R\$ 9 milhões. Durante cinco anos, o projeto atenderá a população residente ao longo das faixas de dutos da região que será beneficiada por ações de mobilização e educação ambiental, implantação de hortas ou jardins nos terrenos disponíveis das faixas de dutos e apoio e treinamento para atividades com geração de renda. No primeiro quadrimestre, foram atendidas oito comunidades, com a realização de reuniões, diagnósticos, visitas técnicas, treinamento, mutirão para horta comunitária e realização da primeira sessão de cinema, com a presença de 90 alunos e professores.



Em 2022, realizamos um total de R\$ 121 milhões em projetos socioambientais voluntários, sendo que 19% do valor são via lei de incentivo fiscal

De cunho socioambiental, o Projeto Do Mangue ao Mar está integrado aos compromissos sociais que sustentam a agenda transformacional da Transpetro e alinhado aos valores de segurança, integridade, saúde e respeito às pessoas e ao meio ambiente. O projeto atenderá duas regiões do estado do Rio de Janeiro: Costa Verde (onde serão atendidas, ao menos, dez comunidades tradicionais de pescadores artesanais, catadores de caranguejo e caixaras) e Guanabara (atendendo grupos organizados no entorno da Área de Proteção Ambiental do Rio Estrela, em Magé, e colônia de pescadores em Duque de Caxias). O valor total investido é de R\$ 8 milhões e seu tempo de duração é de três anos. Em seus primeiros passos, foram realizadas visitas técnicas aos locais alvo do projeto, reuniões diversas e o lançamento do edital de contratação de educadores ambientais.

Já o Projeto Cine Transpetro nas Comunidades – Cinema em Movimento se desenvolve desde 2019 e vem promovendo a realização de sessões de cinema gratuitas em escolas da rede pública de ensino em 140 municípios de 18 estados brasileiros, por onde passam oleodutos e gasodutos da empresa ou contam com unidades operacionais. Até o momento, foram atendidas cerca de 73 mil pessoas em todas as suas atividades, com a realização de 1.451 sessões de cinema. O projeto também tem permitido a realização de oficinas de cinema para os jovens estudantes de São Paulo e Rio de Janeiro. O valor total é de R\$ 2 milhões, com incentivos fiscais da Lei Rouanet.

Em 2023, lançamos a maior seleção pública da história dos investimentos socioambientais da Petrobras. O processo seletivo será dividido em duas etapas e, no total, serão R\$ 432 milhões investidos em mais de 50 projetos. Na primeira etapa da seleção, que iniciou em fevereiro, a companhia investirá R\$ 162 milhões em iniciativas socioambientais nas regiões Norte, Nordeste, Centro-Oeste e Sul e a estimativa é contratar mais de 20 projetos que irão desenvolver suas atividades por um período de três anos.

No Norte e Nordeste, o edital inclui as áreas vizinhas das operações da chamada Margem Equatorial, nova fronteira de exploração e produção de petróleo e gás do país, localizada entre os estados do Amapá e Rio Grande do Norte. E, no segundo semestre, será divulgada a segunda etapa. O edital de 2023 abrange todas as linhas de atuação do Programa Petrobras Socioambiental e os públicos prioritários são povos indígenas, comunidades tradicionais, pescadores, mulheres, negros, crianças, pessoas com deficiência e LGBTQIA+. Na linha de Educação, também serão contemplados projetos apoiados pela Lei Federal de Incentivo ao Esporte.

Linhas de atuação

Educação e desenvolvimento econômico sustentável

Nossas linhas Educação e Desenvolvimento Econômico Sustentável estão intrinsecamente relacionadas às demandas das comunidades e territórios onde atuamos, além de apoiarem o tratamento de riscos sociais das nossas operações e riscos de violação dos direitos humanos em áreas das nossas unidades de negócios, particularmente na área de abrangência do Refino e Gás Natural (RGN) e Exploração e Produção (E&P) em campos terrestres. Cabe destacar que 100% dos projetos sociais apoiados por nós atuam diretamente na área de abrangência das nossas operações.



Por meio da análise de diagnósticos socioeconômicos, é possível verificar que, na área de abrangência das nossas Unidades de Negócio, há comunidades que apresentam dados preocupantes relativos à vulnerabilidade social, condições de vida precárias e equipamentos e serviços públicos insuficientes, além de desafios relacionados à educação de qualidade, à geração de renda e às oportunidades de capacitação e emprego. A violência e o tráfico de drogas também são questões recorrentes nessas comunidades.

Nesse sentido, os nossos projetos na linha Educação estão relacionados ao desenvolvimento de aptidões profissionais para o público adolescente e à expansão de oportunidades de inclusão profissional de jovens e adultos, com o objetivo de direcioná-los ao mercado de trabalho. Também apoiamos projetos educacionais complementares cuja finalidade é melhorar o aprendizado, a inclusão digital e o desenvolvimento integral, além de fornecer treinamento para educadores, contribuindo para o aprimoramento da qualidade do ensino nesses locais.

Na linha de atuação de Educação, destacamos o Centro de Esporte e Educação (CEE), projeto desenvolvido desde 2018 pelo Serviço Social da Indústria (SESI). Com atuação nos estados do Rio de Janeiro, Bahia e Paraná, o projeto realiza atividades lúdicas, educativas, esportivas e culturais no contraturno escolar para mais de 1.500 crianças e adolescentes de 6 a 14 anos, com o objetivo de garantia dos direitos e proteção integral desse público por meio do esporte educacional, reforço escolar, cultura e desenvolvimento humano. O projeto possui intensa interação com a Rede de Proteção e Conselhos Municipais de Direitos das Crianças e Adolescentes e contribui para o desenvolvimento integral dos participantes em aspectos afetivo, social, emocional, físico e cognitivo.

No estado do Rio de Janeiro, por exemplo, o projeto atua nas cidades de Duque de Caxias, Itaboraí, Maricá e Macaé, atendendo cerca de 600 crianças e adolescentes. Além das atividades culturais, de esporte e educação, o CEE-RJ promove a aproximação entre escolas, famílias e comunidades através de ações de saúde, cidadania e lazer. Em estudo de avaliação de impacto (*Social Return on Investment*) realizado pelo Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social (IDIS), nas ações

desenvolvidas no Rio de Janeiro, foi identificado que para cada R\$ 1,00 investido na iniciativa são gerados R\$ 1,53 em benefícios sociais para a sociedade.

Iniciativas de mobilização da rede de proteção de crianças e adolescentes, além de atividades educacionais para crianças na primeira infância e seus pais e tutores também são desenvolvidas com a finalidade de fortalecer os vínculos familiares e de complementar ações educacionais, em linha com a nossa estratégia de priorizar o investimento para crianças de 0 a 6 anos de idade.

Nesse sentido, destacamos a iniciativa piloto Territórios pela Primeira Infância, que busca fortalecer as redes de apoio à primeira infância em 15 municípios dos estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Espírito Santo, Sergipe e Rio Grande do Norte. A iniciativa contempla um conjunto de ações com a finalidade de contribuir para a melhoria das condições de vida e desenvolvimento das crianças dessa faixa etária, além de impulsionar a produção de conhecimento e dar visibilidade às boas práticas, colaborando assim com o aprimoramento de políticas públicas relacionadas a essa temática.

Essa ação é realizada por quatro instituições de referência (Unesco, Fundação Getúlio Vargas, Avante – Educação e Mobilização Social e Instituto de Pesquisas em Tecnologia e Inovação) cujas atuações, somadas, alcançarão mais de 2.640 horas de capacitação e envolverão mais de 2.292 membros do poder público e sociedade civil.

Na linha Desenvolvimento Econômico Sustentável, priorizamos o apoio a projetos com foco no incentivo ao desenvolvimento de vocações locais, oportunidades de trabalho e renda e empreendedorismo, contribuindo para a maior autonomia

das comunidades. Esta linha de atuação é convergente com a demanda das comunidades da área de abrangência das nossas operações por emprego, renda e aproveitamento de mão de obra local, aspectos identificados nos diagnósticos dos territórios que são periodicamente realizados. Tais diagnósticos apontam que as comunidades da área de abrangência das nossas unidades são, em geral, caracterizadas por uma população com baixo nível de instrução e altos níveis de informalidade, entre outros aspectos.

Como exemplo de projeto que integra a linha Desenvolvimento Econômico Sustentável, destacamos o Hortas Orgânicas em Faixas de Dutos, que atua em faixas de dutos e áreas de linhas de transmissão de energia das comunidades de Geneciano (Nova Iguaçu/RJ) e Pilar e Parque Marilândia (Duque de Caxias/RJ). Tais comunidades estão localizadas na área de abrangência da Refinaria de Duque de Caxias (REDUC), do Terminal da Transpetro em Campos Elíseos (TECAM) e da Usina Termelétrica do Rio de Janeiro (UTE - Termorio). O projeto

prevê a implementação de 25 unidades produtivas agrícolas a serem desenvolvidas sobre as faixas de dutos e a criação de pequenos negócios e cooperativas de produtores com foco na produtividade, empreendedorismo e geração de renda. Além disso, o projeto envolve ações de educação ambiental para crianças na primeira infância em duas escolas da região e a realização de diálogos com foco em segurança operacional das nossas unidades e integridade de dutos para lideranças e membros das comunidades locais.

Oceano

O tema Oceano está intrinsecamente relacionado à nossa operação *offshore*, onde se concentra a maior parte da nossa atuação. Essa linha visa a contribuir para a manutenção da sustentabilidade do negócio à medida que priorizamos questões ambientais relevantes e que provocamos mudanças socioambientais positivas nos locais onde atuamos e, de forma mais ampla, na sociedade. Ao longo de mais de 40 anos, temos apoiado projetos de conservação e recuperação de ecossistemas e espécies costeiras e marinhas, os quais têm possível interação com as nossas atividades, bem como colaboramos para a gestão do meio ambiente nessas áreas e para a proteção dessas espécies. Também contribuimos com a produção de conhecimento técnico-científico frequentemente inédito, com potencial de utilização tanto por parte de empresas quanto da sociedade.

As ações de conservação e o conhecimento produzido pelos projetos apoiados são de grande relevância para as políticas públicas nacionais de meio ambiente, contribuindo, por exemplo, para a elaboração e execução dos Planos de Ação Nacional para Conservação de Espécies Ameaçadas de Extinção, sob gestão do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade. Na linha de atuação Oceano do Programa Petrobras Socioambiental, 92% dos projetos colaboram de diversas formas com estes planos: como coordenadores executivos, participando dos grupos de assessoramento técnico, como articuladores ou pela execução de suas ações estratégicas. Considerando apenas os projetos apoiados com foco específico em espécies de fauna, 100% contribuem para os planos. **Maiores detalhes podem ser encontrados na publicação Petrobras: contribuindo para a conservação da biodiversidade.**



Ao estabelecer parcerias com instituições protetoras da fauna marinha e costeira, contribuimos para a melhoria do estado de conservação dessas espécies e aumentamos o envolvimento da comunidade local para a conservação da biodiversidade. Os projetos que apoiamos também beneficiam nossos *stakeholders*, como as comunidades tradicionais, incluindo pescadores artesanais, colaborando para a conservação do meio ambiente, do qual eles dependem, e para a melhoria das condições de vida, inclusive nos locais onde atuamos.

Um exemplo é o Projeto Uçá, patrocinado desde 2012, que visa a conservar manguezais no recôncavo da Baía de Guanabara, gerando renda alternativa para catadores de caranguejo e pescadores artesanais por meio do pagamento de 90 bolsas auxílio durante os períodos de defeso do caranguejo-uçá. Nesta fase, quando não se pode coletar, transportar ou comercializar o crustáceo, é fortalecida a importância da sua conservação junto às comunidades, garantindo que parte delas tenha acesso a um recurso financeiro de contingência. Na Operação Limpa Oca, os participantes realizam a limpeza de mangues, cujo esforço já totaliza mais de 44 toneladas de resíduos retiradas de uma área de 36 hectares. A análise de custo-benefício concluiu que, a cada R\$ 1,00 investido pela Petrobras no projeto, são gerados R\$ 4,55 em benefícios para a sociedade e para o meio ambiente.

Florestas

Ao apoiar projetos com enfoque em florestas, reafirmamos nosso interesse em superar os desafios relativos ao nosso negócio, incluindo a transição para uma economia com baixa emissão de carbono. Sabemos que é importante contribuir para soluções naturais mediante o apoio a projetos de recuperação e conservação dos biomas brasileiros. Por isso, desde 2008, temos uma linha de atuação de investimentos socioambientais centrada nesse tema.



Tais projetos fortalecem o nosso compromisso com a sustentabilidade, à medida que contribuem para a redução das emissões de CO₂, bem como produzem outros benefícios sociais e ambientais, como geração de renda, educação ambiental, conservação da biodiversidade e melhorias no microclima. Adicionalmente, as iniciativas de conservação ou restauração de florestas nas bacias hidrográficas nas quais atuamos contribuem para a manutenção e o aprimoramento dos corpos d'água que abastecem a população e as nossas unidades.

Nessa linha de atuação, os projetos também desenvolvem e aplicam soluções tecnológicas sociais para melhorar as condições de vida das comunidades, aliadas à redução dos impactos ambientais, como o uso de fogões ecoeficientes, que diminuem o emprego de lenha e agrossilvicultura, o que, por sua vez, promove a segurança alimentar, a geração de renda e o sequestro de carbono. Além disso, os projetos apoiados nesse tema produzem e disseminam conhecimento técnico-científico relevante para nós e a sociedade.

Como exemplo, destacamos o projeto No Clima da Caatinga, que promove ações de conservação, monitoramento, restauração florestal e combate a incêndios na Reserva Natural Serra das Almas (CE) e em comunidades do entorno (CE/PI). Apoiado desde 2010, tem como uma das principais frentes de atuação a mitigação dos efeitos das mudanças no clima por meio da implementação de tecnologias sustentáveis nas comunidades-alvo, como cisternas de placas, sistemas de Bioágua, apoio a meliponicultores de abelhas jandaíra, fogões ecoeficientes e fornos solares para redução do uso de lenha, contribuindo para o ODS 7 (Energia Acessível e Limpa).

A análise do retorno socioambiental do investimento concluiu que, para cada R\$ 1,00 investido pela Petrobras no Projeto No Clima da Caatinga, retornam R\$ 7,91 em benefícios sociais e ambientais. Na avaliação, uma amostra de agricultores que participa do projeto foi perguntada sobre a melhoria nas condições de saúde e segurança doméstica e 93% dos respondentes afirmou que houve uma contribuição alta ou muito alta na diminuição da fumaça dentro de casa.

Os projetos das linhas Oceano e Florestas também contribuem para as metas assumidas do Compromisso Empresarial Brasileiro com a Segurança Hídrica e a Biodiver-

sidade (ao qual aderimos em 2021) estabelecido pelo Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável.

Até o ano de 2022, contabilizamos os seguintes resultados alcançados pelo projeto:



Atuação em redes

Incentivamos também que os projetos socioambientais, sempre que possível e oportuno, atuem de forma colaborativa e integrada, congregando saberes sobre territórios e temas comuns. As redes são meios de compartilhamento de conhecimento e experiências, podendo promover a criação de fóruns de discussão e intercâmbios entre iniciativas.

A ideia é que, nesses grupos de projetos afins, questões transversais possam ser aprofundadas para potencializar as ações desenvolvidas e criar oportunidades de trocas, aumentando os resultados atingidos, com possibilidade de levar conhecimentos de um contexto local a um contexto regional ou mesmo global. Em alguns casos, os projetos desenvolvem planos conjuntos a serem executados em um período.

Destacamos aqui dois exemplos de redes: temática, com foco na biodiversidade marinha (Rede Biomar); e territorial, com foco na atuação ambiental no entorno da Baía de Guanabara (Redagua).

Rede Biomar

A Rede de Conservação da Biodiversidade Marinha, ou Rede Biomar, foi criada em 2007 e reúne, com a coordenação da Petrobras, cinco projetos apoiados – Albatroz, Coral Vivo, Golfinho Rotador, Jubarte e Meros do Brasil. É uma referência em ações de conservação em todo o Brasil e os projetos que a integram convergem ações na execução de um plano comum.



O Planejamento Estratégico da Rede Biomar para o decênio 2021-2030 estabelece uma visão de futuro para este grupo de projetos, coincidindo com a Década das Nações Unidas da Ciência Oceânica para o Desenvolvimento Sustentável, um dos grandes elementos inspiradores deste planejamento. Neste sentido, em 2022, este planejamento foi objeto de apresentação na *UN Ocean Conference*, que ocorreu em Lisboa.

Planejamento 2021-2030 da Rede Biomar

-
- > **Visão:** “Gerar transformações socioambientais positivas, notáveis e mensuráveis, sendo referência em conservação da biodiversidade marinha e na promoção de um oceano sustentável”
- > **Missão:** “Ser uma rede que atua de forma colaborativa, otimiza esforços e investimentos, contribuindo de forma relevante para um oceano mais bem conhecido, mais saudável, rico em biodiversidade, resiliente e produtivo”.

> Eixos estratégicos:

CONHECIMENTO

Gerar conhecimento com produção técnica e científica de utilidade direta na conservação, voltada a desenvolver soluções e compartilhamento de informações com a Petrobras e a sociedade

REPUTAÇÃO E
RELACIONAMENTO

CONSCIENTIZAÇÃO

Promover o aumento da consciência sobre a importância da conservação marinha e com isso mudar comportamentos

POLÍTICAS PÚBLICAS

Contribuição para elaboração e acompanhamento de políticas para conservação e uso sustentável do ambiente marinho e costeiro

TRANSFORMAÇÃO
DIGITAL

SOCIOECONOMIA

Socioeconomia de recursos marinhos realizando transição para atividades mais alinhadas com conservação e o uso sustentável dos recursos marinhos e costeiros

CONSERVAÇÃO

Promover conservação da biodiversidade com foco nas espécies e ambientes marinhos e costeiros-alvo de forma mensurável

IMPACTO SOCIAL

Promover inclusão social e impacto socioambiental positivo e mensurável

Para o sucesso dos movimentos de conservação da biodiversidade marinha, é fundamental gerar impacto positivo na qualidade de vida das pessoas, com maior igualdade de oportunidades. Assim, no Eixo Impacto Social, a rede pretende fortalecer a contribuição para os ODS 5 (igualdade de gênero) e 10 (redução das desigualdades), com a realização de ações que estimulem a inclusão social, econômica e política de todos e permitam que um maior número de pessoas tenha condições de promover mudanças positivas nas situações em que vivem.

As ações da rede neste eixo também pretendem fortalecer o ODS 8 (trabalho decente e crescimento econômico), apoiando iniciativas de geração de renda ou que elevem o valor agregado dos produtos gerados pela população que depende dos recursos marinhos e costeiros.

Essas ações reforçam um dos princípios da cultura oceânica da UNESCO, o de que “o oceano e a humanidade estão fortemente interligados”. Isso inclui o oceano como meio de subsistência de bilhões de pessoas e um elemento importante para a herança de muitas culturas.

REDAGUA

A Rede de Conservação Águas da Guanabara (REDAGUA) é uma rede de atuação territorial e reúne os Projetos Coral Vivo, Guapiaçu, Meros do Brasil e Uçã, em parceria com a Petrobras por meio do Programa Petrobras Socioambiental. Com trajetórias individuais, ao atuarem em rede, interligam os ecossistemas terrestres, costeiros e marinhos, além das comunidades que compõem a Bacia Hidrográfica da Baía de Guanabara, localizada no estado do Rio de Janeiro.

Por meio da atuação em rede dos projetos, pretende-se aumentar a consciência e fortalecer e difundir boas práticas ambientais desenvolvidas, desenvolver as relações interpessoais e/ou institucionais e promover um ambiente mais equilibrado e saudável, direito de todos. Para isso, as atividades focam em aprimorar a perspectiva profissional local, restaurar e conservar os ecossistemas, gerar emprego e renda, produzir e difundir conhecimento técnico e científico, além de contribuir para a governança territorial e a influência em políticas públicas.

Mecanismos de *compliance* das Organizações da Sociedade Civil

Visando contribuir para a disseminação dos valores éticos e de *compliance* entre as Organizações da Sociedade Civil (OSCs), desenvolvemos o projeto Conexões Éticas do Terceiro Setor, em parceria com a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO). O projeto é realizado desde 2018 com o objetivo de fortalecer a gestão da ética e da integridade entre as OSCs que desenvolvem os projetos que integram o Programa Petrobras Socioambiental.

Entre as ações realizadas pelo projeto está a visita e assistência técnica da UNESCO para a elaboração de planos de ação a serem implementados pelas organizações; a revisão dos instrumentos de *compliance* das OSCs; a elaboração de código de conduta ética das instituições; o estabelecimento de mecanismos de queixa, entre outros exemplos. Até o momento, 127 OSCs já foram engajadas no projeto.

Resultados dos nossos investimentos socioambientais

Resultados para a sociedade

Os nossos projetos socioambientais possuem metas e indicadores estabelecidos desde a contratação, que permitem periodicamente avaliar seu desempenho. A periodicidade dessa avaliação é definida no início de cada projeto, bem como os

meios de verificação. A coleta de informações pode variar, abrangendo geralmente o público atendido, o engajamento nas atividades previstas e os resultados obtidos nas ações socioambientais.

R\$ 453 milhões é o VPL de 21 projetos socioambientais avaliados

Além do monitoramento de indicadores, realizamos também análises do retorno socioambiental sobre o Investimento (*Social Return on Investment* – SROI e sua variante de Análise Custo-Benefício – ACB) cuja metodologia converte em valores monetários as transformações ambientais, sociais e econômicas ocorridas em virtude da implementação do projeto. Desde a realização do projeto piloto, em 2019, ampliamos a utilização do SROI-ACB para avaliar nossos projetos de investimentos socioambientais que hoje somam 21 projetos e um Valor Presente Líquido (VPL) de 453 milhões de reais. Em média, os projetos avaliados retornam

R\$ 5,29 em benefícios sociais e ambientais para cada R\$ 1,00 investido pela Petrobras.

Nossa experiência na avaliação do retorno socioambiental e nas especificidades encontradas mostraram que cada avaliação deve ser considerada um novo e interessante desafio. Por exemplo, a melhoria do processo de gestão dos projetos socioambientais patrocinados pela companhia com a aplicação do SROI-ACB fez com que a Petrobras passasse a exigir a introdução da Teoria da Mudança (TdM) nos roteiros de todos os projetos socioambientais.

Resultados alcançados pelos projetos avaliados em 2022 pela metodologia SROI-ACB

PROJETO

PRINCIPAIS INDICADORES DE IMPACTO



NO CLIMA
DA CAATINGA

717 agricultores atendidos

6.482,8 hectares da caatinga e reservas particulares do Patrimônio Natural (RPPNs) preservados

3.189 estudantes de Buriti dos Montes e Crateús atendidos com maior acesso à cultura e ao lazer

253 crianças com aspectos socioemocionais desenvolvidos (ensino fundamental I)

256 crianças com aspectos artísticos e culturais desenvolvidos (ensino fundamental I)

190 crianças com rendimento escolar melhorado (ensino fundamental I)

136 crianças da educação infantil com relações interpessoais desenvolvidas

149 crianças da educação infantil com aspectos artísticos e culturais desenvolvidos

110 crianças da educação infantil com rendimento escolar melhorado

PROJETO

PRINCIPAIS INDICADORES DE IMPACTO



ALBATROZ

25.679 crianças e adolescentes participantes de Oficinas de Educação Ambiental

2.708 comunicadores participando em formação de jornalistas comprometidos com as causas ambientais

10.681 alunos participantes de atividades de educação ambiental que envolvem materiais lúdico-pedagógicos

1.098 professores participantes de processos formativos

1.392 pescadores participantes de diversas atividades de educação ambiental

47.046 comunitários com sensibilidade ambiental ampliada

1.247 comunitários com perspectivas profissionais ampliadas

2.164 pescadores com consciência ambiental e perspectivas profissionais ampliadas

45.971 estudantes com sensibilidade ambiental ampliada

4.086 estudantes com acesso a esporte e cultura ampliados

1.241 educadores com condição de trabalho aprimorada

1.408 educadores com sensibilidade ambiental ampliada



OS CANARINHOS
DA TERRA



MEROS
DO BRASIL

PROJETO

PRINCIPAIS INDICADORES DE IMPACTO

PROJETO

PRINCIPAIS INDICADORES DE IMPACTO



CRIANÇA
CIDADÃ

150 crianças e adolescentes atendidos no período pré-pandemia e durante a pandemia

116 crianças e adolescentes com competências pessoais desenvolvidas

126 crianças com perspectiva de vida aumentada

123 crianças e adolescentes com relações interpessoais desenvolvidas

80 famílias beneficiadas pela distribuição de cestas básicas e visitas domiciliares com eventuais suportes psicológicos

66 famílias com laços familiares aprimorados

66 famílias com a saúde preservada



CAJU ESPORTE
E EDUCAÇÃO

492 crianças da educação infantil atendidas

379 crianças da educação infantil com habilidades motoras desenvolvidas

610 crianças e adolescentes com habilidades motoras desenvolvidas

369 crianças da educação infantil com curiosidade intelectual desenvolvida

594 crianças e adolescentes com curiosidade intelectual desenvolvida

413 crianças da educação infantil com bem-estar social melhorado

665 crianças e adolescentes com bem-estar social melhorado

649 crianças e adolescentes e **34** jovens monitores com relações interpessoais aprimoradas

282 jovens e **12** mulheres adultas com perspectivas econômicas ampliadas



PROJETO

PRINCIPAIS INDICADORES DE IMPACTO

PROJETO

PRINCIPAIS INDICADORES DE IMPACTO



SEMEANDO
A CIDADANIA
E SABER

293 crianças e adolescentes da educação complementar com habilidades motoras desenvolvidas

312 crianças e adolescentes da educação complementar com relacionamentos interpessoais aprimorados

285 crianças e adolescentes da educação complementar com cultura local valorizada

728 adolescentes e jovens com perspectivas profissionais ampliadas

15,61 hectares restaurados

368 produtores rurais com aspectos socioambientais desenvolvidos

30 funcionários de empresas locais beneficiados pela implementação de composteiras e hortas comunitárias

76 funcionários de empresas locais favorecidos por atividades de conscientização ambiental

53 funcionários de empresas locais com melhora nos hábitos de consumo e alimentação



SEMEANDO
ÁGUA



RAÍZES DO
PURUS

2.746 indígenas impactados

2.335 indígenas com a saúde aprimorada

2.279 indígenas com aspectos socioemocionais desenvolvidos

160 mil hectares impactados – maior conservação da agrobiodiversidade amazônica



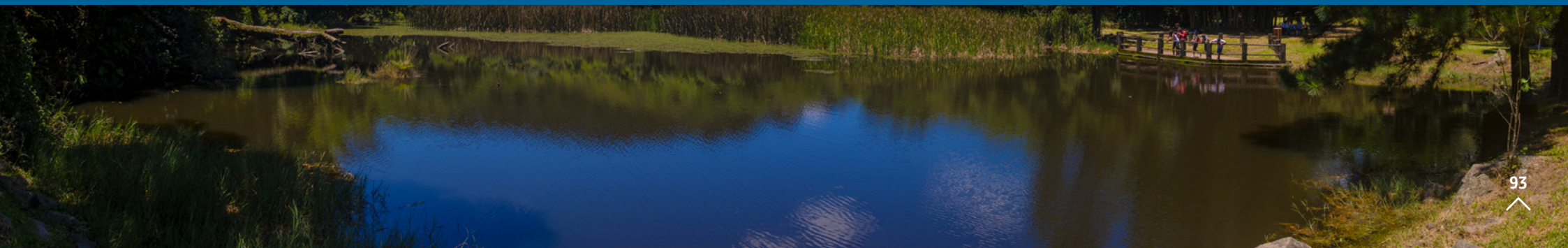
REDE
SOLIDÁRIA
DE MULHERES

612 mulheres impactadas nas oficinas

392 mulheres com a qualidade de vida melhorada

361 mulheres com relações interpessoais desenvolvidas

453 mulheres com conhecimentos técnico, social e ambiental ampliados



Avaliação do retorno em imagem

São utilizadas diversas metodologias para selecionar, gerir e avaliar os projetos, individualmente e em conjunto, incluindo avaliações técnicas, valoração de potencial, avaliação de realização de escopo, medição de exposição de marca em mídia, de maneira a aferir o valor alcançado em retorno financeiro equivalente dos patrocínios culturais, esportivos e a eventos de negócio, ciência e tecnologia.

Outras métricas são geradas a cada três meses por estudo de *tracking* reputacional que, por meio de pesquisas de opinião pública, avalia diversas dimensões de reputação, além do *recall* dirigido de iniciativas de patrocínios sociais, ambientais, culturais e esportivos. Quanto mais forte a reputação, mais favorável é a opinião pública em relação às estratégias e aos posicionamentos da empresa. São sete dimensões, sendo que a dimensão da Cidadania é a segunda que mais influencia o vínculo emocional com a organização. A Petrobras apresenta tendência positiva de crescimento com referência ao início da série histórica em 2016.

Adicionalmente, o estudo também mede o impacto positivo dos projetos na percepção pública de nossa imagem e reputação. Assim, o delta reputacional permite verificar diferenças na avaliação da reputação corporativa entre quem se lembra de nossos projetos de patrocínio (*recall*) e quem não se lembra. Constatou-se, no quarto trimestre de 2022, que as pessoas que tiveram contato com projetos sociais elevam em cerca de 24% a avaliação da reputação (de 49,6 para 61,6 pontos), e que as pessoas que tiveram contato com projetos ambientais elevam em cerca de 27% a avaliação da reputação (de 49,6 para 63,2 pontos), demonstrando o impacto positivo de nossa cidadania corporativa para o negócio. Quanto aos patrocínios culturais e esportivos, a reputação cresce cerca de 19% e 13%, respectivamente.

Além disso, avaliamos o retorno da exposição da nossa marca nos principais patrocínios em 2022 e esse monitoramento analisou, somente até o terceiro trimestre, mais de 16 mil aparições da marca Petrobras em diversas plataformas de mídia e nas redes sociais.





Expediente

Coordenação Geral, Produção e Edição
Gerência Executiva de Responsabilidade Social

Diagramação e Projeto Gráfico
Flávia da Matta Design

Fotografias

Páginas – 1, 4, 6, 16, 18, 21, 22, 27, 30, 34, 36, 39, 40, 45,
50, 51 (foto1 e 2), 52 (foto1), 63,64,71, 72, 73, 80, 83, 84,
90 e 95 – Banco de Imagens Petrobras

Pág. 2 – No Clima da Caatinga – crédito: Fábio Barong

Pág 9 – crédito: Edher de Souza

Pág 12 e 93 – crédito: Adobe Stock

Pág. 20 – Rede Solidária de Mulheres de Sergipe Crédito:
Projeto Rede Solidária de Mulheres de Sergipe

Pág. 50 – Rede Solidária de Mulheres de Sergipe Crédito:
Projeto Rede Solidária de Mulheres de Sergipe

Pág. 52 – Foto 2 - Escola de Patrimônio Imaterial do
Estado do Rio de Janeiro (segunda foto da página)
Crédito: Daniel José de Aguiar Lôbo

Pág. 53 – Raízes do Purus – crédito: Adriano Gambarini

Pág. 62 – crédito: Ehder de Souza

Pág. 74 – Janelas para o Amanhã –
crédito: Banco de Imagens Petrobras

Pág. 75 – Voluntariado Crédito:
Banco de Imagens Petrobras

Pág. 76 – crédito: Renato Mangolin

Pág. 81 - Uça – crédito: Rodrigo Campanario

Pág. 85 – Uça – crédito: Rodrigo Campanario

Pág. 87 – Meros do Brasil – crédito: Maíra Borgonha

Pág. 91 - Meros do Brasil – crédito: Athila Bertoncini

Pág. 92 – Caju Esporte e Educação – crédito: Priscilla
Almeida Pádua.

Pág. 94 – Mangues da Amazônia – crédito: San Marcelo

Pág. 95 – crédito: Onofre Monteiro

Capa

Empregada Juliana de Almeida Rezende –
crédito: Fernando César Pereira da Costa

www.petrobras.com.br



