

Relatório Anual de Sustentabilidade

2025

MENSAGEM DO PRESIDENTE

GRI 2-22
IPECA GOV-2

É com satisfação que apresentamos o Relatório de Sustentabilidade da Transpetro, referente ao ano de 2025, que reflete nosso compromisso com a transparência, a geração de valor sustentável e a evolução contínua de nossas práticas ambientais, sociais e de governança (ASG).

O ano de 2025, base para o lançamento do nosso primeiro Relatório de Sustentabilidade, também foi marcado pela consolidação da nossa estratégia de crescimento e diversificação do nosso portfólio de serviços, alinhada ao Plano Estratégico 2050. Avançamos também na modernização das operações, fortalecendo nossa posição de maior empresa de logística multimodal de petróleo, derivados e biocombustíveis da América Latina.

Destaque ao recorde de movimentação registrado em 2025, com o transporte de mais de 658 milhões de m³ de petróleo e derivados, utilizando nossos 46 terminais, 8,4 mil quilômetros de dutos e 33 navios próprios e fretados.

Registramos lucro líquido de R\$ 1,1 bilhão, resultado 22% superior ao de 2024, e Ebitda ajustado de R\$ 5,1 bilhões, 18% acima do projetado para 2025. Esse desempenho foi alcançado com disciplina financeira e sem alienação de ativos. Destaca-se também a geração de caixa, evidenciada pelo Fluxo de Caixa Operacional, que superou R\$ 2,3 bilhões líquidos de pagamentos de arrendamento, o que reflete a saúde financeira da companhia.

Sérgio Bacci
Presidente da Transpetro



Os resultados do nosso desempenho econômico e operacional refletem o compromisso com uma atuação responsável, em linha com a sustentabilidade. Seguimos investindo em inovação, eficiência energética e modernização da frota, com soluções que aumentam a segurança operacional e contribuem para a redução de emissões, alinhando nossas operações aos desafios da transição energética.

Com a aquisição de 18 barcas e 18 empurradores, nos próximos meses a Transpetro passará a atuar na navegação interior (como rios, lagos, canais, baías e lagoas), além de oferecer o serviço de *bunker* (combustível marítimo) nos portos do país, abrindo mais possibilidades para o transporte de produtos de baixo carbono. Esses investimentos trazem mais integração logística para os clientes e maior valor agregado para os serviços oferecidos pela companhia.

Por meio do Programa Mar Aberto, com investimentos na renovação e ampliação da frota própria do Sistema Petrobras, contribuimos com o futuro do transporte marítimo no país. Estamos contratando 16 navios para realizar cabotagem, ampliando de 26 para 42 o número de nossas embarcações próprias e elevando a capacidade logística em cerca de 20%.

Essa nova frota de navios conta com projetos modernos e tecnologia de ponta, garantindo segurança e um dos melhores índices de eficiência energética do mundo, com redução de aproximadamente 30% das emissões de gases de efeito estufa.

Outro destaque na ampliação do nosso portfólio de serviços foi a incorporação da Petrobras Logística de Exploração & Produção S.A. (PBLog). Com esse movimento, passamos a atuar em duas novas frentes: o apoio marítimo e o atendimento a emergências nas áreas de produção de petróleo em que a Petrobras possui participação. A entrada nesse novo modal logístico amplia as oportunidades de negócios para a Transpetro e contribui para a otimização dos custos operacionais da nossa controladora.

Em governança, mantivemos elevados padrões de ética, integridade e transparência, para fortalecer mecanismos de controle, gestão de riscos e conformidade.

Com um Índice de Transparência de 96,9%, figuramos entre as dez estatais brasileiras com melhor desempenho no Programa Nacional de Transparência Pública, maior iniciativa do país de avaliação da prestação de contas. Esse reconhecimento reflete o nível de acessibilidade, clareza e confiabilidade das informações e decisões disponibilizadas nos portais da administração pública federal.

Na dimensão ambiental, trabalhamos na implementação de iniciativas voltadas à redução da pegada de carbono, à gestão eficiente de recursos naturais e à proteção da biodiversidade.

O Terminal + Sustentável, em Belém (PA), é um bom exemplo de projeto inovador, que reúne importantes iniciativas de proteção do meio ambiente. A unidade, operada por nossa subsidiária Transbel, inaugurou uma usina solar, a segunda da Transpetro, para atender toda a demanda de energia do ativo. O terminal também conta com um novo sistema de captação e reaproveitamento de água da chuva, que vai reduzir cerca de 40% a captação de água doce da unidade. O projeto posiciona a unidade paraense como referência no Sistema Petrobras em práticas sustentáveis e gestão responsável.

Destacamos ainda o fortalecimento da gestão de resíduos com foco em economia circular e a consolidação dos Planos de Ação de Biodiversidade em nossas unidades operacionais, para ampliar o conhecimento sobre áreas sensíveis e orientar ações concretas de preservação.

Como reconhecimento desse trabalho, obtivemos o Selo Diamante do Pacto pela Sustentabilidade, durante a 30ª Conferência das Nações Unidas sobre Mudança do Clima (COP30), distinção máxima concedida de forma pioneira pelo Ministério de Portos e Aeroportos (MPor), por nossa atuação alinhada aos princípios de sustentabilidade ambiental, social e de governança (ASG).

No campo social, reafirmamos nosso compromisso com o cuidado com as pessoas, promovendo saúde, segurança e bem-estar para nossa força de trabalho. Damos as boas-vindas, especialmente, às 232 novas empregadas e empregados admitidos por meio do nosso mais recente processo seletivo público. Evoluímos na agenda de diversidade, equidade e inclusão, ampliando a representatividade em posições de liderança e fortalecendo iniciativas voltadas à valorização das pessoas.

Paralelamente, ampliamos nossa atuação junto às comunidades por meio de investimentos em projetos socioambientais, qualificação profissional e desenvolvimento local, contribuindo para a geração de oportunidades nos territórios onde atuamos.

Em 2025, destinamos mais de R\$ 16 milhões a projetos de Responsabilidade Social. O Programa Faixa em Movimento entregou 23 intervenções comunitárias que incluíram áreas de lazer, hortas comunitárias e espaços de convivência.

Aconteceram, ainda, outros sete projetos socioeducativos, como a Caminhada Ecológica na Escola Jonas Athias (PA) e o projeto ReciclaOsbra (GO), totalizando 30 entregas no ano.

O Programa Transformar ampliou as oportunidades de qualificação profissional no entorno das nossas operações e expandiu nossa presença para além do eixo Rio-São Paulo. Com a entrada do convênio Caminhos para o Futuro, assinado no final de 2025, em parceria com o Senai Nacional e o Ministério do Trabalho e Emprego, qualificaremos aproximadamente três mil pessoas até o final de 2026 no Transformar.

Esses avanços só são possíveis graças ao empenho, à competência e ao comprometimento de nossas trabalhadoras e trabalhadores que, com dedicação e senso de propósito, constroem diariamente uma Transpetro mais forte, eficiente e preparada para o futuro.

Seguimos confiantes de que estamos no caminho certo para consolidar a Transpetro como referência em logística integrada de energia, contribuindo para o desenvolvimento sustentável do Brasil.

Convidamos todos a conhecer, nas próximas páginas, os principais resultados, avanços e desafios da nossa jornada.

Boa leitura.

Sérgio Bacci
Presidente da Transpetro

APRESENTAÇÃO

Sobre este relatório

GRI 2-2 | 2-3 | 2-14

O Relatório Anual de Sustentabilidade da Transpetro apresenta o desempenho da companhia nos aspectos ambientais, sociais e de governança (ASG) no período de **1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025** (mesmo período das Demonstrações Financeiras já publicadas) podendo incluir dados de eventos relevantes ocorridos nos primeiros meses de 2026, quando indicado.

Este é o nosso primeiro Relatório de Sustentabilidade, publicado em conformidade com a lei nº 13.303/2016. Nos anos anteriores, as informações sobre sustentabilidade e gestão ASG da companhia eram apresentadas no Relatório Anual Integrado (RAI), que igualmente atendia às disposições dessa legislação. [ACESSE](#) 

Adicionalmente, as informações e os resultados da Transpetro integram o Relatório Anual de Sustentabilidade da Petrobras, nossa controladora, e contribuem para a consolidação dos dados quantitativos e dos indicadores de desempenho do Sistema Petrobras, divulgados no Painel ASG. [ACESSE](#) 

Esta edição foi elaborada com base nas normas internacionalmente reconhecidas da *Global Reporting Initiative (GRI Standards)* e com ênfase no GRI 11: Setor de Petróleo e Gás 2021, que define diretrizes para o setor do qual a Transpetro faz parte. Também foram consideradas referências complementares, como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), o guia *Sustainability Reporting Guidance for the Oil and Gas Industry da Ipieca*¹ e o caderno setorial *Oil & Gas (Midstream)* do *Sustainability Accounting Standards Board (Sasb)*.

1 - Guia para o Reporte de Sustentabilidade da Indústria de Óleo e Gás, organizado pela Associação Global da Indústria de Petróleo e Gás para Assuntos Ambientais e Sociais – Ipieca

O conteúdo deste relatório foi organizado em capítulos construídos de acordo com os objetivos estratégicos do nosso Posicionamento ASG, estabelecidos no Plano Estratégico (PE) 2050 / Plano de Negócios (PN) 2025-2029 e reafirmados no Plano de Negócios (PN) 2026-2030:

- » Atuar com Integridade;
- » Cuidar das Pessoas;
- » Proteger o Meio Ambiente;
- » Reduzir a Pegada de Carbono.

O conteúdo também está alinhado aos temas materiais da companhia, definidos com base na identificação, avaliação e priorização dos impactos mais significativos, reais e potenciais, do nosso modelo de negócio. O processo de determinação da materialidade considerou a análise de riscos e oportunidades, o contexto regulatório, a cadeia de valor e o engajamento com partes interessadas, em linha com o caderno GRI 3, que orientam sobre uma visão integrada dos impactos e da gestão estratégica da sustentabilidade na companhia.

O escopo das informações abrange as operações da Transpetro no Brasil, incluindo terminais terrestres e aquaviários, dutos e demais instalações sob sua responsabilidade operacional, bem como suas subsidiárias: Transpetro Bel 09 S.A. (Transbel), Transpetro International B.V. (TIBV). A Petrobras Logística de Exploração e Produção S.A. (PBLog) foi incorporada pela Transpetro em novembro de 2025 e, por isso, não são apresentados neste relatório as informações e resultados de suas operações. Além disso, alguns dados e informações são referentes ao Sistema Petrobras, sendo indicado no texto quando for o caso.

A governança das informações reportadas envolve diferentes níveis da companhia, incluindo áreas técnicas e instâncias corporativas responsáveis pela gestão de riscos, conformidade e sustentabilidade. Os dados e indicadores apresentados são provenientes de sistemas corporativos e processos internos de monitoramento, tendo sido coletados, consolidados e validados pelas áreas responsáveis e suas respectivas lideranças.

O conteúdo completo deste relatório foi validado pela Comissão ASG e Diretoria Executiva, bem como aprovado pelo Conselho de Administração, com assessoramento do Comitê de Auditoria Estatutário, buscando o máximo da qualidade da informação e da transparência que exigem as melhores práticas de relato de sustentabilidade.

Em caso de dúvidas sobre o relatório, envie uma mensagem para o e-mail:

 relatorio.sustentabilidade@transpetro.com.br.

Data de publicação do Relatório Anual de Sustentabilidade da Transpetro - 2025: 26/10/2026

SUMÁRIO

1

Quem Somos

8

Sobre a Transpetro	9
Modelo de Negócios	13
Cadeia de Valor	19
Planejamento Estratégico	21
Estratégia de Sustentabilidade	28
Materialidade	30



2

Atuar com Integridade

44

Governança	45
Estrutura organizacional	48
Ética, integridade e transparência	58
Gestão de Riscos	70
Segurança da informação	74
Geração e distribuição de valor	79



3

Cuidar das Pessoas

81

Social	82
Perfil da força de trabalho	84
Desenvolvimento Humano	93
Diversidade, equidade e inclusão	95
Saúde, segurança e condições de trabalho	99
Direitos humanos	115
Relacionamento com comunidades	118
Investimento socioambiental	127



4

Proteger o Meio Ambiente

139

Ambiental	140
Biodiversidade	142
Uso de recursos naturais e economia circular	152
Segurança de processos e riscos operacionais	163

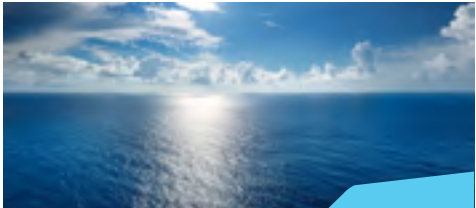


5

Reduzir a Pegada de Carbono

169

Ambiental	170
Mudanças climáticas e gestão das emissões	172
Transição Energética	180





Quem somos

<i>Sobre a Transpetro</i>	09
<i>Modelo de Negócios</i>	13
<i>Cadeia de Valor</i>	19
<i>Planejamento Estratégico</i>	21
<i>Estratégia de Sustentabilidade</i>	28
<i>Materialidade</i>	30

SOBRE A TRANSPETRO

GRI 2-1 | 2-2

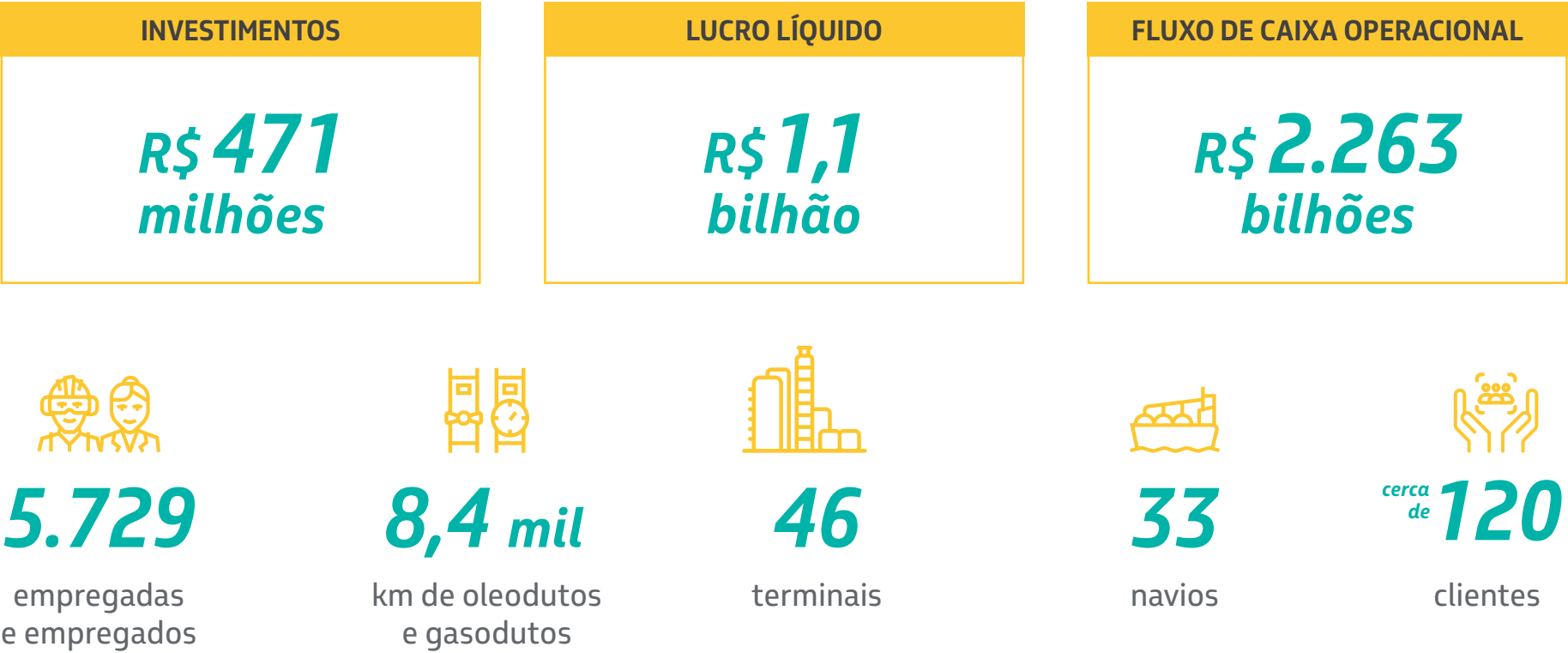
Somos uma companhia provedora de soluções logísticas integradas com atividades concentradas no transporte e na movimentação de petróleo, derivados, gás natural e biocombustíveis.

Atuamos na operação de oleodutos, gasodutos, terminais terrestres e aquaviários, além de transporte marítimo, com excelência, competitividade, confiabilidade e segurança operacional elevada, de forma comprometida com o cuidado das pessoas e com o meio ambiente.

Com 28 anos de experiência e atuação no mercado, completados em 2026, somos a maior subsidiária da Petrobras.

Também prestamos serviços às distribuidoras, à indústria petroquímica e demais empresas do setor de óleo, gás e biocombustíveis.

Nossos números



A Petrobras Transporte S.A. - Transpetro é uma sociedade anônima, de capital fechado, subsidiária integral da Petróleo Brasileiro S.A.- Petrobras. A Petrobras possui 100% das ações da Transpetro, e portanto, detém seu controle acionário. A Transpetro foi criada a partir da autorização legal prevista no art. 65 da lei nº 9.478/97 (Lei do Petróleo). A companhia é regida pela mesma lei nº 9.478/97, pela lei nº 6.404/76, pela lei nº 13.303/16 (Lei das Estatais), e pelo decreto federal nº 8.945/16.

Identidade organizacional

A visão de longo prazo, o propósito e os valores constituem a base da identidade organizacional e orientam a atuação da liderança e da força de trabalho. Esses princípios sustentam a cultura corporativa da Transpetro e direcionam decisões e comportamentos em todos os níveis da companhia.

VISÃO

Ser a melhor empresa de logística para os segmentos de óleo, gás e produtos de baixo carbono da América Latina, de forma integrada com a Petrobras, gerando valor com sustentabilidade, segurança, respeito ao meio ambiente e atenção total às pessoas.

PROPÓSITO

Prover soluções logísticas para o segmento de óleo, gás e produtos de baixo carbono, contribuindo para o desenvolvimento humano e social, de forma ética, justa, segura e competitiva.

VALORES



Cuidado com as pessoas

Cuidar das pessoas, promovendo diversidade, equidade e inclusão, saúde, bem-estar e segurança física e psicológica.



Sustentabilidade

Gerar valor para a companhia e as partes interessadas com visão de longo prazo e compromisso com a vida, a transição energética justa, o meio ambiente e a sociedade.



Comprometimento

Trabalhar com excelência e propósito em prol do desenvolvimento da Transpetro, da Petrobras e do país.



Integridade

Agir com ética, transparência e coerência entre discurso e prática.



Inovação

Construir novos caminhos para a companhia, superando barreiras com colaboração, tecnologia, capacidade técnica e aprendizagem contínua.

Nossas subsidiárias

Transbel

Transpetro Bel 09 S.A.

A Transbel é uma Sociedade de Propósito Específico (SPE), subsidiária integral da Transpetro, criada a partir de uma exigência constante no edital do leilão nº 15/2018 da Agência Nacional de Transportes Aquaviários (Antaq).

A Transbel administra a infraestrutura portuária localizada no Porto Organizado de Belém, no Estado do Pará - BEL-09, realizando as atividades de carga e descarga, armazéns, gestão de terminais aquaviários, navegação de apoio portuário e demais atividades relacionadas à movimentação ou armazenagem de mercadorias, destinadas ou provenientes do transporte aquaviário.

TIBV

Transpetro International BV

A TIBV é uma sociedade de responsabilidade limitada, subsidiária integral da Transpetro, constituída em setembro de 2011, de acordo com as leis da Holanda.

É responsável pelo gerenciamento da frota de navios que atua na atividade de alívio das plataformas de petróleo.



PBLog

Petrobras Logística de Exploração e Produção S.A.

Em novembro de 2025, a Transpetro incorporou a Petrobras Logística de Exploração & Produção S.A. (PB-LOG), anteriormente subsidiária integral da Petrobras, para realizar atividades de apoio marítimo, provimento de bens e serviços para operações de exploração e de produção de petróleo e gás natural, além de serviços correlatos.

Onde estamos



PRESENTE EM

17

estados brasileiros
+ Distrito Federal

8,4 mil

km de oleodutos
e gasodutos

25

terminais
aquaviários

21

terminais
terrestres

Oleoduto

Gasoduto

Etanolduto

Terminal GNL

Transporte Marítimo

Terminal

Base de distribuição de derivados

Sede Administrativa²

Refinaria

Plataforma

Unidade de processamento de gás natural

Unidade de produção

Estação



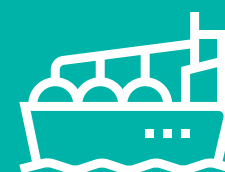
MODELO DE NEGÓCIOS

GRI 2-6

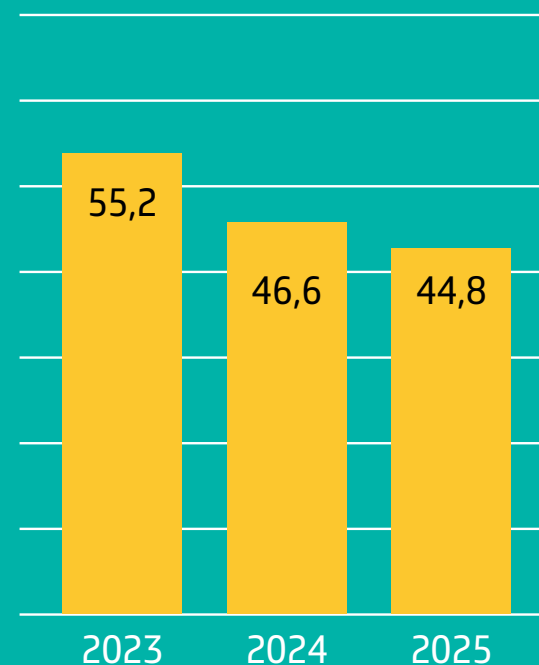
SASB EM-MD-000.A

Nosso modelo de negócios é composto por diferentes soluções logísticas marítimas e terrestres, integradas, voltadas à indústria de petróleo, derivados, gás natural e biocombustíveis, que utiliza uma infraestrutura de terminais, dutos e navios.

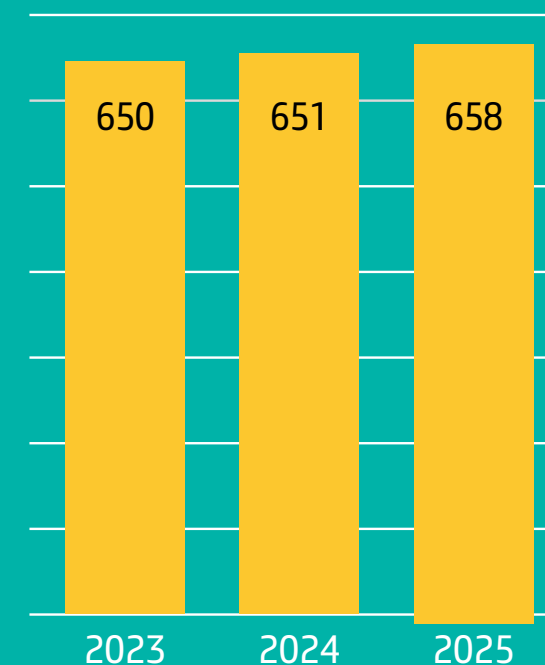
As atividades contemplam a conservação, manutenção e operação de dutos, terminais aquaviários ou terrestres e embarcações, explorando as atividades relacionadas, direta ou indiretamente, aos serviços de transporte e armazenagem de petróleo, derivados, gás natural e biocombustíveis.



Carga transportada por navios
- em milhões de m³

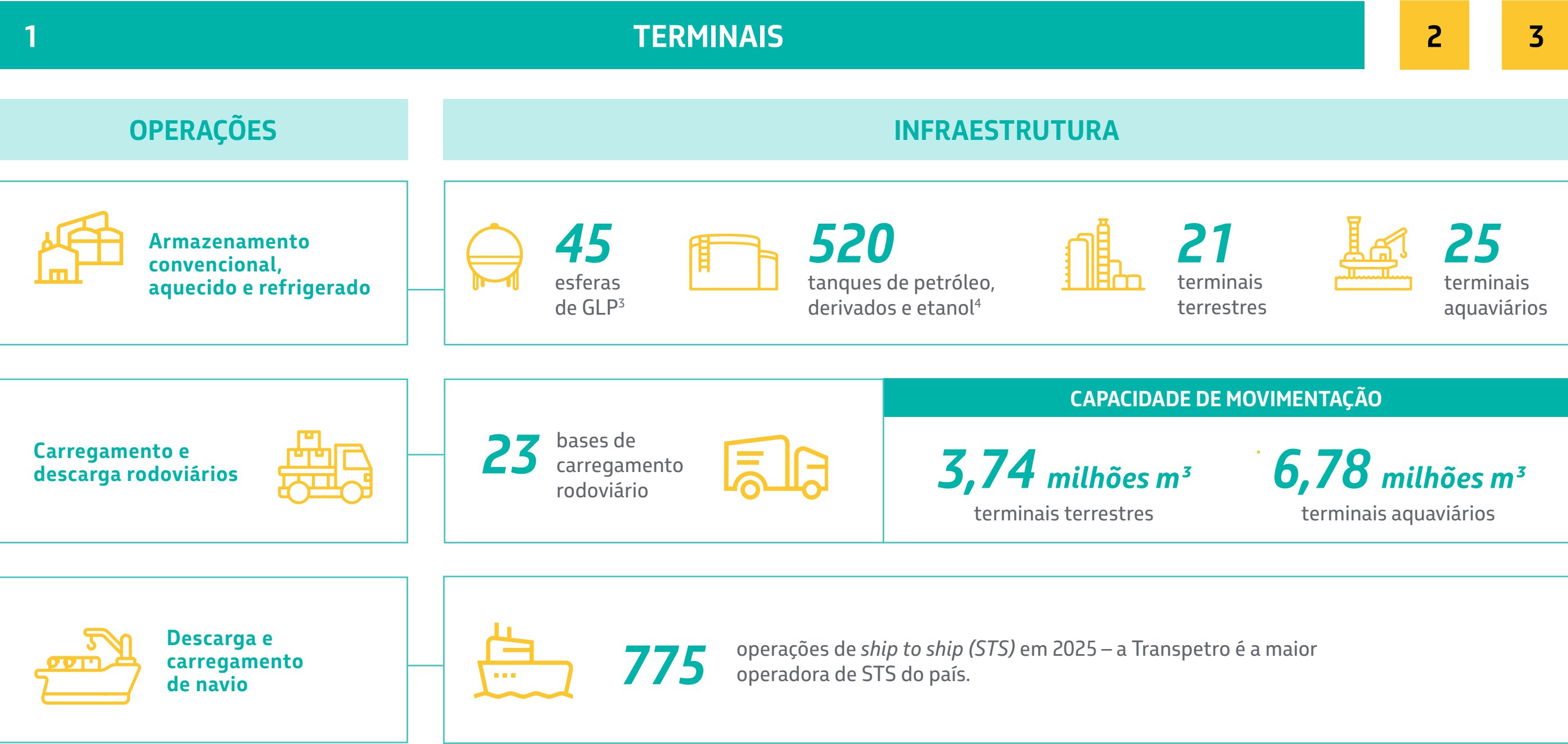


Volume movimentado nos terminais e oleodutos
- em milhões de m³



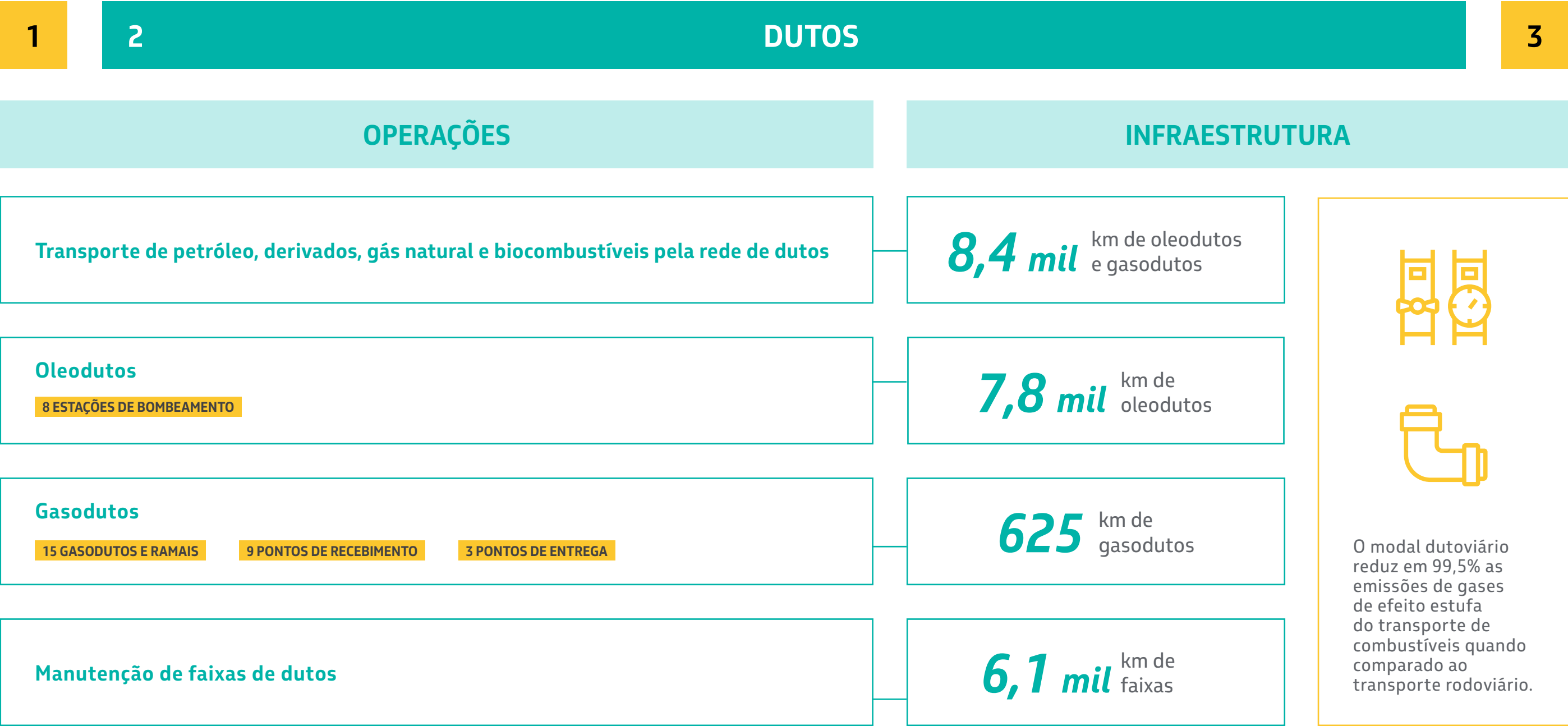
Terminais

Os terminais terrestres funcionam como entrepostos para os diferentes modais de transporte, garantindo a confiabilidade do abastecimento de petróleo, derivados, gás natural e biocombustíveis. Os terminais aquaviários são operados por meio de píeres, de monoboias ou de quadro de boias.



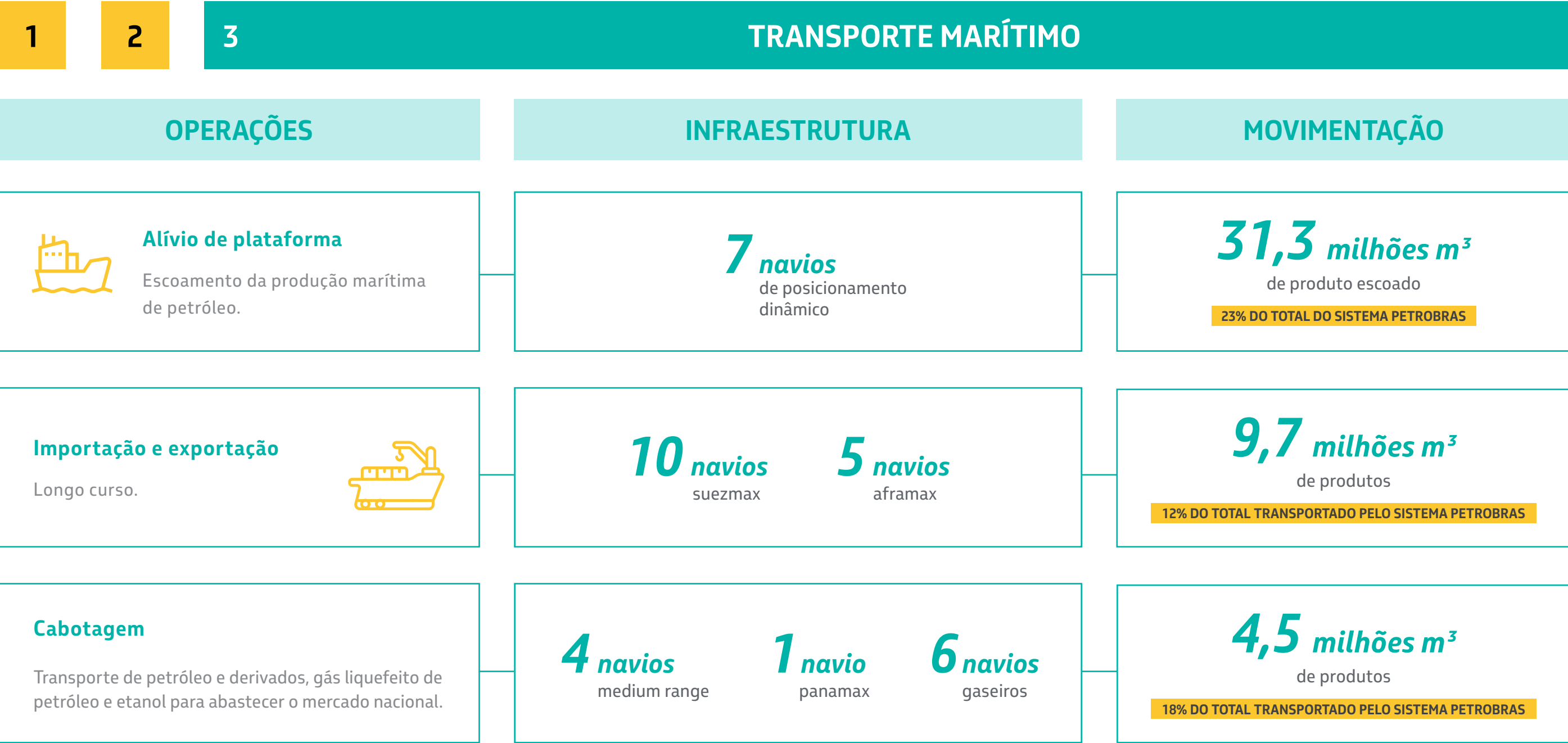
Dutos

Operamos oleodutos e gasodutos ramificados por todo o país. Por serem interligados a 46 terminais, garantem a movimentação de produtos entre regiões produtoras de petróleo, refinarias e bases de processamento e de distribuição.



Transporte marítimo

A frota da Transpetro é composta por 33 navios, com capacidade de transporte de 3,2 milhões de toneladas de porte bruto e idade média de 10,7 anos, sendo 26 próprios e 7 afretados por meio da subsidiária Transpetro International BV (TIBV).



Estratégia de ampliação do transporte marítimo

Com o objetivo de ampliar a competitividade e o posicionamento do Brasil na estratégia naval para a logística de petróleo, derivados e produtos de baixo carbono, é prevista a aquisição de 25 novos navios para a frota própria da Transpetro. Desses, 16 embarcações já estão incluídas no nosso Plano Estratégico, enquanto os outros nove estão em fase de avaliação.

As novas embarcações, que ampliarão a frota da Transpetro em cerca de 60%, serão utilizadas principalmente na cabotagem, atendendo prioritariamente à demanda logística do Sistema Petrobras. Os navios estão sendo especificados com foco em desempenho ambiental superior, com potencial de redução⁵ de até 30% nas emissões de gases de efeito estufa (GEE) em comparação com a frota atualmente em operação, em linha com os compromissos corporativos de descarbonização e transição energética.

Em complemento a esse programa, também concluímos a contratação de nove navios suezmax de alta tecnologia de posicionamento dinâmico (*dynamic position* – DP), que serão destinados exclusivamente ao escoamento do petróleo produzido nas plataformas do Sistema Petrobras.

As novas embarcações trarão mais eficiência energética e menor emissão de gases de efeito estufa, reforçando nossa estratégia de crescimento sustentável. A Transpetro será responsável pela operação de dois desses navios suezmax DP2, marcando a retomada das operações de navios DP pela companhia e promovendo a geração de empregos qualificados, o fortalecimento da indústria marítima nacional, o desenvolvimento de competências especializadas em operações de alívio de petróleo das plataformas e a geração de valor para a economia brasileira. Os demais navios, por uma questão estratégica, serão operados por empresa internacional especializada no segmento marítimo.



5 - Correspondente à redução do Índice de Eficiência Energética do Projeto (EEDI – *Energy Efficiency Design Index*).

Investimentos na infraestrutura operacional

Em 2025, a Transpetro investiu R\$ 471 milhões em expansão e modernização dos ativos operados, valor mais de 10% superior ao realizado no ano anterior.

Os projetos fortalecem a capacidade operacional da companhia, ampliam oportunidades de negócios e contribuem para a redução das emissões de CO₂ e para o aumento da eficiência operacional, gerando ainda impactos positivos para o desenvolvimento econômico das regiões atendidas e para a competitividade do setor energético nacional.

A principal carteira de investimentos da Transpetro concentrou-se nas docagens da frota e inspeções subaquáticas (IWS), atividades essenciais para garantir a segurança, a confiabilidade operacional e a longevidade dos navios. Foram investidos R\$ 175,9 milhões em cinco docagens, seis IWS e na preparação de projetos para 2026. As intervenções incluíam manutenções estruturais, adequações regulatórias e melhorias em sistemas críticos, promovendo ganhos de eficiência operacional. Os investimentos também contribuíram para a redução de riscos, o aumento da vida útil dos ativos, a diminuição do consumo de combustível e das emissões atmosféricas, além da incorporação de avanços tecnológicos alinhados às práticas de sustentabilidade.

Os projetos concluídos e em andamento para nossos dutos e terminais reforçam a modernização, a expansão e a segurança operacional da Transpetro. As iniciativas incluem a entrada em novos modais de transporte, a reabilitação de dutos estratégicos, expansão e melhorias em terminais, além de adequações regulatórias. Também se destacam projetos

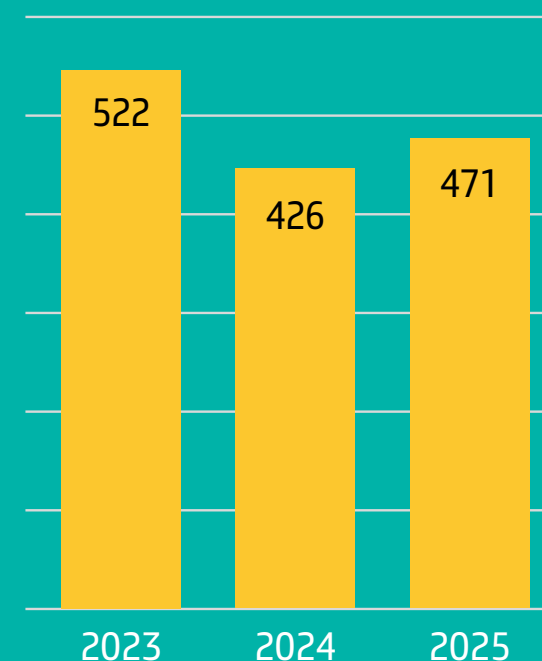
voltados à sustentabilidade, como a usina fotovoltaica do Terminal de Belém (PA), que contribui para a redução de emissões e o aumento da eficiência energética. Em conjunto, essas ações fortalecem a confiabilidade operacional, a eficiência logística, a conformidade regulatória e o desempenho ambiental da companhia.



No que se refere à carteira de Manutenções Prediais, investimos mais de R\$ 5 milhões em melhorias no Edifício Sede Visconde Itaboraí (Cevi), em ações como: construção de uma praça de convivência, mudanças de *layout* e adequações necessárias para apoiar o processo de departamentalização, promovendo ambientes mais funcionais, harmônicos e alinhados às atividades internas, em conformidade com o item 7.1.4 da ISO 9001. Avancamos ainda na reforma do sistema de refrigeração, aumentando a confiabilidade do sistema e promovendo a adequação gradativa aos padrões da NBR 16.401, para mitigar riscos que poderiam impactar a ocupação do edifício.

Os investimentos em armazéns e pátios de sucata promoveram adequações às exigências da NR-11 – Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais, aumentando a segurança, a organização e a eficiência na movimentação de materiais. As melhorias reduziram riscos operacionais, retrabalhos e avarias, contribuindo para a produtividade e a continuidade das operações. Como resultado, mais de 2.700 toneladas de sucata foram alienadas, gerando receita superior a R\$ 3 milhões.

Total de investimentos (em R\$ milhões)



CADEIA DE VALOR

GRI 2-6

Nossas atividades e partes interessadas são interconectadas e interdependentes. Captam, criam, entregam e sustentam valor econômico, operacional e socioambiental em toda a nossa cadeia de valor.

As operações estão no âmbito *midstream* (intermediário) do setor de petróleo e seus derivados, gás e biocombustíveis. Dessa forma, conectamos a produção (*upstream*) ao refino e distribuição (*downstream*), garantindo o fluxo contínuo de energia com contratos de longo prazo e alta estabilidade, o que é fundamental para equilibrar oferta e demanda.





Captura de valor

UPSTREAM

As entradas de serviços e insumos provenientes da cadeia de suprimentos são essenciais para a operacionalidade do modelo de negócios.

Em 2025, o perfil de contratação de bens e serviços pela Transpetro focou, principalmente, em: afretamento e aquisição de embarcações; serviços de apoio operacional; manutenção da infraestrutura; logística; inspeção; docagem; transporte; e vigilância patrimonial.

Ainda na etapa *upstream* da cadeia de valor, estão os clientes nacionais e internacionais da Transpetro que produzem, importam e comercializam os produtos que a companhia transporta e armazena:

- » Petróleo;
- » Derivados;
- » Gás natural;
- » Biocombustíveis.



Criação de valor

MODELO DE NEGÓCIO - MIDSTREAM

O modelo de negócios da Transpetro agrega serviços de transporte e armazenagem de produtos da indústria petrolífera e de biocombustíveis, garantindo eficiência logística, segurança operacional, confiabilidade da infraestrutura e gestão de risco ambiental.

A Transpetro atua na logística de entrada desses produtos, via transporte marítimo – operando embarcações para alívio de plataforma, importação e cabotagem – ou via rede de dutos, que ligam as plataformas de extração e produção de petróleo e gás natural até os terminais onde vão ser armazenados.

Os terminais também atuam na entrada de produtos, descarregando diretamente de navios e caminhões para armazenamento (convencional, aquecido ou refrigerado) e/ou encaminhamento para o destino. No caso do gás natural liquefeito, existem terminais de regaseificação do produto.

Na etapa seguinte, os produtos são encaminhados para seu destino final, sendo carregados em navios para cabotagem ou exportação ou em caminhões para distribuição pelo Brasil. Também podem ser enviados por dutos para as refinarias.



Entrega de valor

DOWNSTREAM

Os produtos da indústria petrolífera e de biocombustíveis alcançam seus destinos finais:

- » Refinarias Petrobras, onde serão processados em derivados;
- » Distribuição para consumidores finais ou consumo de outras indústrias;
- » Cabotagem;
- » Exportação.

STAKEHOLDERS

Na atuação da Transpetro, os *stakeholders* se integram de forma transversal ao modelo de negócio, participando e influenciando diferentes etapas da cadeia de valor, desde o suporte operacional até a legitimidade institucional.

A companhia impacta e é impactada pelo contexto socioeconômico e ambiental em que está inserida, bem como pelos *stakeholders* que fazem parte desse cenário. Por isso, nos empenhamos no engajamento desses

atores, gerenciando riscos e oportunidades, alinhando expectativas e reduzindo assimetrias de informação, corroborando assim para a continuidade do negócio.

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

GRI 2-22

IPIECA GOV-2

Cenário atual

O Plano de Negócios (PN) 2026-2030, aprovado em dezembro de 2025 pelo Conselho de Administração, estabelece as diretrizes para a consolidação da liderança da Transpetro em logística nos segmentos de óleo, gás e produtos de baixo carbono na América Latina.

A estratégia contempla a ampliação da oferta de soluções logísticas inovadoras, com ênfase em produtos de menor intensidade de carbono, bem como a modernização e expansão da frota, com a incorporação de navios mais eficientes e sustentáveis. Essas iniciativas reforçam o compromisso da companhia com uma transição energética justa, considerando o ambiente dinâmico do mercado brasileiro de petróleo, derivados, gás natural e biocombustíveis.

O crescimento do excedente exportável de petróleo intensifica a necessidade de soluções logísticas robustas e integradas, capazes de assegurar eficiência no escoamento da produção e competitividade no mercado internacional. Em paralelo, observamos a expansão da produção e da demanda por biocombustíveis, como etanol e biodiesel, com assimetrias regionais que demandam planejamento detalhado e integração multimodal para o adequado atendimento aos diferentes polos consumidores.

Damos destaque à necessidade de recomposição das reservas de petróleo nacionais, diante das projeções de declínio da produção a partir da próxima década, em especial na Margem Equatorial, o que exigirá infraestrutura especializada para suporte às operações, bem como soluções logísticas para o alívio e o escoamento da produção, tanto

para o mercado interno quanto para exportação. Somando-se a esse contexto, o aumento da demanda por diesel no Centro-Oeste, impulsionado pela expansão da atividade agrícola, reforça a relevância de terminais estratégicos e de soluções logísticas aderentes às particularidades regionais.

O aumento da competitividade no setor e a evolução dos elos da cadeia logística de combustíveis evidenciam a importância de consolidar a Transpetro como provedora de soluções integradas, seguras e sustentáveis, alinhadas às tendências globais e às expectativas da sociedade.



Plano de Negócios 2026-2030

Diante desse cenário, o Plano de Negócios (PN) 2026-2030 mantém a estratégia de longo prazo estabelecida no Plano Estratégico (PE) 2050. Reafirmamos, assim, a **visão de ser a melhor empresa de logística para os segmentos de óleo, gás e produtos de baixo carbono da América Latina**, de forma integrada com a Petrobras, gerando valor com sustentabilidade, segurança, respeito ao meio ambiente e atenção total às pessoas.

Os posicionamentos estratégicos foram mantidos e orientam a execução das escolhas da companhia, assegurando coerência na implementação das iniciativas, projetos e ações necessárias ao cumprimento das metas estabelecidas. Esses posicionamentos constituem a base para o direcionamento dos projetos e iniciativas e para a definição das métricas de topo, garantindo o alinhamento entre estratégia e resultados.

Posicionamentos estratégicos

1 Segurança operacional

Atuar como referência no desempenho de segurança.

2 Crescimento

Crescer gerando valor para o Sistema Petrobras.

3 Ampliação da frota

Aumentar a participação na frota da Petrobras.

4 Eficiência operacional

Ser reconhecidos como referência em desempenho operacional.

5 Acesso competitivo a novos mercados e negócios

Atuar para ampliar o acesso competitivo da Petrobras a novos mercados.

6 Produtos de baixo carbono

Desenvolver soluções logísticas para atendimento de produtos de baixo carbono.

7 Ambiental, Social e Governança (ASG)

Atuar de forma ética, transparente e sustentável nos negócios e operações, buscando emissões decrescentes, promovendo a diversidade e o desenvolvimento social.





Gestão do Planejamento Estratégico

Métricas de Topo

As métricas de topo consistem em indicadores que refletem nosso posicionamento estratégico e nossos objetivos de longo prazo, além de possibilitar a análise do desempenho e da gestão.

Elas servem como referência para a construção do plano, definição de ações e decisões estratégicas, garantindo que os objetivos sejam comunicados às áreas internas e aos *stakeholders*. Também estão vinculadas aos mecanismos de incentivo, direcionando a organização para resultados superiores, incorporados aos programas de remuneração variável.

O PN 2026-2030 define quatro métricas de topo – três relacionadas à área de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS) e uma métrica econômica – avaliadas por indicadores que expressam nosso compromisso com a proteção das pessoas, a preservação ambiental e a redução das emissões, além da geração de valor por meio do uso eficiente dos ativos operacionais.



ICPS

Indicador de Compromisso com a Segurança das Pessoas

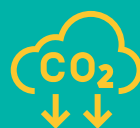
Composto por Taxa de Acidentados Registráveis (TAR) e Taxa de Acidentados Graves (TAG).



ICMA

Indicador de Compromisso com o Meio Ambiente

Representado pelo Volume Vazado de Óleo e Derivados (Vazo).



IGEE

Intensidade de Gases de Efeito Estufa

Indicador que mede a intensidade das emissões da frota de navios.



Nopat Ajustado

Lucro Operacional Líquido (após ajustes para expurgar efeitos não recorrentes e impactos da IFRS16⁶).

Modelo de Gestão

Nosso modelo de gestão do PN 2026-2030 conecta as métricas de topo aos posicionamentos estratégicos em toda a organização para garantir que cada unidade compreenda seus compromissos e contribua para os nossos resultados.

Após a aprovação do plano, criamos *scorecards*⁷ para as diretorias e para as gerências, acompanhados por reuniões periódicas e processos de avaliação. Essa ferramenta assegura o alinhamento dos incentivos aos objetivos estratégicos e integra métricas de topo e métricas específicas.

As métricas de topo traduzem os atributos da visão e orientam os objetivos prioritários, alinhadas aos indicadores da controladora e disseminadas por toda a estrutura. Já as métricas específicas avaliam ações das diretorias e das gerências, incluindo indicadores financeiros, operacionais e de gestão.

O acompanhamento ocorre mensalmente nas reuniões de análise crítica (RAC), que monitoram métricas e indicadores-chave e impulsionam ações estruturantes para acelerar os resultados planejados.

6 - IFRS 16: Sigla em inglês para *Financial Reporting Standard 16* (norma internacional de contabilidade que trata de arrendamentos).

7 - *Scorecards*: Indicadores de desempenho.

COMPROMISSOS, PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS

GRI 2-23 | 2-28

IPIECA GOV-1 | GOV-2

Pactos e compromissos

A atuação da Transpetro em sustentabilidade também se fortalece por meio da adesão voluntária a pactos, movimentos e iniciativas nacionais e internacionais que promovem o desenvolvimento sustentável, a ética, os direitos humanos, a diversidade, a saúde, a integridade e a proteção ambiental.

» Movimento Mente em Foco



Iniciativa do Pacto Global voltada à promoção da saúde mental e do bem-estar no ambiente de trabalho.

SIGNATÁRIOS DESDE 2024

ACESSE

» Movimento Conexão Circular



Iniciativa do Pacto Global para fomentar práticas de economia circular e gestão sustentável de recursos.

SIGNATÁRIOS DESDE 2025

ACESSE

» Pacto pela Diversidade, Equidade e Inclusão das Estatais



Compromisso com a promoção da diversidade, equidade e inclusão nas empresas estatais.

SIGNATÁRIOS DESDE 2024

ACESSE

» Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça



Iniciativa do Governo Federal voltada à promoção da igualdade de gênero e raça no ambiente corporativo.

SIGNATÁRIOS DESDE 2009

ACESSE

» Pacto Global da ONU



Compromisso com os Dez Princípios do Pacto Global e com o avanço da Agenda 2030.

SIGNATÁRIOS DESDE 2023

ACESSE

» Pacto Brasil pela Integridade Empresarial



Iniciativa da Controladoria-Geral da União (CGU) para fortalecimento da integridade e da ética empresarial.

SIGNATÁRIOS DESDE 2025

ACESSE

» Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção



Iniciativa do Instituto Ethos que reúne empresas comprometidas com a prevenção e o combate à corrupção.

SIGNATÁRIOS DESDE 2022

ACESSE

» Pacto de Sustentabilidade do Ministério de Portos e Aeroportos



Iniciativa voltada ao fortalecimento das práticas de sustentabilidade no setor portuário e aeroportuário.

SIGNATÁRIOS DESDE 2025

ACESSE

» Pacto Empresarial pelo Fim da Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes



Compromisso com a prevenção e o enfrentamento da violência sexual contra crianças e adolescentes.

SIGNATÁRIOS DESDE 2026

ACESSE

Selos e certificados

Certificações ISO

- 9001 Sistema de Gestão da Qualidade
- 14001 Sistema de Gestão Ambiental
- 45001 Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional

- » **Selo Diamante do Programa Nacional de Transparência Pública (PNTTP)**
Reconhecimento pelo elevado nível de transparência pública.



- » **Selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol**
Reconhecimento pela qualidade, transparência e completude do inventário corporativo de emissões de gases de efeito estufa.



- » **Selo Diamante do Pacto de Sustentabilidade do Ministério de Portos e Aeroportos**
Reconhecimento pelas práticas de sustentabilidade adotadas pela companhia.



- » **Selo Terminal Amigo do Oceano**

Concedido ao Terminal de Suape pelo compromisso com a conservação dos ambientes marinhos.



- » **Certificados Internacionais de Energia Renovável (I-REC)**

Certificados utilizados pelo Sistema Petrobras para comprovar o consumo de energia proveniente de fontes renováveis.



- » **Selo Mega Abraman – Melhores em Gestão de Ativos**

Reconhecimento pela excelência na gestão de ativos físicos.



- » **Grau A+ de Conformidade Tributária Federal**

Classificação máxima concedida pela Receita Federal em conformidade tributária (reconhecimento obtido em 2026).



Prêmios e reconhecimentos

Marca Destaque do Ano



- » 3º Prêmio Empresas que Melhor se Comunicam com Colaboradores [ACESSE](#)
- » 1º Prêmio Melhor RH Innovation [ACESSE](#)

Empresas que melhor se comunicam com jornalistas - categoria Petróleo e Gás



- » Prêmio Plataforma Negócios da Comunicação em parceria com o Centro de Estudos da Comunicação (Cecom) [ACESSE](#)

Melhor Patrocínio em Artes e Cultura



- » Prêmio Patrocínio Brasil 2025

Salas Transpetro de Apoio à Amamentação



- » Gaia Awards Brazil 2025 (Tecnologia e Inovação)
- » 1º lugar na categoria Eureka e 2º lugar na categoria Diversidade, Equidade e Inclusão - Prêmio Empresas que Melhor se Comunicam com Colaboradores
- » Menção honrosa na categoria Social e Governança do Prêmio ESG 2025 - Associação Brasileira de Engenharia Automotiva (AEA)
- » 2º lugar na Categoria Diversidade, Equidade e Inclusão - Prêmio Melhor RH Innovation

Dia Mundial da Limpeza



- » 1º lugar na categoria ESG - Prêmio Empresas que Melhor se Comunicam com Colaboradores

Um Dia na Transpetro



- » 1º lugar na categoria Employer Branding - Prêmio Empresas que Melhor se Comunicam com Colaboradores
- » 5º lugar Categoria *Employer Branding* - Prêmio Melhor RH Innovation

Programa Transpetro em Movimento



- » Melhor Patrocínio em Artes e Cultura - Prêmio Patrocínio Brasil 2025 da Associação Patrocínio Brasil

Somos Transpetro pelos Quatro Cantos



- » 1º lugar na categoria Propósito de Marca - Prêmio Melhor RH Innovation

Transpetro de Portas Abertas: Programa de Visitas Virtuais



- » 1º lugar na categoria Revolution e 3º lugar na categoria Tecnologia - Prêmio Melhor RH Innovation

Ambientação de novos empregados e empregadas



- » 2º lugar na categoria Onboarding e 3º lugar categoria Diversidade, Equidade e Inclusão - Prêmio Melhor RH Innovation

Obtenção do Selo Diamante em Sustentabilidade – MPOR



- » Distinção máxima concedida por atuação alinhada aos princípios de sustentabilidade ambiental, social e de governança (ASG)

Diversidade e Inclusão no Ambiente de Trabalho



- » 2º lugar na categoria Diversidade e Inclusão no Ambiente de Trabalho do 2º Prêmio ESG, promovido pela Associação Brasileira de ESG.
- » 1º lugar na categoria Diversidade e Inclusão no Ambiente de Trabalho do 1º Prêmio ESG Social

Empresa Destaque ESG 2025



- » 1º lugar nas categorias Arrendatárias, Responsabilidade Social e Compliance, conquistando o título de Empresa Destaque ESG 2025 na primeira edição do Prêmio ESG promovido pela Empresa Maranhense de Administração Portuária (Emap), no Porto do Itaqui (MA)

Declaração de Conformidade na Maturidade ASG



- » Reconhecimento concedido pela Ambipar, segundo as diretrizes da ABNT PR 2030:2022, atestando a maturidade da companhia na gestão dos aspectos ambientais, sociais e de governança



ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE

Os elementos estratégicos — visão, posicionamento e valores — sustentam a nossa identidade organizacional e orientam a liderança e a força de trabalho. A sustentabilidade, ao lado dos demais valores, permeia todas as decisões e ações, reforçando o propósito de prover soluções logísticas éticas, justas e competitivas.

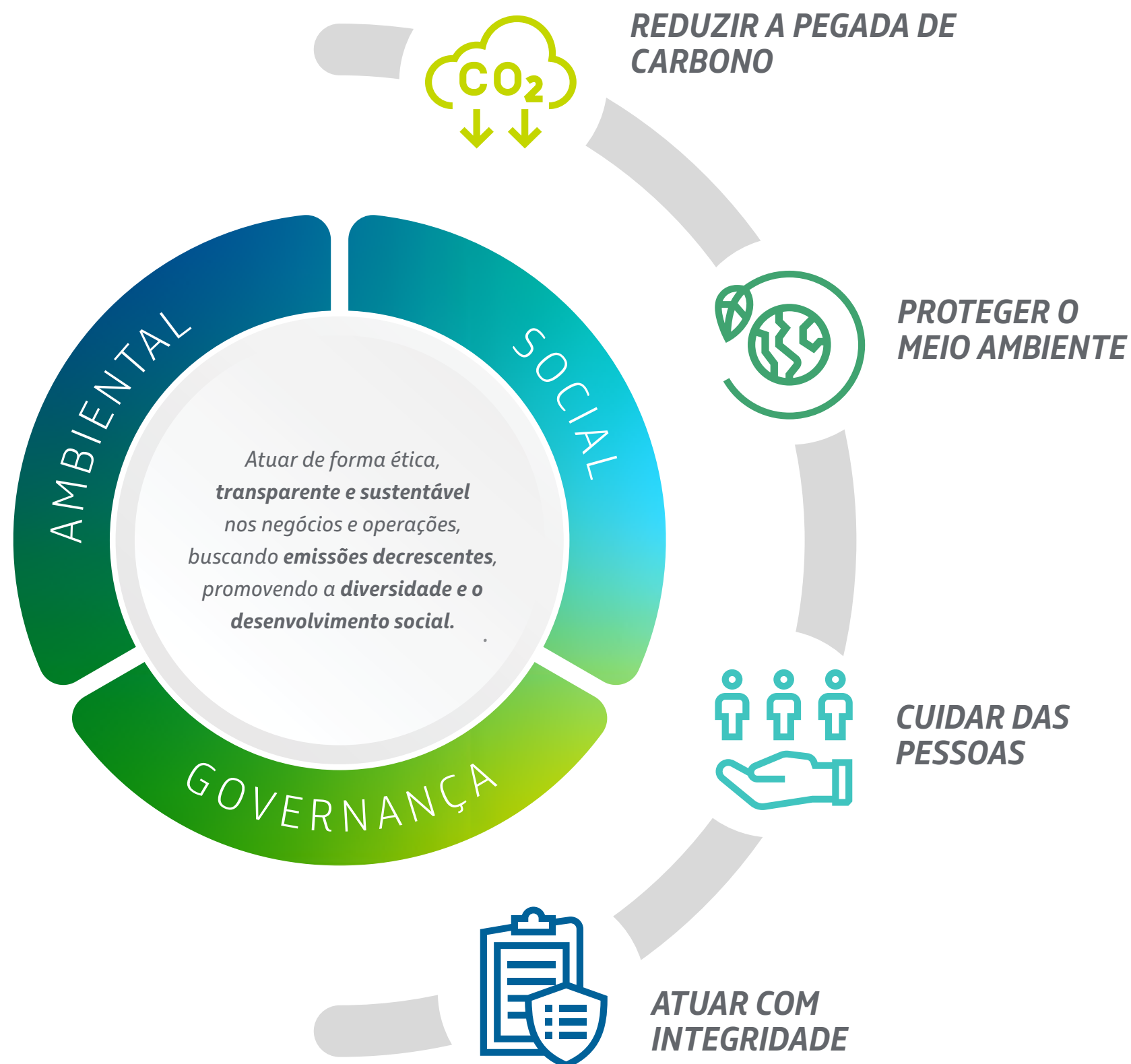
O posicionamento ASG (ambiental, social e governança) da Transpetro permanece como pilar fundamental, evidenciando o compromisso com responsabilidade ambiental, social e de governança e a atuação na gestão de riscos críticos, na continuidade operacional e na geração de valor de longo prazo da companhia junto aos nossos stakeholders.

Uma estratégia bem definida permite antecipar e mitigar esses riscos, enquanto fortalece a confiabilidade da operação, um atributo essencial da companhia que funciona como infraestrutura crítica dentro do Sistema Petrobras.



Posicionamento ASG

Para concretizar a nossa atuação em sustentabilidade, adotamos um posicionamento em relação à agenda ASG e o incorporamos na nossa estratégia, estabelecendo quatro objetivos estratégicos que se estendem em iniciativas, ações e projetos integrados a cada um dos eixos ambiental, social e de governança.

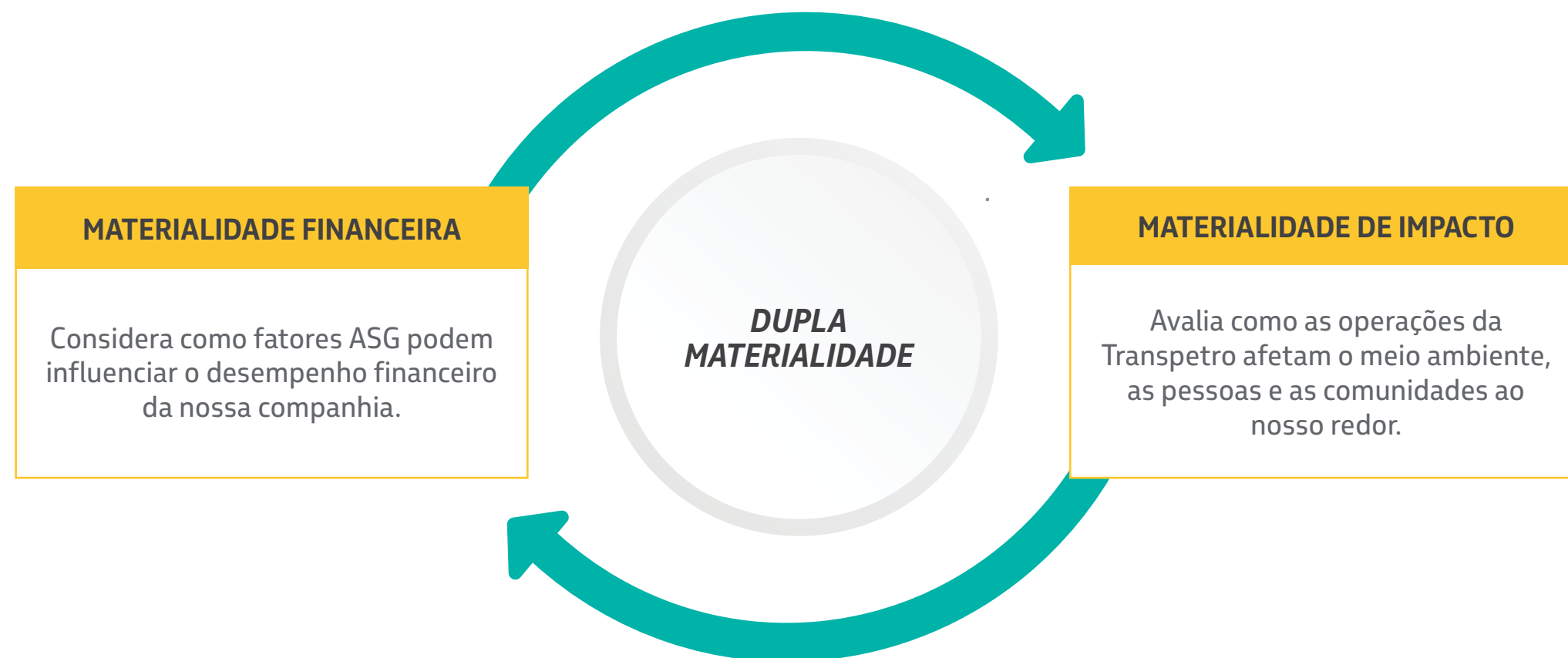


MATERIALIDADE

GRI 3-1 | 3-2 | 2-29

O processo de materialidade é um dos principais instrumentos que utilizamos para identificar e priorizar os temas mais relevantes para o nosso negócio e para nossas partes interessadas.

Utilizamos o conceito de dupla materialidade, que leva em consideração não apenas como as questões ambientais, sociais e de governança (ASG) impactam nossos resultados financeiros, mas também como as nossas atividades podem afetar o meio ambiente, as pessoas e a sociedade.



Metodologia e processo

O plano de trabalho para elaboração da nossa Matriz de Dupla Materialidade foi estruturado em quatro etapas:

1

Definição de Stakeholders

Mapeamento e priorização de *stakeholders* estratégicos a serem consultados.

- » Controladora;
- » Alta liderança;
- » Público interno;
- » Clientes;
- » Concorrentes;
- » Fornecedores;
- » Órgãos reguladores;
- » Associações setoriais;
- » Sociedade civil/Comunidades/ONGs.

2

Mapeamento de temas potenciais

Identificação de impactos reais e potenciais por meio da consulta secundária a estudos e publicações específicas de 49 instituições do setor de atuação da Transpetro, o que permitiu o mapeamento dos principais temas socioambientais relacionados ao setor.

Os temas foram estudados e consolidados até conformar uma lista de **17 temas relevantes** para a companhia:

1. Mudanças climáticas e gestão de emissões;	9. Segurança cibernética;
2. Relacionamento com comunidades;	10. Investimento socioambiental;
3. Geração e distribuição de valor;	11. Influência em políticas públicas;
4. Saúde, segurança e condições de trabalho;	12. Poluição ambiental;
5. Segurança de processos e riscos operacionais;	13. Biodiversidade;
6. Governança, integridade e transparência;	14. Responsabilidade com clientes;
7. Transição energética;	15. Uso de recursos naturais e economia circular;
8. Diversidade, equidade e inclusão;	16. Direitos Humanos;
	17. Cadeia de suprimentos sustentável.

3

Consulta a stakeholders

Realização de pesquisas secundárias e entrevistas, elaboração, validação e aplicação dos questionários on-line por público de interesse e consolidação dos resultados para análise de materialidade.

Aplicação de **questionários on-line** para o público interno, clientes, comunidades, organizações não governamentais (ONGs), sociedade civil organizada e fornecedores.

Realização de **entrevistas em profundidade**: um processo de escuta ativa com a Alta Administração e representantes de diversas áreas da companhia, em que foram discutidos os impactos, riscos e oportunidades referentes a cada tema.

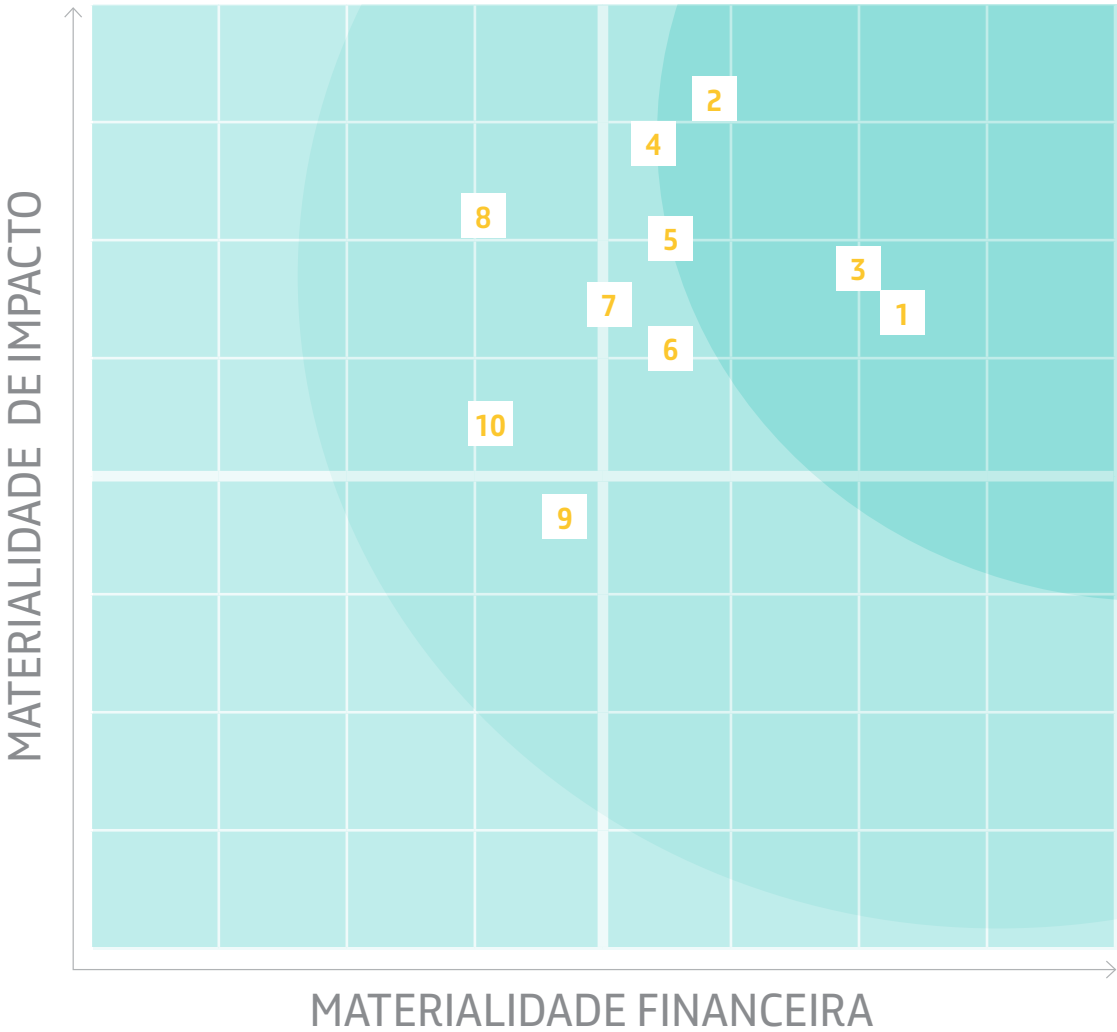
Metodologia e processo

4 Matriz de Dupla Materialidade

A análise e consolidação dos resultados obtidos nas etapas anteriores levou à elaboração da Matriz de Dupla Materialidade da Transpetro.

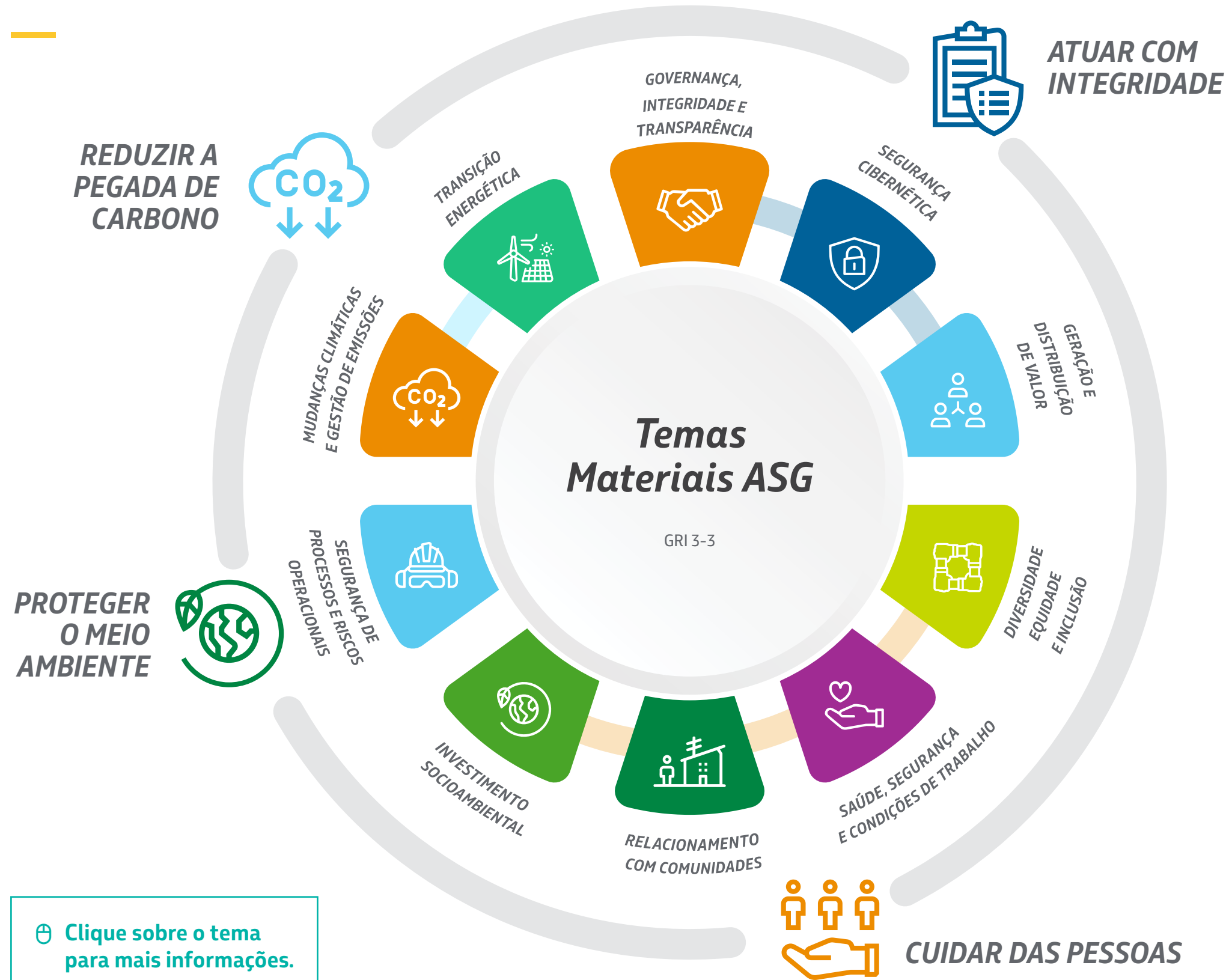
Os temas posicionados acima e à direita da matriz demonstraram ser os mais relevantes, tanto em impacto aos stakeholders quanto em desempenho financeiro para a companhia.

A matriz de materialidade foi aprovada em 26/09/2024 pelo Conselho de Administração da Petrobras Transporte S.A. – Transpetro (ata CA nº 379, item 12, pauta 045).

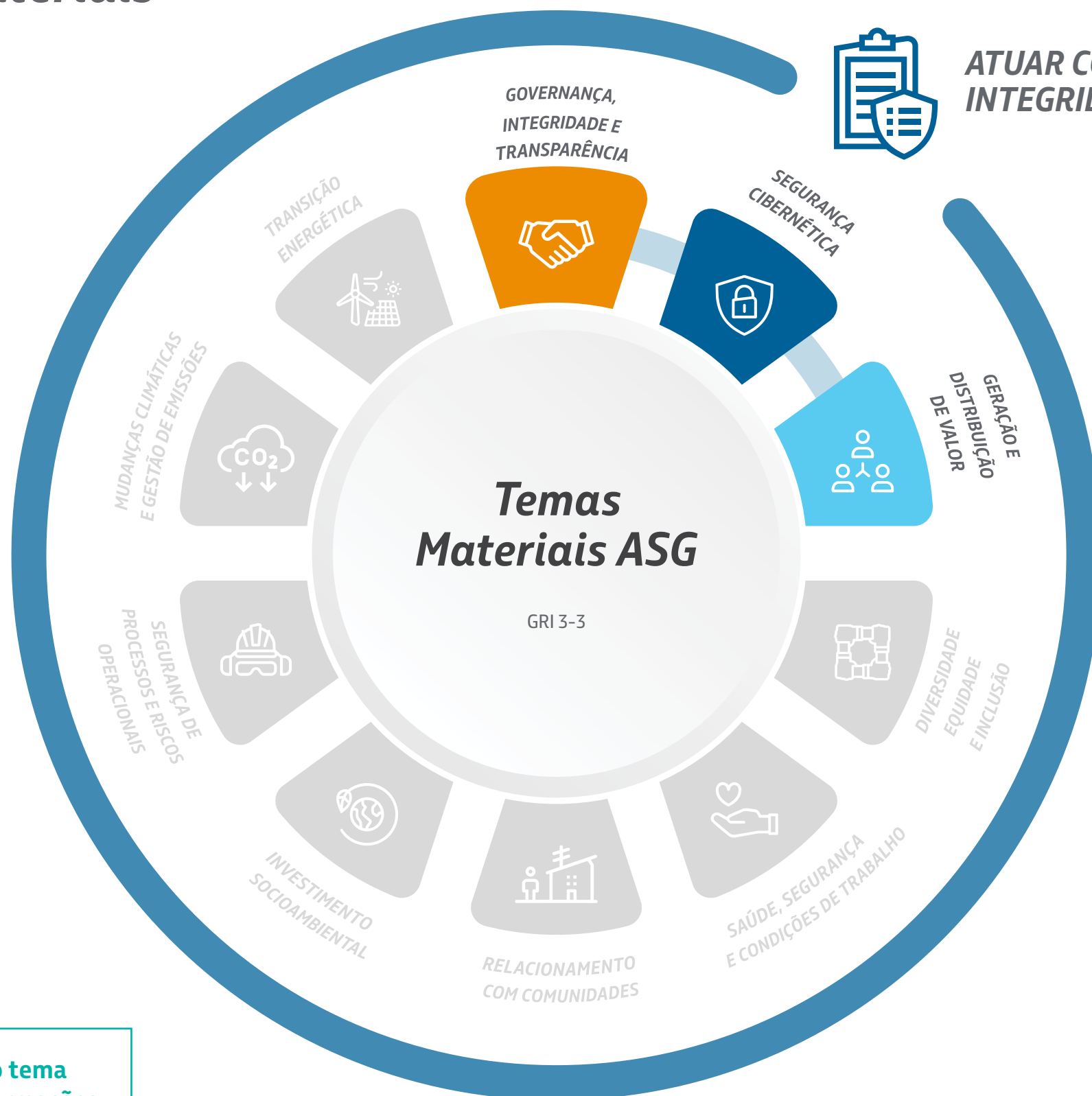


1. Mudanças climáticas e gestão de emissões;
2. Relacionamento com comunidades;
3. Geração e distribuição de valor;
4. Saúde, segurança e condições de trabalho;
5. Segurança de processos e riscos operacionais;
6. Governança, integridade e transparência;
7. Transição energética;
8. Diversidade, equidade e inclusão;
9. Segurança cibernética;
10. Investimento socioambiental.

Temas materiais



Temas materiais



ATUAR COM INTEGRIDADE

GOVERNANÇA, INTEGRIDADE E TRANSPARÊNCIA

Estabelecimento de processos de governança que garantam uma atuação baseada na conduta ética e na integridade, implantação de mecanismos de controle e punição que inibam práticas de corrupção, anticompetitivas e anticoncorrenciais, e transparência na divulgação de informações sobre os impactos socioambientais positivos e negativos gerados pela organização.

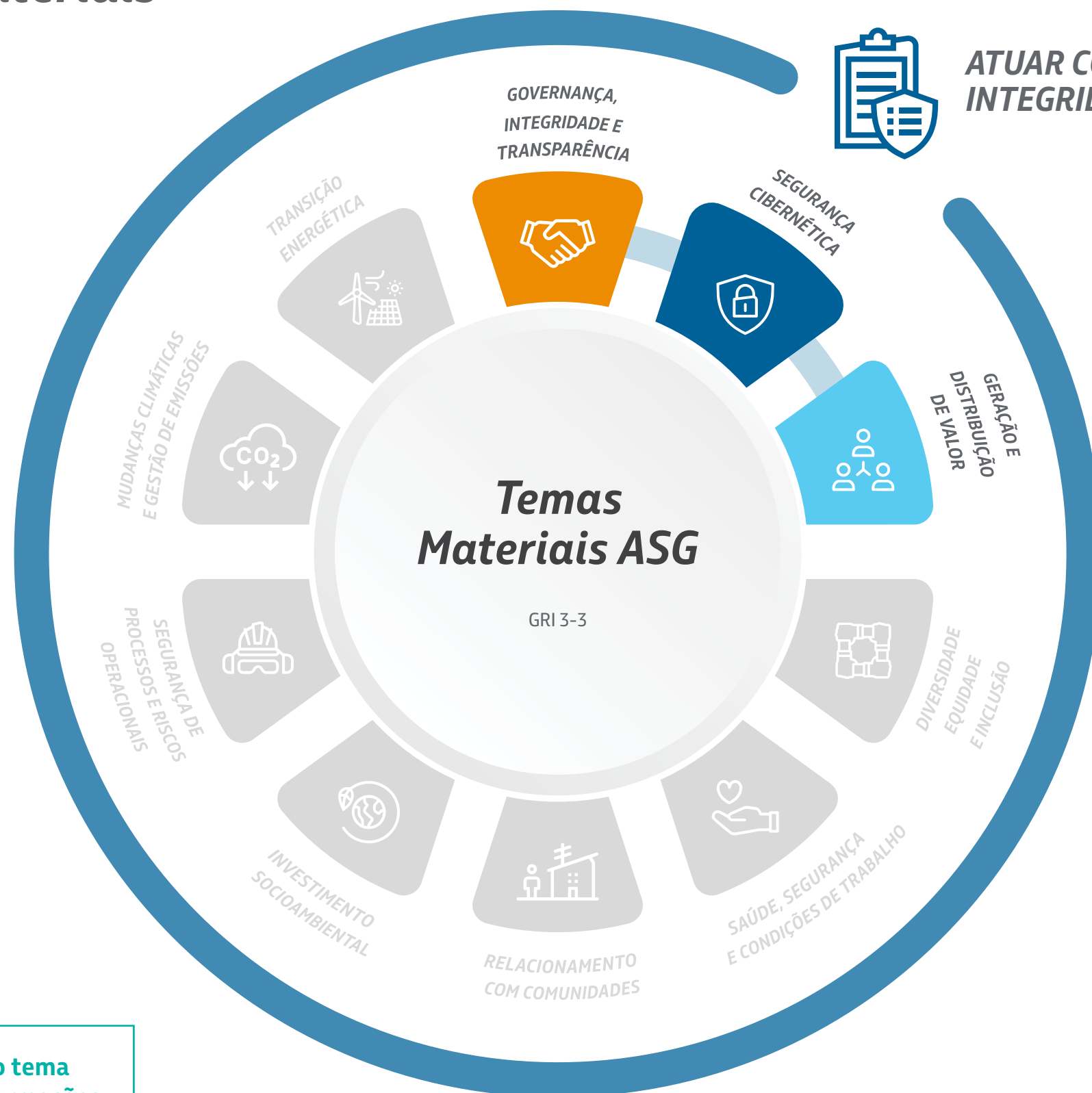


[SAIBA MAIS](#)

[Clique sobre o tema para mais informações.](#)



Temas materiais



ATUAR COM INTEGRIDADE

SEGURANÇA CIBERNÉTICA

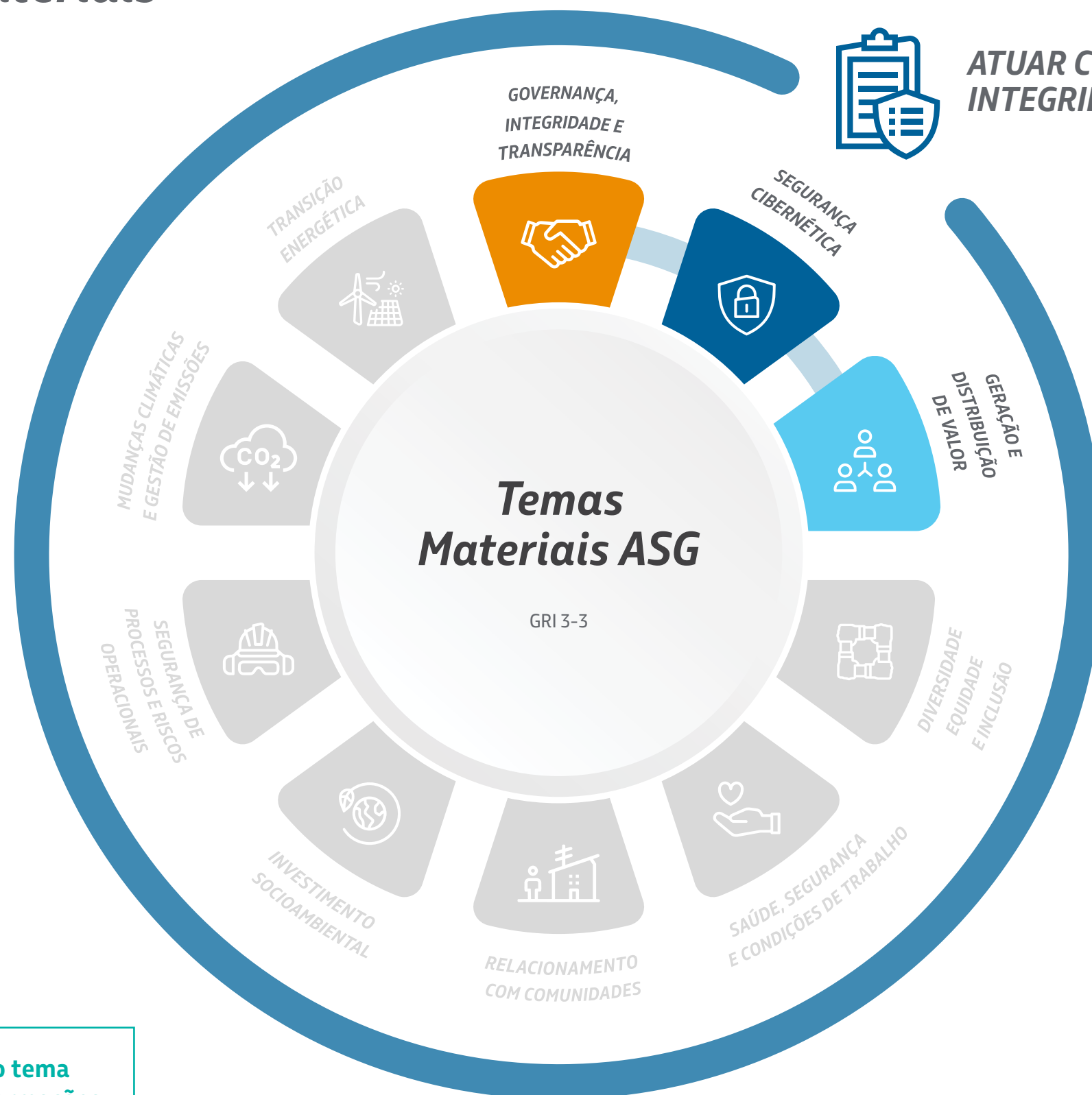
Implantação de procedimentos internos que garantam a privacidade e a segurança dos dados de clientes e força de trabalho, bem como a segurança tecnológica para a prevenção de falhas sistêmicas e incidentes relacionados à segurança da informação.



SAIBA MAIS

Clique sobre o tema para mais informações.

Temas materiais



ATUAR COM INTEGRIDADE

GERAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE VALOR

Compartilhamento do valor econômico gerado (contemplando receitas, salários, pagamento de tributos, gastos com fornecedores e distribuição de dividendos) entre os diferentes *stakeholders* da organização, prezando pela transparência sobre os valores distribuídos e as contribuições governamentais recebidas.

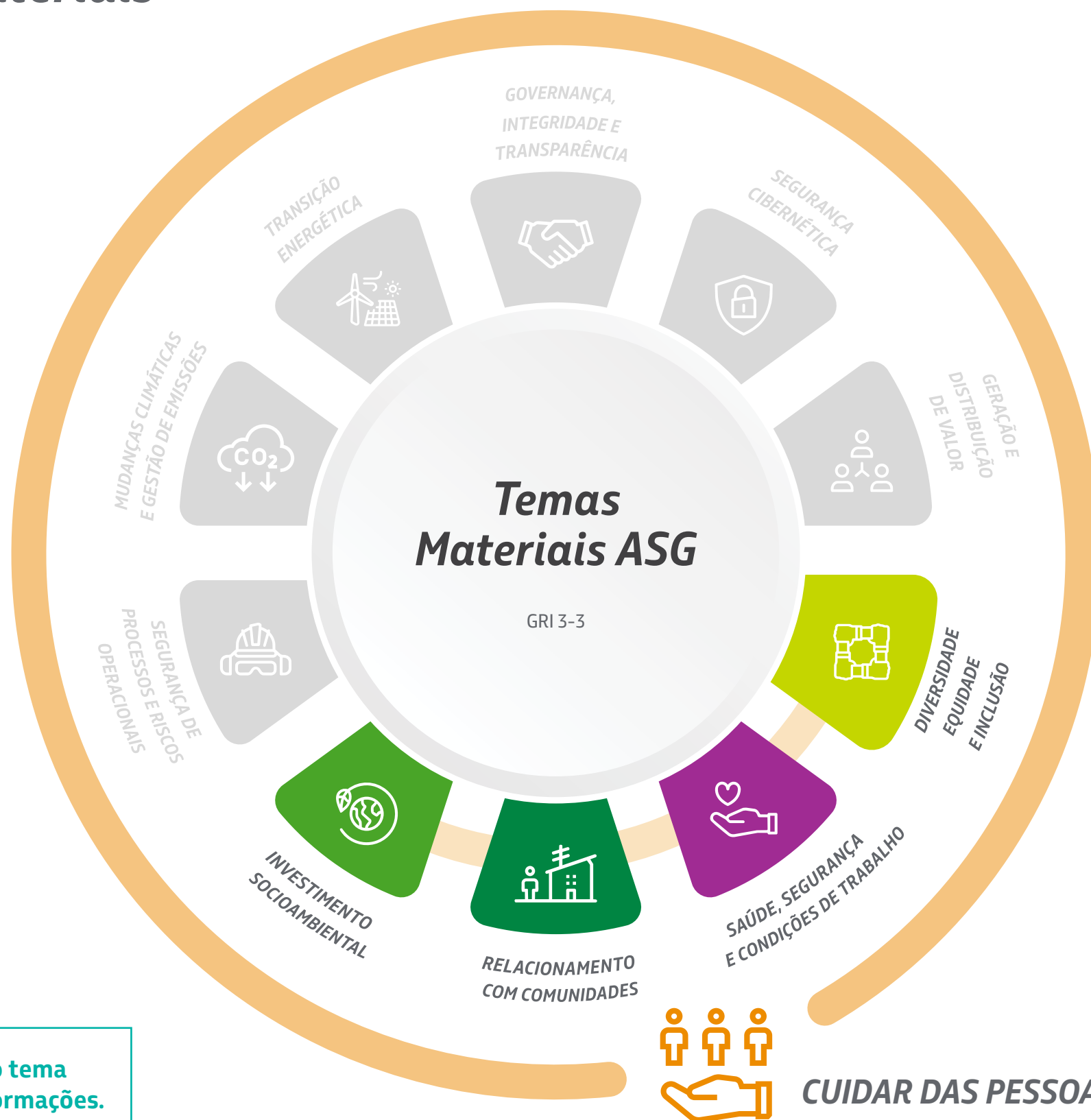


[SAIBA MAIS](#)

[Clique sobre o tema para mais informações.](#)



Temas materiais



🖱️ Clique sobre o tema para mais informações.

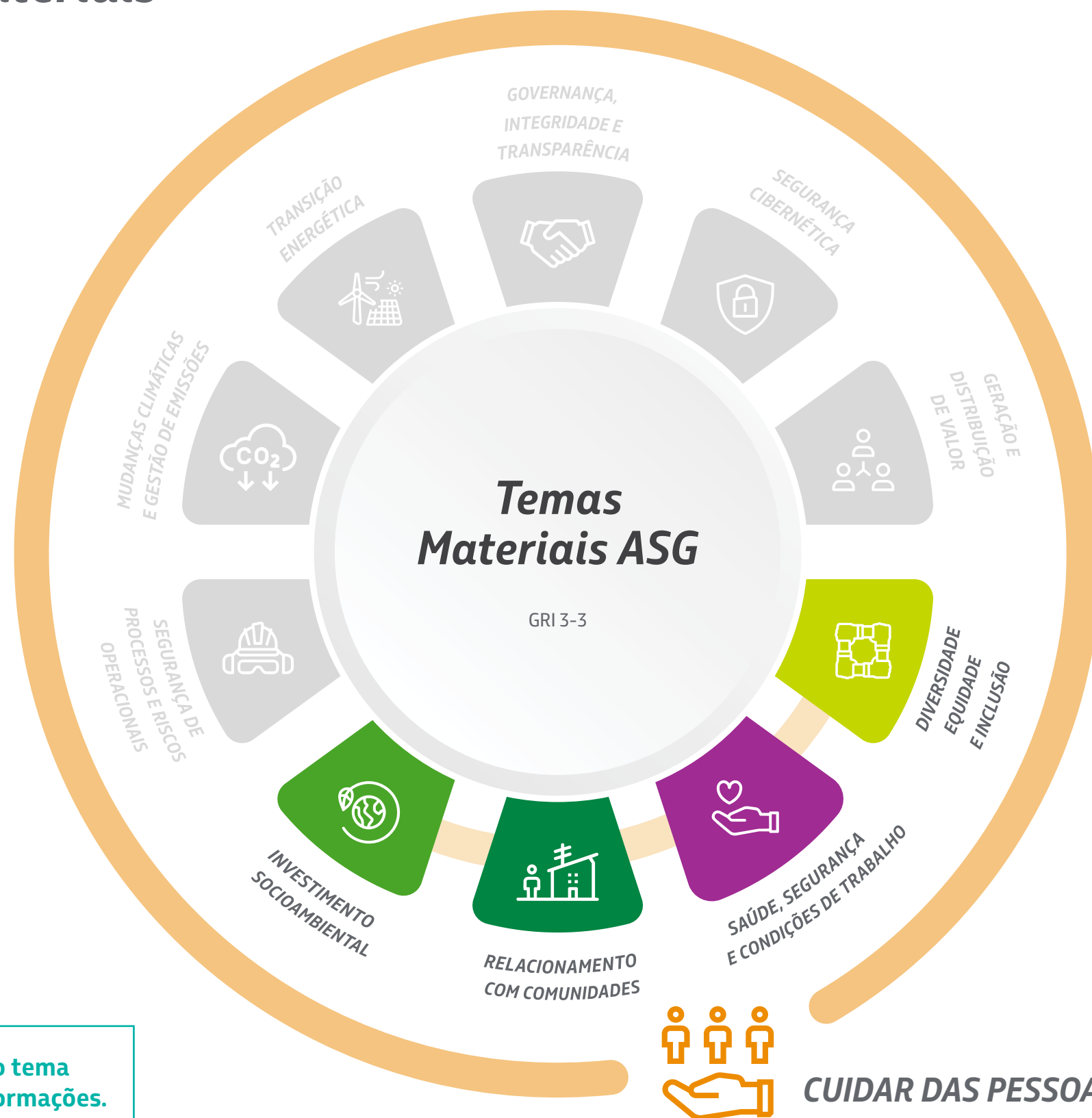
DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

Busca pela garantia de oportunidades iguais de desenvolvimento profissional e remuneração, mediante a construção de um ambiente de trabalho inclusivo e livre de discriminação relacionada a gênero, raça, orientação sexual, condições físicas, religião, entre outros, refletindo a composição da sociedade local.



📄 SAIBA MAIS

Temas materiais



SAÚDE, SEGURANÇA E CONDIÇÕES DE TRABALHO

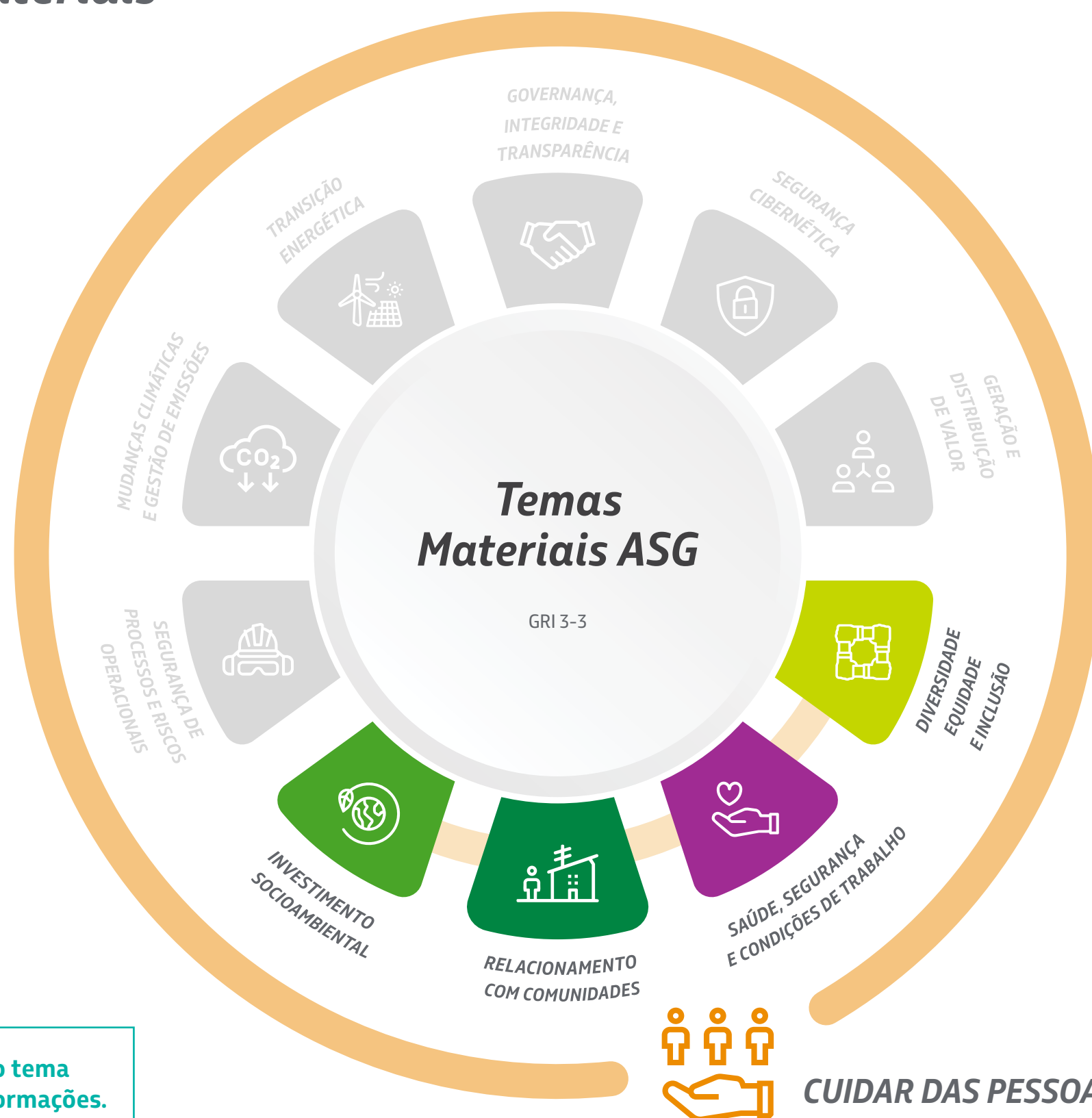
Criação e manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável, livre de lesões, fatalidades e doenças (crônicas e agudas), que contribua com o desenvolvimento das e dos profissionais e incentive hábitos saudáveis visando maior qualidade de vida, bem-estar e saúde física e mental da força de trabalho, refletindo na melhora do desempenho e do clima organizacional.



SAIBA MAIS

Clique sobre o tema para mais informações.

Temas materiais



🖱️ Clique sobre o tema para mais informações.

RELACIONAMENTO COM COMUNIDADES

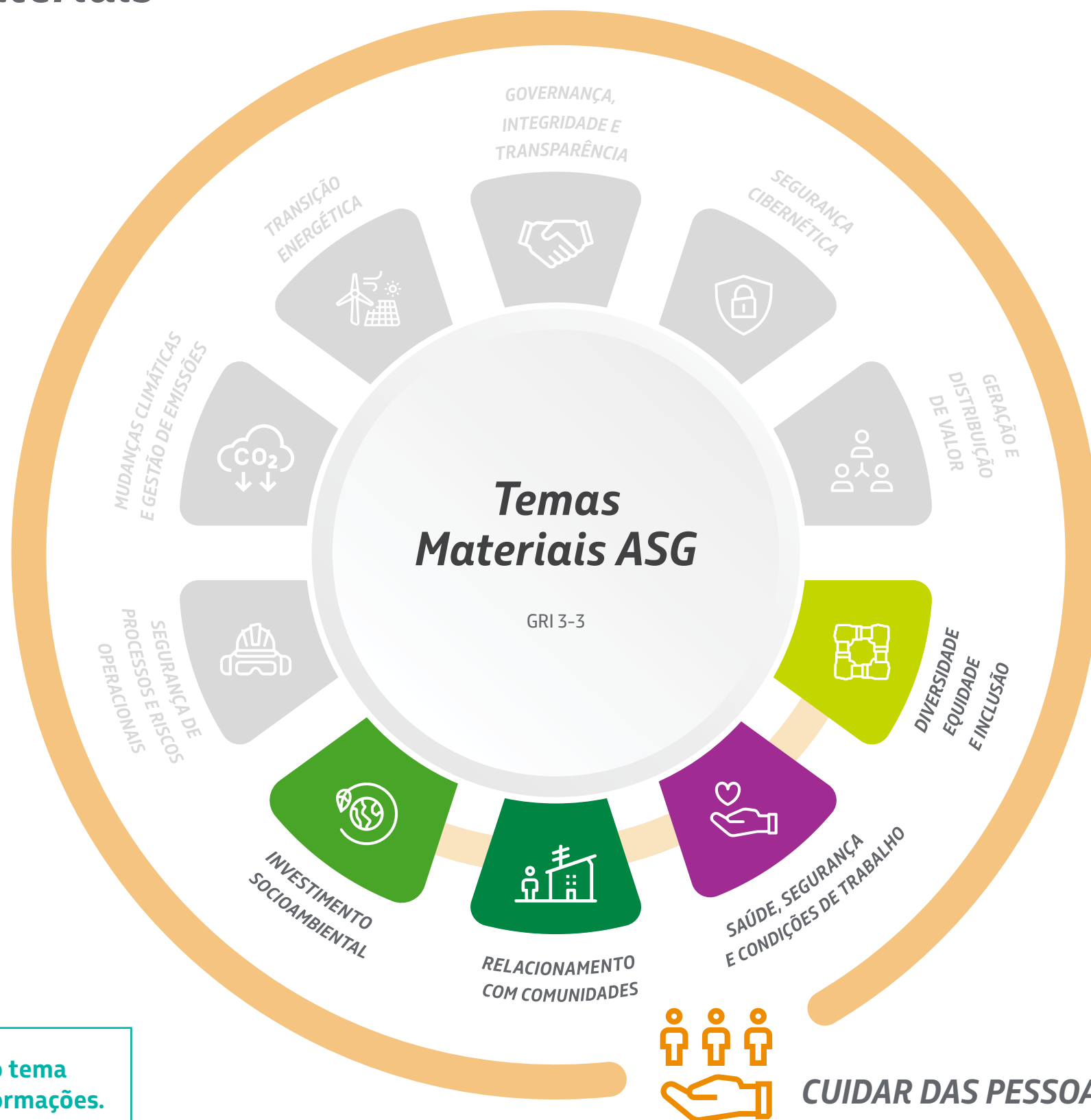
Atuação com transparência, confiança e geração de valor para as localidades do entorno das operações, promovendo o desenvolvimento local, minimizando riscos operacionais e garantindo a licença social e a continuidade das operações.



📄 SAIBA MAIS



Temas materiais



🖱️ Clique sobre o tema para mais informações.

INVESTIMENTO SOCIOAMBIENTAL

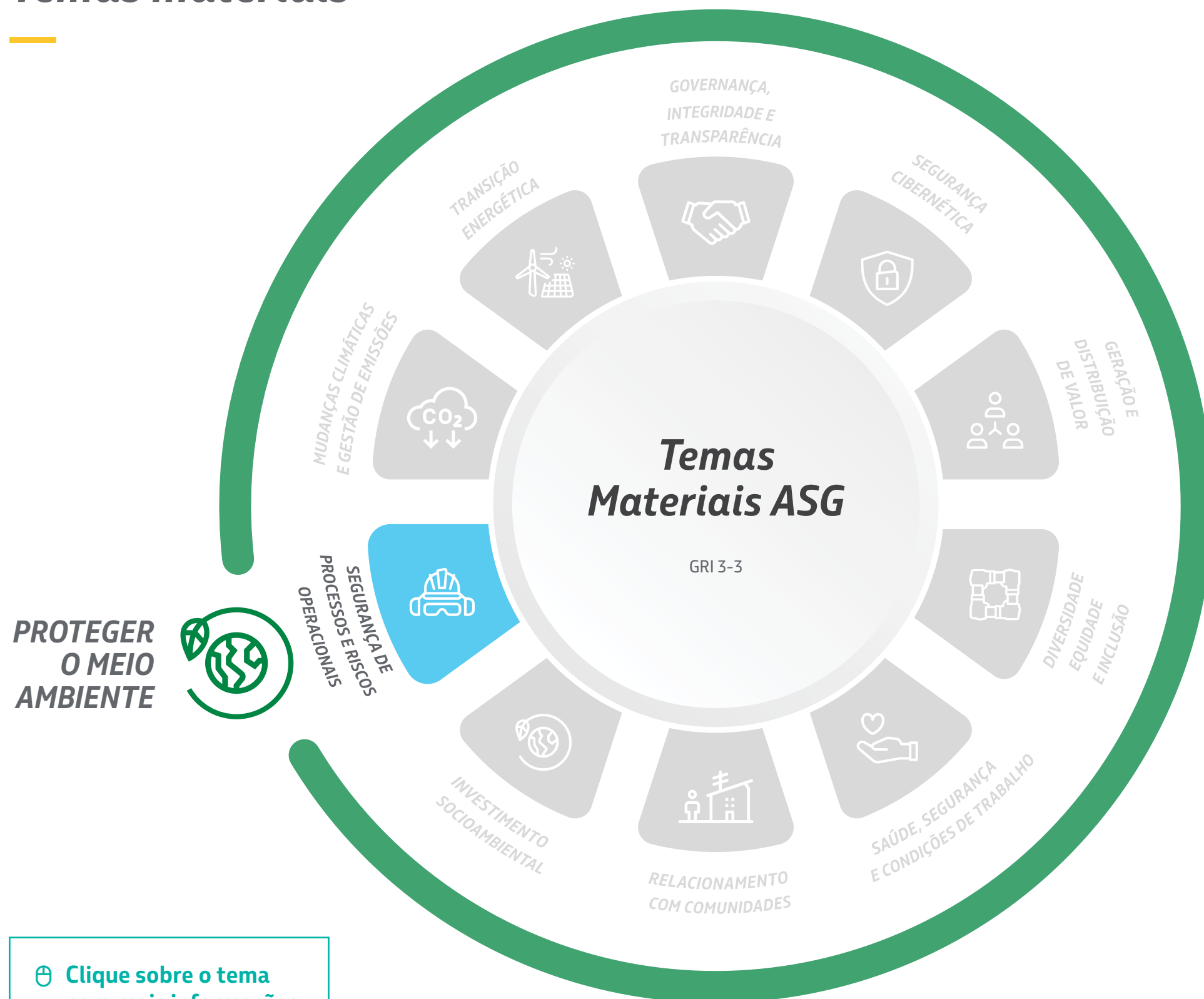
Geração de impacto positivo por meio de apoio a projetos e causas que promovam a redução das desigualdades, o desenvolvimento sustentável e a inclusão social de grupos vulneráveis, tais como comunidades tradicionais, indígenas e pescadoras e pescadores artesanais. Inclui também alocação de recursos para negócios sociais.



📄 SAIBA MAIS



Temas materiais



SEGURANÇA DE PROCESSOS E RISCOS OPERACIONAIS

Atuação para garantir a segurança das operações e dos processos, mitigar impactos de derivações clandestinas e reduzir riscos de vazamentos ou outros que possam causar impactos no meio ambiente e nas comunidades.



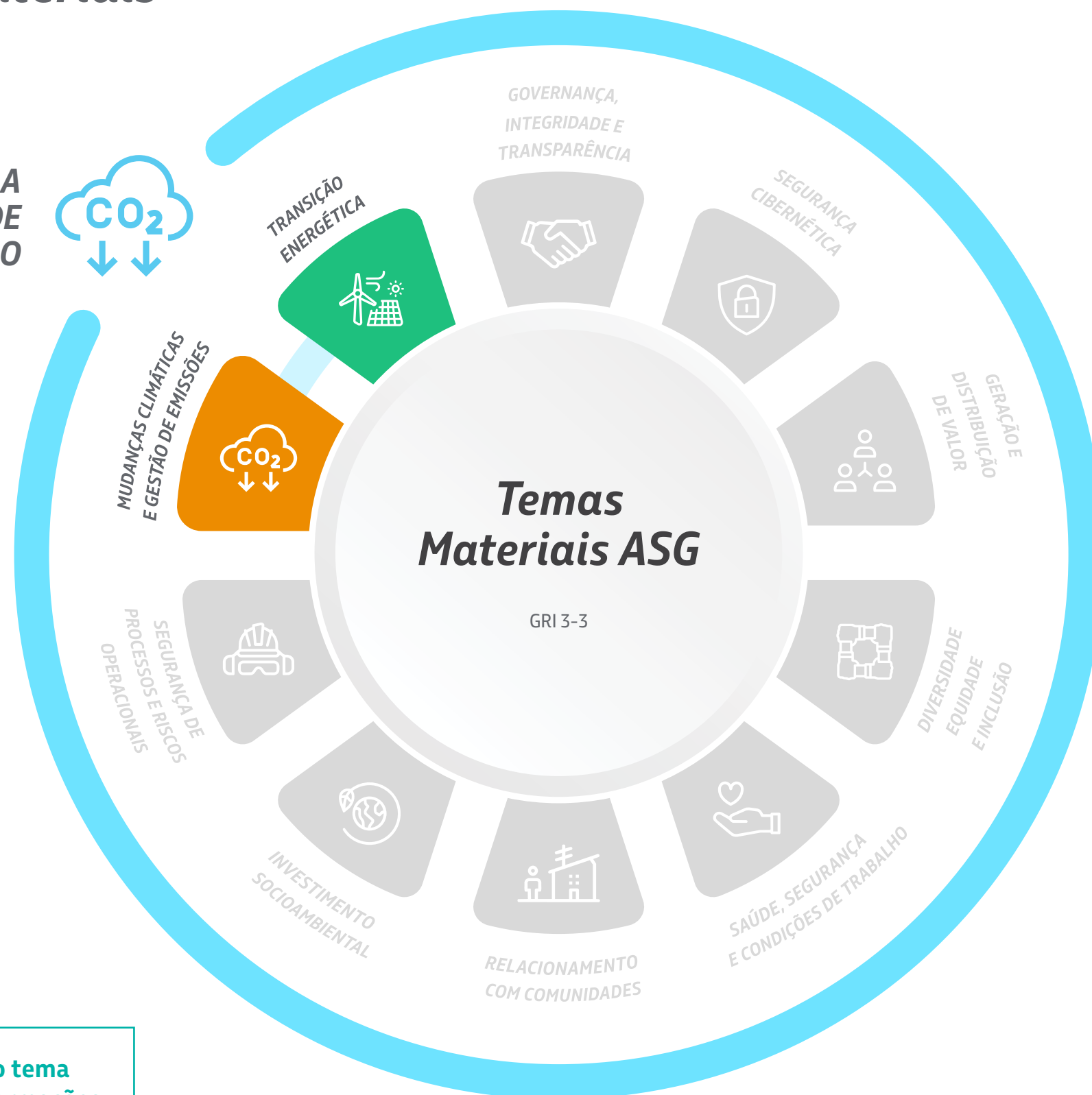
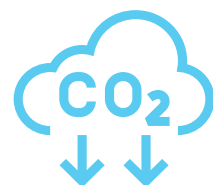
[SAIBA MAIS](#)

[Clique sobre o tema para mais informações.](#)



Temas materiais

REDUZIR A PEGADA DE CARBONO



MUDANÇAS CLIMÁTICAS E GESTÃO DE EMISSÕES

Identificação e gestão dos riscos climáticos associados ao negócio e à cadeia de valor, contemplando a capacidade em absorver os impactos de tais riscos, bem como monitoramento e redução das emissões de gases de efeito estufa próprias e promoção de ações para engajamento de fornecedores e clientes visando a redução da pegada de carbono.



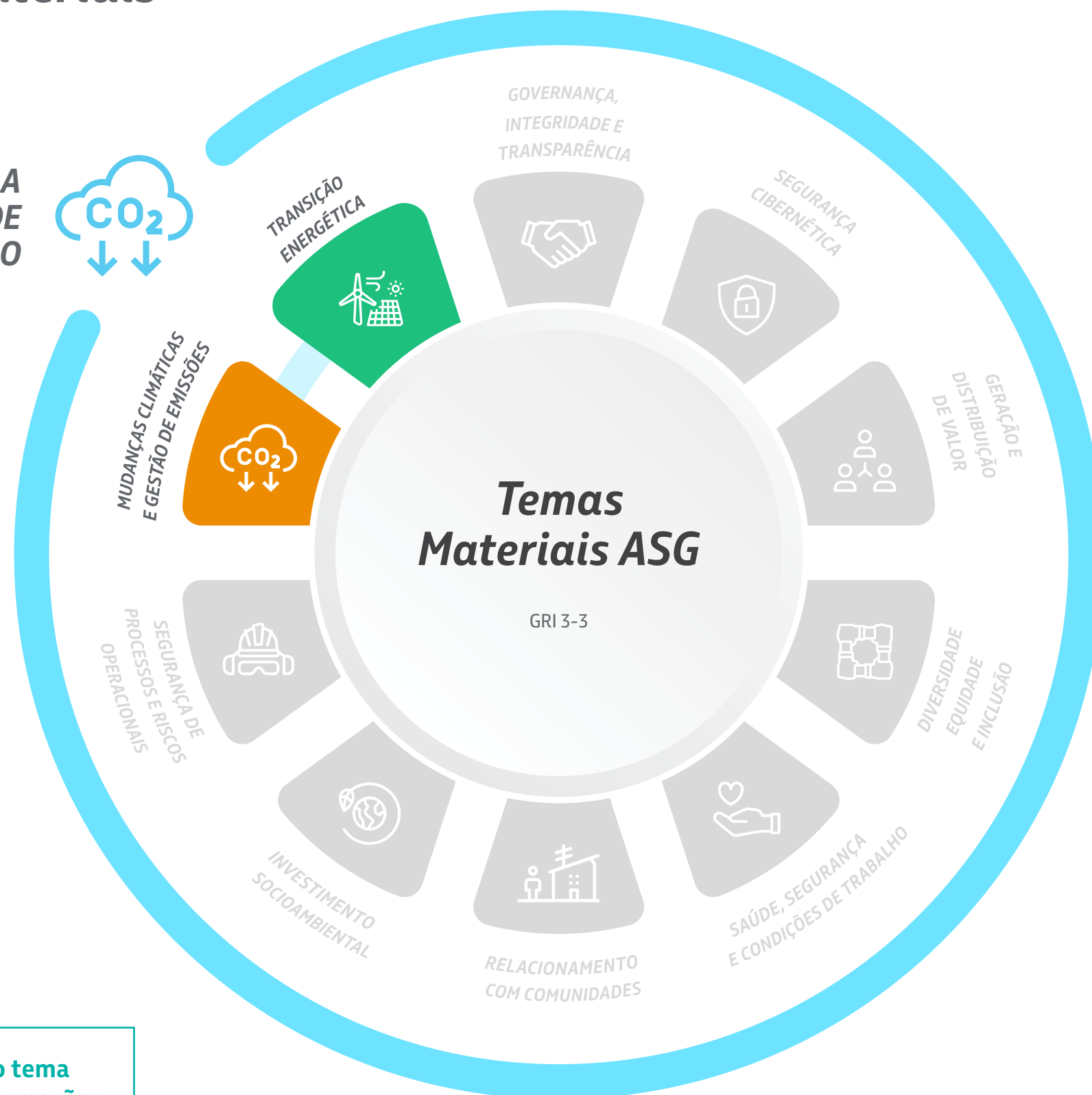
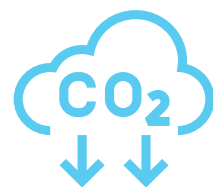
SAIBA MAIS

Clique sobre o tema para mais informações.



Temas materiais

REDUZIR A PEGADA DE CARBONO



TRANSIÇÃO ENERGÉTICA

Participação na mudança estrutural de longo prazo dos sistemas de energia por meio da substituição gradual de fontes de eletricidade e combustíveis de origem fóssil (derivados de petróleo, gás natural e carvão mineral) por fontes renováveis (energia solar, eólica, biocombustíveis, hidrogênio etc).



SAIBA MAIS

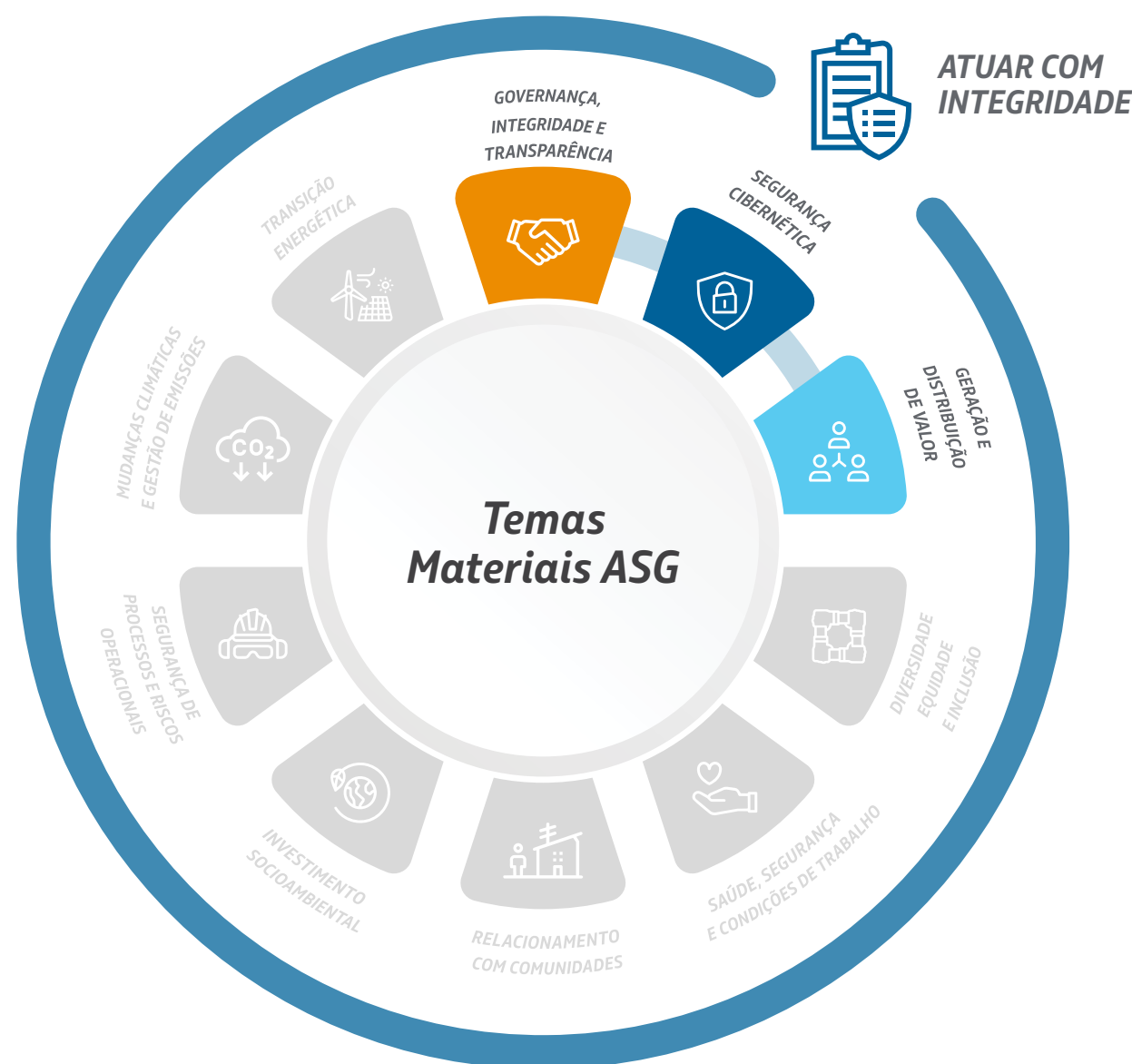
Clique sobre o tema para mais informações.



Atuar com Integridade

<i>Governança</i>	45
<i>Estrutura organizacional</i>	48
<i>Ética, integridade e transparência</i>	58
<i>Gestão de Riscos</i>	70
<i>Segurança da informação</i>	74
<i>Geração e distribuição de valor</i>	79

GOVERNANÇA



ATUAÇÃO COM ÉTICA, INTEGRIDADE E TRANSPARÊNCIA



100%

de atendimento aos critérios de transparência da CGU (49/49)



4 anos

consecutivos com classificação máxima em transparência ativa



100%

das parcerias (convênios e patrocínios) passaram por *Due Diligence* de Integridade (DDI)



21%

de mulheres e de pessoas negras em posições de liderança



Selo Diamante no Programa Nacional de Transparência Pública

DESEMPENHO ECONÔMICO-FINANCEIRO



Receitas:

R\$ 15,04 bilhões

Valor distribuído:

R\$ 9,20 bilhões

+ R\$ 22 milhões

em patrocínios culturais, esportivos e mercadológicos



É por meio da governança corporativa que asseguramos a ética, a integridade e a transparência e garantimos que nossos compromissos ambientais, sociais e de geração de valor sejam efetivamente implementados e monitorados ao longo do tempo.

Atuamos em um setor marcado por operações complexas e alta regulação. Por isso, agir com integridade é um compromisso fundamental com todos os nossos stakeholders.

As boas práticas de governança corporativa e *compliance* constituem um pilar de sustentação para os nossos negócios. Nossa prioridade é atuar sempre orientados pela ética, pela integridade e pela transparência, fortalecendo a confiança de todas as partes interessadas.

Nossos valores orientam cada uma de nossas condutas e permeiam todas as áreas de atuação do Sistema Petrobras, garantindo que operemos de maneira íntegra, gerando valor com sustentabilidade e comprometidos com o futuro do país.

A governança corporativa é um pilar estratégico, estruturado em instâncias formais de decisão, políticas internas, mecanismos de controle e sistemas de gestão que garantem a conformidade e a integridade em todas as nossas ações. Também está conectada à nossa agenda de sustentabilidade, principalmente na gestão de riscos, no relacionamento com as partes interessadas e no planejamento estratégico.

Governança corporativa e societária

O modelo de Governança Corporativa e Societária que orienta nossa atuação e a de nossas subsidiárias e controladas tem os objetivos de:

- » garantir a sustentabilidade da Transpetro e a perenidade das melhores práticas de governança;
- » aprimorar o processo decisório na Alta Administração;
- » aprimorar os processos de planejamento, os controles e o desempenho da companhia;
- » aumentar a transparência e a divulgação de informações;
- » fortalecer a imagem institucional e a reputação da companhia;
- » gerar valor para o acionista e demais partes interessadas, de forma ética e sustentável.

E tem seu funcionamento orientado por:

- » transparência;
- » respeito e tratamento equânime ao acionista e demais partes interessadas;
- » prestação de contas;
- » responsabilidade econômica, social e ambiental;
- » respeito aos requisitos legais e regulatórios estabelecidos nos países onde atuamos.

Política de governança corporativa e societária

A Política de Governança Corporativa e Societária tem como objetivo definir os princípios e diretrizes que norteiam o modelo de Governança Corporativa e Societária na Transpetro e suas subsidiárias, em alinhamento com a controladora. [ACESSE](#) 

GOVERNANÇA CORPORATIVA

Conjunto de práticas e regras de funcionamento e relacionamento entre acionistas/cotistas, Assembleia Geral, Conselho de Administração, Diretoria Executiva, Auditoria Independente, Conselho Fiscal e demais partes interessadas. Tem a finalidade de aprimorar o processo decisório na alta administração, contribuir para a sustentabilidade da companhia, melhorar a imagem institucional e facilitar o acesso ao capital.

GOVERNANÇA SOCIETÁRIA

Conjunto de práticas e regras de funcionamento voltadas para o alinhamento estratégico das participações societárias da controladora aos interesses da companhia, obtido por meio do desdobramento da estratégia, das políticas, das diretrizes e dos instrumentos de governança.

CONTROLADORA E SUAS PARTICIPAÇÕES SOCIETÁRIAS

Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobras e sociedades nas quais a controladora detém participação acionária direta ou indireta.



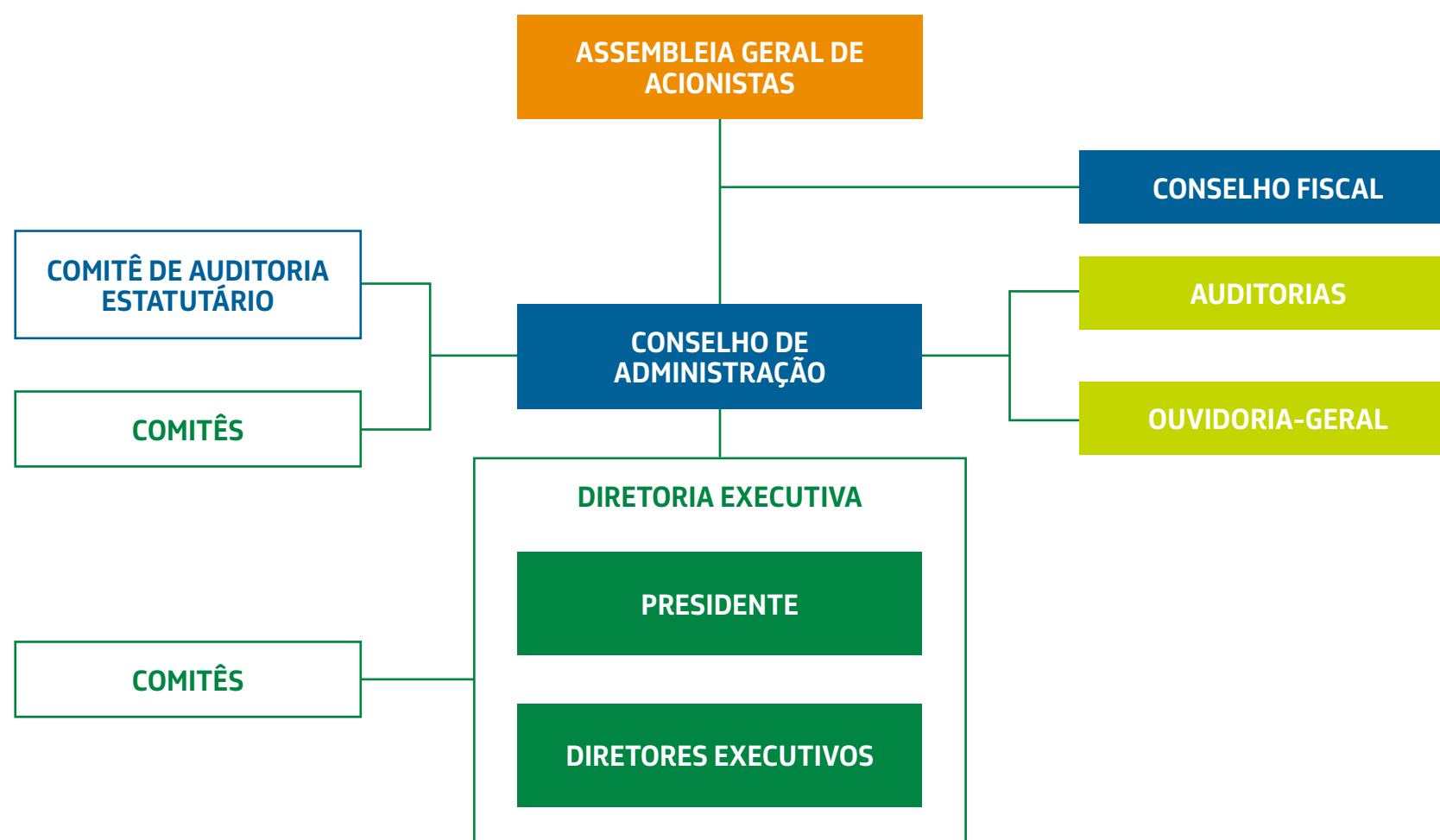
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

GRI 2-9 | 2-12 | 2-13 | 2-16 | 2-17 | 2-18

GRI Setorial 11.11.2 | 11.14.3

IPECA GOV-1 | GOV-2

A estrutura de governança é composta pela Assembleia Geral de Acionistas, Conselho Fiscal, Conselho de Administração e seus comitês de assessoramento, auditorias (interna e externa), Ouvidoria-Geral, Diretoria Executiva e seus comitês e presidente e diretores individualmente.



O Conselho de Administração e a Diretoria Executiva constituem a direção superior da companhia. Os comitês de assessoramento ao Conselho de Administração e à Diretoria Executiva, que se reúnem periodicamente para avaliar e discutir temas relevantes em suas áreas de atuação, também constituem elementos fundamentais da estrutura de governança e do processo decisório.

A Assembleia Geral e os órgãos estatutários da Transpetro têm suas atribuições e poderes conferidos pela legislação aplicável e pelo Estatuto Social. [ACESSE](#)

Em 2025, fortalecemos essa estrutura com o retorno das áreas de Ouvidoria, Governança e Conformidade, que desde 2022 vinham sendo compartilhadas com nossa controladora. A aproximação dessas funções das áreas de negócio assegura o equilíbrio entre eficiência e controle para nos garantir atuação ágil e segura ao mesmo tempo.

Hierarquia de gestão e responsabilidades



Competências e responsabilidades

As competências e responsabilidades das instâncias de governança são definidas pelo Estatuto Social e pelo Plano Básico de Organização.

O Estatuto Social é o documento que estabelece as regras e diretrizes para o funcionamento da Transpetro, elenca nosso objeto social, bem como direitos e deveres do acionista, composição dos órgãos estatutários e suas competências, entre outros aspectos essenciais para a governança corporativa da companhia.

Já o Plano Básico de Organização (PBO) tem por objetivo definir as diretrizes e os modelos de organização e de governança corporativa da Transpetro, a estrutura geral da companhia, as atribuições de suas unidades, a competência de seus titulares e as Áreas de Contato dos membros da Diretoria Executiva, em conformidade com o Estatuto Social.



Gestão de impactos

As gestoras e gestores da estrutura geral assumem responsabilidade direta pelos impactos gerados em suas respectivas áreas de atuação. Essas lideranças cuidam para que nossas atividades ocorram de forma responsável e prestam contas tanto à Diretoria Executiva quanto ao Conselho de Administração.

Após a aprovação do Plano Estratégico e do Plano de Negócios, cabe à Diretoria Executiva e às nossas equipes técnicas conduzir a gestão dos negócios. Atuamos de forma integrada para garantir que cada decisão esteja alinhada ao propósito, aos valores e ao posicionamento estratégico da Transpetro.



Frequência e processos de reporte

O fluxo de comunicação entre instâncias de governança é constante e transparente. O Conselho de Administração se reúne mensalmente e, de forma extraordinária, sempre que os interesses da companhia exigem. Há um cronograma anual de pautas permanentes, por meio do qual o conselho e seus comitês acompanham temas fundamentais para a sustentabilidade. Além dessas reuniões previstas, as unidades técnicas têm autonomia para encaminhar outros assuntos relevantes sempre que necessário. O Comitê de Auditoria Estatutário também dá suporte e monitora pautas regulares, reportando informações para a tomada de decisão do Conselho de Administração.



Desenvolvimento do conhecimento da Alta Administração

Com o objetivo de promover reflexão e debate sobre temas relevantes para o fortalecimento de uma conduta eficiente, íntegra, ética e responsável, os membros da Diretoria Executiva, do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal realizam, na sua posse, com repetições anuais, o Treinamento Obrigatório para Estatutários (Tope).

O programa aborda temas essenciais à governança, como legislação societária, mercado de capitais, controles internos, divulgação de informações, ética, Lei Anticorrupção e outros assuntos relevantes para nossas atividades.

A participação no treinamento é requisito para recondução aos cargos. Em 2025, o Tope foi disponibilizado em formato de ensino a distância (EAD), por meio do sistema SIRH (Solução Integrada de Recursos Humanos), ampliando o acesso à capacitação.

Conselho de Administração

GRI 2-10 | 2-11 | 2-12 | 2-15 | 2-17 | 2-18 | 405-1

GRI Setorial 11.11.5

IPIECA GOV-1

Atuação estratégica

O Conselho de Administração (CA) é a instância máxima de governança da Transpetro. Atua como órgão colegiado de orientação e direção geral dos negócios, define missão e objetivos estratégicos e monitora a execução dessas metas pela Diretoria Executiva.

Também está em sua competência aprovar, por proposta da Diretoria Executiva (DE), o plano estratégico, o plano de negócios, bem como planos e programas anuais de dispêndios e de investimentos, promovendo anualmente uma análise quanto ao atendimento das metas e dos resultados na execução dos planos, devendo publicar suas conclusões e informá-las ao Congresso Nacional e ao Tribunal de Contas da União (TCU).

O Conselho de Administração conta com o assessoramento de dois comitês estatutários – Comitê de Auditoria Estatutário (CAE) e o Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, este último compartilhado com a controladora. Conta ainda com o suporte técnico do Comitê de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (COSMS), não estatutário, para o cumprimento de suas responsabilidades de orientação e direção superior da companhia.

Os comitês poderão ser compostos por membros do Conselho de Administração e/ou por profissionais de mercado de notória experiência e capacidade técnica.



Composição do Conselho de Administração

É composto por, no mínimo, sete e, no máximo, oito membros eleitos pela Assembleia Geral de Acionistas, com prazo de gestão unificado de dois anos. São permitidas, no máximo, três reconduções consecutivas, exceto para o representante das empregadas e dos empregados, que observa a legislação e regulações vigentes.

Garantindo que o Conselho de Administração conte com visões diversas e amplas do negócio, o órgão é composto por:

- » um membro indicado pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos;
- » um representante das empregadas e dos empregados, eleito na Assembleia Geral, conforme estabelecido pela legislação;
- » 25% mínimo de membros independentes (dois membros no mandato atual).

Seguindo as melhores práticas de governança corporativa, e a fim de evitar conflitos de interesse, foi estabelecido que quem ocupa a Presidência da Transpetro não pode exercer, mesmo que temporariamente, a Presidência do Conselho de Administração. Durante o ano de 2025, a função de presidente do Conselho de Administração da Transpetro foi exercida pela presidente da Petrobras.

Nas deliberações do Conselho de Administração, o presidente do conselho possui o voto de desempate, além do voto individual, assegurando agilidade e responsabilidade nas deliberações do colegiado.

Composição do CA⁸

Presidente	Conselheiros
Magda Maria de Regina Chambriard	William França da Silva
	William Vella Nozaki
	Marcus Benício Foltz Cavalcanti
	Ederson Nunes da Conceição (representante das empregadas e dos empregados)
	Carolina Gabas Stuchi (indicada pela União)
	Pietro Allevato (independente)
	Marcelo Diniz de Paula Rocha (independente)

8 - Data-base 31/12/2025 – a composição mais atualizada do colegiado pode ser consultada no site da Transpetro. [ACESSE](#)

Nomeação e seleção

A seleção e a nomeação do Conselho de Administração e dos comitês seguem diretrizes previstas no Estatuto Social e na Política de Indicação de Membros da Alta Administração e do Conselho Fiscal.

» Política de indicação

Destaca o fortalecimento dos princípios de transparência, equidade, prestação de contas, responsabilidade corporativa, independência, foco no resultado e diligência quanto aos processos de seleção, indicação e avaliação da elegibilidade dos indicados, que devem ser considerados juntamente com a legislação e o Estatuto Social. Essas diretrizes valem para todas as partes interessadas que possuem o direito à indicação, sejam nossos empregados e empregadas ou nosso acionista. [ACESSE](#)

Os critérios para seleção e nomeação priorizam:

» Perfil e competência

Formação e experiência compatíveis com a função, variedade de qualificações recomendadas para o colegiado.

» Sucessão e integridade

Planos de sucessão estabelecidos e análise do histórico profissional em relação a desempenho e integridade.

» Visão das partes interessadas

É respeitado o direito de indicação garantido por lei e pelo Estatuto Social.

Compromisso com a diversidade

As indicações feitas pela controladora para o Conselho de Administração seguem critérios de diversidade aplicáveis a todo o Sistema Petrobras. Buscamos uma liderança plural que reflita a sociedade e atenda aos normativos internos de representatividade.

Entre os oito membros⁹ do Conselho de Administração:

- » **Gênero:**
seis (75%) homens e duas (25%) mulheres;
- » **Raça e etnia:**
duas (25%) pessoas autodeclaradas negras;
- » **Pessoas com deficiência:**
uma (13%) pessoa autodeclarada com deficiência na sua composição.

Independência e integridade

Cabe ao Comitê Técnico Estatutário de Governança e Conformidade da Petrobras (CTE-GC), atuando como Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, verificar a elegibilidade dos indicados para atuar como membros do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva e do Conselho Fiscal, avaliando:

1. a conformidade do processo de indicação e de elegibilidade;
2. os requisitos e impedimentos aplicáveis à função;
3. dados de integridade do indicado;
4. o cumprimento do percentual mínimo de **25% de conselheiras e conselheiros independentes**, conforme estabelecido no Estatuto Social.

Estratégia e compromisso com o futuro

A fim de supervisionar os impactos da companhia na economia, no meio ambiente e nas pessoas, o Conselho de Administração conta com instrumentos como o plano estratégico, os planos plurianuais e os programas de investimentos. Anualmente, as metas e os resultados desses planos são analisados, e as conclusões são reportadas ao Congresso Nacional e ao Tribunal de Contas da União (TCU).

Em 2025, o Conselho de Administração, aprovou o Plano de Negócios (PN) 2026-2030, que mantém a estratégia de longo prazo estabelecida no Plano Estratégico (PE) 2050.

No contexto do PN 2026-2030, também foi reafirmado o Posicionamento ASG (Ambiental, Social e Governança) da companhia, que traduz o nosso comprometimento com os objetivos estratégicos e as metas em cada um dos pilares ASG.

O Conselho de Administração analisa o futuro do negócio com o entendimento de que a sustentabilidade não é um tema à parte, e sim uma das bases fundamentais para a identificação de riscos e oportunidades em todas as operações e a garantia de geração de valor para todas as partes interessadas.

Avaliação de desempenho dos órgãos de governança

A avaliação de desempenho, individual e coletiva, dos administradores, conselheiros fiscais e dos membros de comitês de assessoramento da Transpetro e de suas subsidiárias ocorre anualmente e observa os seguintes quesitos mínimos estabelecidos na lei nº 13.303/16:

- » exposição dos atos de gestão praticados, quanto à licitude e à eficácia da ação administrativa;
- » contribuição para o resultado do exercício;
- » consecução dos objetivos estabelecidos no plano de negócios e atendimento à estratégia de longo prazo.

A metodologia de avaliação é submetida ao Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, órgão compartilhado com a controladora.

O processo segue uma sistemática estruturada, sendo consideradas dimensões como processos de gestão, estratégia de negócios, resultados alcançados, riscos, governança, conformidade, entre outras. O Conselho de Administração realiza a avaliação de sua atuação como colegiado, enquanto o presidente do CA conduz a avaliação individual de seus membros, incluindo a própria autoavaliação.

O presidente do CA avalia, ainda, o desempenho da Diretoria Executiva como um todo e o desempenho individual do presidente da Transpetro que, por sua vez, avalia os demais diretores, submetendo os resultados para validação do presidente do CA.

Os comitês vinculados ao Conselho também são avaliados pelo presidente do CA, tanto em sua atuação colegiada quanto no desempenho individual de seus integrantes.

Ao final do ciclo, o Conselho de Administração valida os resultados das avaliações, abrangendo tanto o desempenho coletivo quanto individual da Diretoria Executiva e dos comitês estatutários.

Comitês de assessoramento ao Conselho de Administração

GRI 2-14

Comitês estatutários

COMITÊ DE AUDITORIA ESTATUTÁRIO

O Comitê de Auditoria Estatutário (CAE)¹⁰ auxilia o Conselho de Administração na análise das demonstrações financeiras anuais e trimestrais, seguindo as práticas contábeis brasileiras e as normas internacionais de relatórios financeiros (IFRS).

O CAE é responsável por analisar e emitir recomendação sobre a remuneração de acionistas, verificar se o pagamento de dividendos e juros sobre o capital próprio está alinhado às políticas, à estrutura de capital e ao nosso fluxo de caixa, apoiar o Conselho de Administração no estabelecimento de políticas globais relativas à avaliação e gerenciamento de riscos, além de avaliar e gerenciar as atividades de gestão de riscos da companhia, inclusive com relação aos temas ambientais, sociais e de governança (ASG).

O CAE recebe e acompanha denúncias internas e externas, garantindo o sigilo necessário, além de supervisionar as atividades de controle interno, da auditoria interna e da Ouvidoria-Geral. Ainda analisa as recomendações da auditoria externa e acompanha o cumprimento do plano anual e dos relatórios da auditoria interna.

O CAE atua para prevenir e combater a fraude e a corrupção, reportando suas avaliações ao Conselho de Administração. Por fim, avalia documentos para a transparência da companhia, como a Carta Anual de Políticas Públicas e Governança Corporativa, o Relatório de Administração e este Relatório de Sustentabilidade.

COMITÊ DE PESSOAS, ELEGIBILIDADE, SUCESSÃO E REMUNERAÇÃO

O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração é um órgão compartilhado com a Petrobras que auxilia na indicação de membros para a Alta Administração e Conselho Fiscal.

O comitê avalia a conformidade dos processos de indicação e a elegibilidade para as funções, observando todos os requisitos e impedimentos legais, além de verificar os dados de integridade de cada pessoa indicada.

Comitê não estatutário

COMITÊ DE SEGURANÇA, MEIO AMBIENTE E SAÚDE

O comitê assessora o Conselho de Administração na criação de políticas para a gestão estratégica de segurança, meio ambiente e saúde e apoia a definição de diretrizes e objetivos estratégicos para esses temas, em busca de alinhamento com as orientações da controladora.

O comitê também verifica se os planos e ações seguem as políticas e diretrizes aprovadas, analisa os resultados de desempenho relacionados a questões de segurança, meio ambiente e saúde (SMS) e sugere ações preventivas ou corretivas sempre que necessário. Além disso, auxilia na avaliação de questões de segurança, meio ambiente e saúde que possam representar riscos para a Transpetro ou para o Sistema Petrobras.

10 - A composição atualizada do colegiado pode ser consultada no site da Transpetro. [ACESSE](#)



Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal é constituído de forma permanente, sendo independente da administração, conforme exigido pela Lei das Sociedades por Ações 6.404/76.

A composição prevista para o Conselho Fiscal é de três membros efetivos e seus respectivos suplentes, todos residentes no país, eleitos pela Assembleia Geral Ordinária. O prazo de atuação dos membros do Conselho Fiscal é de dois anos, permitidas duas reeleições consecutivas. Um membro efetivo do Conselho Fiscal, bem como seu respectivo suplente, é indicado pelo Ministério da Fazenda (MF), como representante da Secretaria do Tesouro Nacional. Ele deve ser servidor público com vínculo permanente com a Administração Pública.

A investidura em cargo de administração ou fiscal da companhia observa as condições impostas pelo artigo 147, complementadas por aquelas previstas no artigo 162 da lei nº 6.404/76, na Política de Indicação de Administradores, na lei nº 13.303/16, e no decreto nº 8.945/16.

Existe um calendário das reuniões ordinárias do Conselho Fiscal, visando a execução do plano de trabalho. O regimento interno de nosso Conselho Fiscal pode ser acessado no site da Transpetro. [ACESSE](#)

A composição atual dos membros do Conselho Fiscal é de três titulares e dois suplentes ¹¹ e está distribuída entre:

- » **Gênero:**
três (60%) homens e duas (40%) mulheres;
- » **Raça e etnia:**
uma (17%) pessoa autodeclarada negra;
- » **Pessoas com deficiência:**
no momento, o Conselho Fiscal não conta com pessoas autodeclaradas com deficiência na sua composição.

Composição do CF¹²

Presidente	Conselheiros
Jeferson Gustavo Salerno	Leandro da Rocha Santos
	Maria Betânia Gonçalves Xavier (indicada pela União)
	Roberta Rose Sanches Muller (suplente)
	Abdsandryk Cunha de Souza (suplente indicado pela União)

11 – Atualmente, o conselho está com uma posição de suplente vaga.

12 – Data-base: 31/12/2025 – A composição mais atual do colegiado pode ser consultada no site da Transpetro. [ACESSE](#)

Diretoria Executiva

GRI 202-2
GRI Setorial 11.11.2 | 11.14.3

A Diretoria Executiva é responsável pela gestão direta dos negócios. Atua de forma colegiada na condução administrativa e, individualmente, na gestão das áreas sob sua responsabilidade, conforme as diretrizes organizacionais e sempre em alinhamento com a missão, os objetivos e as estratégias definidos pelo Conselho de Administração.

A diretoria atual conta com cinco integrantes: o presidente e quatro diretores executivos. Todas as lideranças são eleitas pelo Conselho de Administração para mandatos de até dois anos, sendo permitidas no máximo três reconduções consecutivas.

Entre os cinco membros da Diretoria Executiva:

- » **Gênero:**
atualmente, a diretoria é composta exclusivamente por homens.
- » **Raça e etnia:**
uma (20%) pessoa autodeclarada negra.
- » **Pessoas com deficiência:**
no momento, a Diretoria Executiva não conta com pessoas autodeclaradas com deficiência na sua composição.
- » **Regionalidade:**
todos os integrantes da Diretoria Executiva são brasileiros e trabalham na Sede, no Rio de Janeiro.

Composição da DE¹³

Presidente	Diretores
Sérgio Bacchi ¹⁴	Márcio Guimarães Costa ¹⁵ (diretor de Dutos e Terminais)
	Jones Soares ¹⁶ (diretor de Transporte Marítimo)
	Danilo Silva ¹⁷ (diretor Financeiro)
	Tomás Arantes ¹⁸ (diretor Corporativo e Jurídico)

13 - Data-base: 31/12/2025 – A composição mais atual do colegiado pode ser consultada no site da Transpetro. [ACESSE](#)
14 - Profissional de mercado. 15 - Empregado de carreira Transpetro. 16 - Empregado Transpetro. 17 - Empregado Petrobras. 18 - Profissional de mercado.

Relações societárias, participações e partes relacionadas

GRI 2-15

As relações societárias da Transpetro, participações e transações com partes relacionadas são divulgadas com transparência, em conformidade com a legislação e regulamentação aplicáveis.

Participação cruzada em órgãos de administração

As normas da companhia seguem a lei nº 13.303/2016, o CPC 05 (R1) e as diretrizes da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), que tratam a participação cruzada como informação relevante a ser divulgada sempre que:

- » influenciar processos decisórios;
- » configurar relação com parte relacionada; ou
- » representar conflito de interesse real ou potencial.

Comunicados ao Mercado sobre Transações com Partes Relacionadas são divulgados pela Petrobras e as informações anuais constam no Formulário de Referência da Controladora, conforme critérios de materialidade definidos pelo CAE (transações com valor igual ou superior ao equivalente a 1% do ativo total da Petrobras ou R\$ 1,5 bilhão – o que for menor), bem como aos requisitos descritos pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM).

Participação acionária cruzada com fornecedores e stakeholders

A participação acionária cruzada com fornecedores e demais *stakeholders* é tratada como potencial conflito de interesse e como transação com parte relacionada.

Essas relações são divulgadas conforme as diretrizes da Política de Transações com Partes Relacionadas, assegurando transparência aos públicos de interesse.

Estrutura de controle acionário

Nossa estrutura de controle, tendo a Petrobras como acionista controladora da Transpetro, é declarada explicitamente e as informações são divulgadas em nossos canais institucionais, no Relatório de Administração e na Carta Anual de Políticas Públicas e Governança Corporativa, garantindo transparência quanto a relações que possam gerar potenciais conflitos de interesse.

Transações com partes relacionadas

A Política de Transação com Partes Relacionadas [ACESSE](#) estabelece diretrizes para:

- » identificação e classificação das partes relacionadas;
- » análise prévia das transações;
- » aprovação pelas instâncias competentes;
- » divulgação conforme critérios de materialidade.

Essas diretrizes seguem a Lei das Estatais (lei nº 13.303/2016), Lei das S.A. (lei nº 6.404/1976), Pronunciamento Técnico CPC 05 (R1) sobre divulgação de partes relacionadas e normas da CVM (incluindo a resolução nº 94/2022). Além disso, a companhia realiza reportes periódicos ao Comitê de Auditoria Estatutário, reforçando os mecanismos de controle e governança.



ÉTICA, INTEGRIDADE E TRANSPARÊNCIA

GRI 3-3

GRI Setorial 11.19.1

IPIECA GOV-2



GOVERNANÇA, INTEGRIDADE E TRANSPARÊNCIA

GRI Setorial 11.19 | 11.20

Governança, integridade e transparência é o tema material que busca fortalecer de forma contínua os mecanismos da nossa estrutura de governança, composta por políticas internas, sistemas de controle, engajamento de empregadas e empregados e de parceiros em práticas éticas. A adoção de medidas que atualizam políticas e aprimoram sistemas de controle e engajamentos são essenciais para assegurar a conformidade com requisitos legais e regulatórios, prevenir riscos e promover uma gestão responsável e transparente.

Trabalhamos para garantir a confiabilidade e a integridade de todas as nossas atividades. Para isso, utilizamos uma matriz de controles internos, que abrange toda a companhia por meio de controles em nível de entidade.

Esses mecanismos têm alcance corporativo e orientam nossas políticas, padrões de governança, processos de negócio e sistemas de tecnologia da informação. Eles são a base que sustenta a segurança das operações e a transparência de gestão. Nossas avaliações anuais confirmam a eficácia desses controles, especialmente nos processos de preparação e divulgação das demonstrações financeiras.

Para além de monitorar, precisamos agir. Sempre que identificamos uma oportunidade de melhoria ou uma deficiência, trabalhamos em parceria com as áreas responsáveis para implementar ações corretivas. Esse compromisso com a excelência assegura que os processos evoluam, protegendo o valor da nossa companhia.



Sistema de Integridade

GRI 2-23
IPIECA GOV-1

Nosso Sistema de Integridade reúne estruturas de governança, normas e instrumentos de gestão que orientam a prevenção, a detecção e o tratamento de riscos de integridade em nossas atividades. Nesse contexto, adotamos processos de devida diligência, uma abordagem preventiva alinhada ao princípio da precaução e o respeito aos direitos humanos como diretrizes que orientam nossas decisões e relações.

Política de Compliance

A Política de *Compliance* é orientada por princípios que reforçam a atuação da Transpetro com base na ética, integridade e transparência em todas as suas relações. Esses princípios estabelecem a atuação preventiva na mitigação de riscos de conformidade, a apuração diligente de desvios de conduta, com adoção de medidas corretivas proporcionais, e a garantia de não retaliação a denunciante de boa-fé, assegurando sigilo e proteção institucional. Também reforçam o papel dos administradores e gestores no fortalecimento contínuo da cultura de integridade e posicionam a companhia como agente indutor de boas práticas no ambiente de negócios.

Política de *Compliance* na íntegra [ACESSE](#)

Nesse contexto, a Política de *Compliance* também estabelece a realização da *Due Diligence* de Integridade (DDI). Esse procedimento nos permite conhecer, avaliar e acompanhar riscos de integridade relacionados a fornecedores de bens e serviços, instituições envolvidas em patrocínios e convênios, clientes dos mercados interno e externo, armadores e intermediários comerciais, além de empresas em processos de aquisição, desinvestimento ou parcerias estratégicas e operacionais.

A metodologia da *Due Diligence* de Integridade inclui:

- » Aplicação de questionários;
- » Análise de fatores de risco conforme o tipo de relacionamento;
- » Avaliação do programa de *compliance* das contrapartes;
- » Verificação de sua capacidade de mitigar os riscos identificados.

Ao longo de todo o processo, mantemos comunicação aberta com as contrapartes para esclarecer dúvidas e dar transparência às análises realizadas.

Aplicamos a DDI às contrapartes definidas com base em critérios de risco, o que orienta nossas decisões e o tratamento proporcional a cada situação.

Grau de Risco de Integridade	Alto
	Médio
	Baixo

Além disso, monitoramos riscos de conformidade relacionados ao cumprimento da legislação e regulamentação aplicáveis, normas internas e princípios éticos que orientam nossa atuação.

Código de Conduta Ética

O Código de Conduta Ética do Sistema Petrobras orienta nossa atuação e reforça o compromisso com o cuidado das pessoas, promovendo diversidade, equidade e inclusão, além da saúde, do bem-estar e da segurança física e psicológica.

Como parte do Sistema Petrobras, atuamos de forma integrada na indústria de óleo, gás natural e energia, com responsabilidade frente à sociedade, à nossa força de trabalho, a parceiros e ao acionista. Nossos valores orientam decisões e práticas, impulsionando a melhoria contínua de processos, produtos e serviços, e fortalecendo uma atuação ética nos mercados em que estamos presentes. Nesse contexto, o Código de Conduta Ética vai além de um instrumento normativo: ele também tem papel educativo e inspira a disseminação da nossa cultura e valores, dentro e fora da companhia. Sua construção contou com a participação da nossa força de trabalho, reforçando o caráter colaborativo desse compromisso.

Em nossas relações de trabalho, respeitamos e promovemos os direitos humanos, atuando para prevenir riscos de violação em nossas operações. Garantimos condições dignas de trabalho e um ambiente diverso, inclusivo, seguro e saudável, com respeito às normas trabalhistas, à liberdade de associação e sindicalização, à não discriminação e à igualdade de oportunidades.

Valorizamos o respeito às pessoas em toda a sua diversidade e promovemos um ambiente comprometido com a inclusão e a equidade. Isso inclui o reconhecimento das diferenças individuais e o apoio a ações afirmativas voltadas a grupos sub-representados, como mulheres, pessoas negras, pessoas indígenas, pessoas com deficiência, pessoas LGBTQIAPN+, pessoas idosas e migrantes. Também incentivamos o acolhimento e o suporte a pessoas que relatam situações de violência no trabalho, fortalecendo uma cultura de respeito e confiança.

Adicionalmente, adotamos o princípio da equidade nos processos de indicação de membros da Alta Administração e do Conselho Fiscal, assegurando tratamento justo às partes interessadas, com consideração a seus direitos, deveres, necessidades e expectativas..

Programa de Compliance

Construído com base nas diretrizes da Política de *Compliance* e do Código de Conduta e Ética, o Programa de *Compliance* tem o intuito de fomentar e manter um ambiente de integridade. Cabe à Gerência Executiva de Governança e Conformidade a responsabilidade pelo sistema de integridade.

Modelo do Sistema de Integridade



Gerência Executiva de Governança e Conformidade

A gerência é responsável por assegurar a implementação dos modelos de governança corporativa e societária, bem como a manutenção de um ambiente íntegro e conforme em toda a Transpetro. A atuação envolve a implantação, disseminação, suporte, avaliação e aprimoramento de políticas, diretrizes, práticas e controles, em alinhamento e sinergia com a Petrobras e com as melhores práticas de mercado, visando fortalecer a transparência, a prestação de contas, a responsabilidade corporativa, o tratamento equânime entre as partes interessadas e garantir um ambiente íntegro para os negócios da Transpetro.



Compromisso e políticas

GRI 2-23 | 2-24

GRI Setorial 11.20.5 | 11.20.6

IPIECA GOV-1

A Transpetro reafirma seu compromisso com a condução responsável de seus negócios, pautada no respeito aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos e na promoção de um ambiente ético, íntegro e transparente.

Esse compromisso abrange temas prioritários como equidade de gênero, inclusão de pessoas com deficiência, diversidade sexual e de gênero, equidade racial e diversidade geracional, estando alinhado a referenciais internacionais de direitos humanos, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e as convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A atuação da companhia considera diferentes categorias de *stakeholders*:

- » força de trabalho (empregadas e empregados, estagiárias e estagiários, jovens aprendizes, prestadoras e prestadores de serviço);
- » clientes;
- » fornecedores;
- » poder público;
- » comunidades nas áreas de abrangência;
- » controladora;
- » parceiros de negócios;
- » mídia;
- » entidades de classe.



Compromisso de conduta empresarial

A incorporação dos compromissos de conduta empresarial responsável ocorre de forma estruturada no sistema de governança da Transpetro, composto por instrumentos que asseguram a delegação de responsabilidades e a implementação das diretrizes estabelecidas.

Entre os principais instrumentos de governança, destacam-se:

- » Estatuto Social; [ACESSE](#)
- » Plano Básico de Organização (PBO);
- » Tabela de Limites de Competência (TLC).

Enquanto o Estatuto Social é o documento que estabelece as regras e diretrizes para o funcionamento da Transpetro, o PBO define a estrutura organizacional e as responsabilidades das unidades e a TLC estabelece diretrizes e alçadas para a prática de atos de gestão.

Além disso, adotamos um sistema hierarquizado de padronização, composto por:



Temas **relacionados à sustentabilidade** são encontrados em um conjunto de políticas corporativas. Nossas políticas são aprovadas e monitoradas pelo Conselho de Administração, reforçando nosso compromisso com as boas práticas de governança corporativa.

POLÍTICAS COM TEMÁTICAS RELACIONADAS À SUSTENTABILIDADE

- » Política de Responsabilidade Social;
- » Política de Diversidade, Equidade e Inclusão;
- » Política de Comunicação e Relacionamento;
- » Política de *Compliance*;
- » Política de Governança Corporativa e Societária;
- » Política de Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde - QSMS da Transpetro;
- » Política de Gestão de Riscos Empresariais da Transpetro.

Todas as políticas acima, além de outras do arcabouço normativo da companhia, encontram-se acessíveis ao público. [ACESSE](#)

Integração à estratégia e operações

A visão, o propósito e os valores da Transpetro asseguram alinhamento entre a estratégia corporativa e a execução das operações e são refletidos de forma transversal no comportamento da nossa força de trabalho e nas decisões da companhia, reforçando uma atuação responsável, ética e orientada à geração de valor sustentável no longo prazo.

A integridade e a ética constituem fundamentos centrais dessa atuação, garantindo coerência entre discurso e prática e orientando as relações com acionista, empregadas, empregados, parceiros, clientes e sociedade. Esse direcionamento sustenta o compromisso com a transparência, a conformidade e a responsabilidade na condução dos nossos negócios, fortalecendo a confiança dos públicos de interesse.

A sustentabilidade é incorporada de forma estruturada às decisões estratégicas e operacionais, refletindo o compromisso da companhia com a geração de valor de longo prazo e com o respeito à sociedade e ao meio ambiente, em linha com uma atuação íntegra e responsável.

Relações de negócios, engajamento de fornecedores e integridade

A atuação com integridade também se estende às relações de negócios. Promovemos o engajamento de fornecedores em temas de sustentabilidade, incluindo a disponibilização da jornada ASG com trilhas de capacitação. Adicionalmente, por meio de mecanismos de avaliação da integridade de contrapartes, como a *Due Diligence* de Integridade (DDI), analisamos aspectos relacionados à reputação, idoneidade e transparência, contribuindo para a identificação e mitigação de riscos nas relações contratuais.



Capacitação e disseminação da cultura de integridade

Investimos continuamente na disseminação dos compromissos por meio de programas de treinamento. Contamos com uma plataforma virtual própria, disponibilizada para todas as empregadas e empregados, para facilitar essas capacitações.

Em 2025, foram disponibilizadas capacitações para 100% das empregadas e dos empregados sobre o Código de Conduta Ética, Combate à Violência Contra a Mulher e Formação Básica em Direitos Humanos.

Rota da Integridade

Criado em 2025, o projeto Rota da Integridade surgiu a partir de um programa de visitas às áreas operacionais da Transpetro, com o objetivo de reforçar a cultura da integridade na companhia.

Para alcançar esse propósito, o projeto promove um diálogo aberto com a força de trabalho, esclarecendo papéis e responsabilidades, abordando as principais políticas e diretrizes relacionadas à Integridade e apresentando os processos das áreas que compõem o Sistema de Integridade.

O projeto está em constante evolução, reforçando a importância da disseminação dos valores da Transpetro para a manutenção do Sistema de Integridade.

Em 2025, seis terminais foram visitados: Coari e Manaus (UO-NORTE), Madre de Deus-BA e Angra dos Reis-RJ (UO-BAES), São Caetano do Sul-SP e Guarulhos-SP (UO-SPPCO), além de uma edição na Sede da Transpetro no Rio de Janeiro.

Combate à corrupção

GRI 205-1 | 205-2

GRI Setorial 11.20.1 | 11.20.2 | 11.20.3

IPIECA GOV-3

Adotamos mecanismos para prevenir e combater a corrupção com base em avaliações periódicas de risco e disseminação de diretrizes internas.

Processos avaliados quanto a riscos de corrupção

A Transpetro avaliou 100% de seus processos empresariais quanto aos riscos de fraude e corrupção. A análise abrangeu processos de níveis 2 e 3, conforme considerados na elaboração da matriz de integridade, incluindo aqueles com potencial de ocorrência desses eventos, todos avaliados pela Gerência de Conformidade.

Os processos da companhia foram analisados na matriz de integridade, validada pela Diretoria Executiva (DE), com reporte ao Comitê de Auditoria Estatutário (CAE), de acordo com a Política de Gestão de Riscos Empresariais e de Declaração de Appetite a Riscos Empresariais, aprovadas pelo Conselho de Administração (CA).

Comunicação e treinamentos anticorrupção

Alinhada aos princípios e direcionamentos da Petrobras, a Transpetro promove a divulgação de políticas, normas e procedimentos voltados à ética e à integridade para diversos públicos de interesse. Essas ações se materializam por meio de campanhas e iniciativas que utilizam múltiplos canais de comunicação.

A definição dos treinamentos leva em conta a priorização dos temas e dos públicos mais relevantes para a organização. Realizamos, no mínimo uma vez ao ano, treinamentos sobre integridade direcionados a toda a força de trabalho e à Alta Administração, reforçando continuamente nossa cultura ética.

Em novembro de 2025, lançamos o treinamento do Código de Conduta Ética do Sistema Petrobras na modalidade de ensino a distância (EAD).

O treinamento, disponível para toda a força de trabalho e de caráter obrigatório para empregadas e empregados, utiliza estudos de caso interativos que estimulam a reflexão e incentivam a aplicação prática dos princípios éticos no cotidiano profissional, englobando temas como prevenção à fraude e corrupção, conflitos de interesse e proteção aos direitos humanos. Destaca-se que a não realização do curso pode impactar o processo anual de progressão profissional.

Do total de empregadas e empregados dos quadros de terra e mar, alcançamos o percentual de 96% de realização do treinamento sobre o Código de Conduta Ética do Sistema Petrobras, contabilizando 4.991¹⁹ pessoas treinadas ao final da campanha, em abril de 2026.

19 - Não contabilizados os empregados e empregadas que ingressaram na companhia depois da campanha, cedidos ou de licença/afastados no período.

Conformidade com leis e regulamentos

GRI 2-27

Monitoramos nossa conformidade com requisitos legais e regulatórios, analisando os casos significativos de não conformidade com base em:

- » impacto da obrigação envolvida;
- » relevância do tema;
- » partes envolvidas.

No período reportado, não foram registrados casos significativos de não conformidade nem aplicação de multas relevantes.



Prevenção e gestão de conflitos de interesse

GRI 2-15

Além de atendermos ao artigo 115, parágrafo 1º da Lei das Sociedades por Ações (nº 6.404/1976), a Lei de Conflito de Interesses (nº 12.813/2013) e a Lei das Estatais (nº 13.303/2016), mantemos um conjunto de instrumentos, continuamente aprimorados, para identificação, prevenção e mitigação de conflitos de interesse de nossos administradores e empregadas e empregados, incluindo:

- » Estatuto Social;
- » Código de Conduta Ética;
- » Orientações de Conduta para Terceiros;
- » Diretrizes específicas sobre conflito de interesses;
- » Diretriz de Prevenção de Conflito de Interesses referente aos membros do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva e equivalentes;
- » *Background Check* de Integridade;
- » Programa de *Compliance*;
- » Política de Indicação de Membros da Alta Administração e do Conselho Fiscal;
- » Política de Transações com Partes Relacionadas;
- » Diretriz de Transações com Partes Relacionadas.

As empregadas e os empregados utilizam o Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesses (SeCI), sistema desenvolvido pela Controladoria-Geral da União (CGU) em atendimento à Lei de Conflito de Interesses, para consultas de potenciais conflitos de interesses. Essas consultas são recebidas pela Ouvidoria-Geral e encaminhadas para análise da área de Conformidade. Enquanto os agentes abarcados pelo Código de Conduta da Alta Administração Federal seguem os procedimentos definidos pela Comissão de Ética Pública.

Em situações de potencial conflito, é obrigatório o impedimento do agente envolvido nos processos decisórios, com o objetivo de garantir o exclusivo interesse da companhia.

Ouvidoria-Geral

GRI 2-26

Vinculada ao Conselho de Administração e exercendo suas atividades com independência, a Ouvidoria-Geral da Transpetro atua como canal institucional de comunicação e diálogo com os públicos de interesse, promovendo o tratamento adequado das manifestações, incluindo:

- » solicitações de informação;
- » reclamações e pedidos;
- » denúncias de irregularidades.

As denúncias são recebidas e tratadas por meio de canal único, aplicável a todas as empresas controladas, assegurando padronização e rastreabilidade dos processos.

Os resultados das atividades da Ouvidoria-Geral são consolidados em relatório anual destinado à direção superior, estruturado de forma a apresentar informações e dados quantitativos e qualitativos das manifestações registradas nos canais de atendimento, como também outros destaques pertinentes no período.

A atuação da Ouvidoria é orientada pela Política da Função Ouvidoria, que estabelece diretrizes voltadas à garantia de direitos, promoção da transparência, prevenção e combate à corrupção e ao aprimoramento contínuo da governança corporativa.

Nesse contexto, destacam-se as seguintes práticas:

- » disponibilização de canal permanente, independente e acessível para recebimento de denúncias, inclusive anônimas;
- » tratamento das demandas com ética, isenção, confidencialidade e tempestividade;
- » apuração de denúncias, incluindo casos de assédio moral e sexual;
- » monitoramento de prazos e qualidade das respostas;
- » comunicação contínua com as e os demandantes, sempre que possível;
- » condução e apoio a processos de mediação e resolução de conflitos;
- » articulação com áreas internas e instâncias responsáveis pela apuração;
- » acesso a informações necessárias para análise e encaminhamento das manifestações;
- » prestação de contas ao Conselho de Administração, resguardando a confidencialidade;
- » integração e troca de experiências com as ouvidorias das empresas do Sistema Petrobras;
- » registro e tratamento de denúncias relacionadas a fraude, corrupção e irregularidades graves;
- » garantia de acessibilidade a todos os públicos, de forma inclusiva e não discriminatória.

Acesse o Portal de Transparência (Plai) para informações públicas sobre a Transpetro. [ACESSE](#) 

Canais de manifestação e denúncia

GRI 2-16 | 2-25

IPIECA SOC-9

Disponibilizamos diferentes mecanismos para o registro de manifestações e relatos de preocupações relacionadas à conduta empresarial.

» **Fale Transpetro**

Canal destinado ao recebimento de reclamações, pedidos, sugestões e elogios, contribuindo para o fortalecimento da transparência e para o adequado encaminhamento das demandas às áreas responsáveis.

» **Canal Único de Denúncias do Sistema Petrobras**

Ferramenta independente, sigilosa e imparcial, disponível ao público interno e externo, que permite o registro de denúncias de forma anônima, sem possibilidade de rastreamento. O canal opera 24 horas por dia, em português, inglês e espanhol.

Além dos canais de manifestação, temos instrumentos institucionais voltados ao aconselhamento sobre a aplicação de políticas e práticas de conduta empresarial responsável. Esses mecanismos são disponibilizados pela Gerência Executiva de Governança e Conformidade e incluem:

» **Assessoria de Governança**

Orientação sobre aplicação dos instrumentos de governança que disciplinam o processo decisório.

» **Assessoria/Parecer de Conformidade**

Avaliação da aderência a normas e procedimentos, com identificação de riscos de conformidade

» **Autodeclaração de recebimento de presentes e hospitalidades**

Instrumento de prevenção a conflitos de interesse.

» **Background Check de Integridade (BCI)**

Procedimento destinado a subsidiar a tomada de decisão na indicação de administradores, conselheiros e profissionais para funções gerenciais, assegurando a prevenção e o gerenciamento de potenciais conflitos de interesse.

Programa Ouvidoria Itinerante

Como iniciativa para fortalecimento da atuação da Ouvidoria, desenvolvemos o **Programa Ouvidoria Itinerante**, voltado à ampliação do diálogo com a força de trabalho e à promoção da cultura de integridade na companhia. O programa tem como objetivo aproximar a Ouvidoria das áreas operacionais e administrativas, disseminando informações sobre os canais disponíveis, os fluxos de tratamento das manifestações e a importância do reporte de irregularidades.

As ações envolveram visitas a 33 unidades com a realização de apresentações direcionadas às empregadas e aos empregados, seguidas de atendimentos individuais em espaços reservados, para uma escuta qualificada e confidencialidade.

GESTÃO DE RISCOS

A crescente complexidade do ambiente de negócios, marcada por incertezas econômicas, pressões regulatórias, avanços tecnológicos e demandas cada vez mais rigorosas por transparência e responsabilidade socioambiental, torna indispensável a adoção de uma abordagem contínua, sólida e estruturada no gerenciamento de riscos.

Nesse contexto, identificar e tratar riscos que ameaçam a capacidade da organização de atingir seus objetivos assumem papel estratégico ao preservar valor e garantir sustentabilidade no longo prazo.

A Gestão de Risco Empresarial é um processo sistemático adotado para analisar cenários e identificar, avaliar, tratar e monitorar os riscos, atuando na garantia do alcance dos objetivos estratégicos de uma organização.

A Transpetro conta com uma estrutura formal de Gestão de Riscos alinhada à governança corporativa e ao planejamento estratégico, atuando junto a todas as áreas e em diferentes níveis hierárquicos na companhia.

Essa abordagem é realizada de forma integrada, multidisciplinar e proativa, visando lidar preventivamente e de forma contínua, com os riscos que afetam o negócio.

A gestão eficaz de riscos é fundamental para proteger os interesses da empresa, criar e preservar valor, e aproveitar oportunidades estratégicas.

A Transpetro dispõe de um conjunto de políticas, diretrizes e padrões que orientam o gerenciamento de riscos e definem princípios, práticas e mecanismos para fortalecer sua resiliência, promover a tomada de decisão informada e assegurar a criação de valor de forma ética, segura e sustentável para todas as partes interessadas:

- » Política de Gestão de Riscos Empresariais da Transpetro;
- » Declaração de Apetite a Riscos Empresariais da Transpetro;
- » Gerenciamento dos Riscos Empresariais da Transpetro.

Política de Gestão de Riscos Empresariais

A política considera a atuação da companhia de forma integrada à sociedade e ao meio ambiente, orientando a incorporação dos riscos no processo decisório. Seus princípios incluem:

- » respeito à vida em toda a sua diversidade;
- » atuação ética em conformidade com requisitos legais e regulatórios;
- » alinhamento ao planejamento estratégico;
- » consideração dos *stakeholders* nas respostas aos riscos;
- » geração e preservação de valor, incluindo a continuidade dos negócios.

O principal instrumento desse processo é o Mapa de Riscos Empresariais (Mare), que consolida as ameaças aos nossos objetivos estratégicos.

O processo de gestão de riscos, vinculado ao Mare, contempla a identificação sistemática de riscos avaliados com base em critérios de probabilidade e impacto, baseado em metodologias reconhecidas e nos melhores *frameworks* como a ISO 31.000 e a COSO ERM e alinhado às orientações da controladora.

Ele permite identificar e atuar na gestão dos riscos que podem impactar o desempenho do negócio, a segurança das operações e das pessoas, o meio ambiente e a reputação institucional.

No Mapa de Riscos Empresariais (Mare), os riscos são classificados conforme a Estrutura Analítica de Riscos (EAR) da companhia, em três agrupamentos:

- » **Financeiro**
Relacionados a flutuações de mercado, inadimplemento de contrapartes e descasamentos entre ativos e passivos;
- » **Conformidade, legal e regulatório**
Associados ao cumprimento de leis, regulamentos e normativos internos, incluindo o Código de Conduta Ética;
- » **Operacional**
Decorrentes das atividades da companhia, incluindo falhas em processos, sistemas, suprimentos, além de eventos externos, como desastres naturais ou ações de terceiros.

O Mare é revisado periodicamente, considerando, entre outros fatores, as premissas e diretrizes do Plano Estratégico, que orientam a identificação e priorização dos riscos com maior potencial de impacto no negócio, orientando a alocação de esforços e recursos para a mitigação daqueles considerados mais críticos, por meio de planos de ação.

Classificação e monitoramento dos riscos

Ao longo de 2025, os seguintes riscos empresariais foram avaliados como mais relevantes:



Eventos climáticos extremos

Relacionados com chuvas intensas, secas severas, ciclones e deslizamentos de terra, representam riscos relevantes à integridade de dutos e terminais, podendo ocasionar acidentes com impactos sociais e ambientais. Adotamos uma abordagem preventiva e integrada para mitigar esses riscos.



Ataques cibernéticos e incidentes à segurança da informação

Relacionados a possíveis vazamentos de dados, fraudes digitais e interrupções operacionais. A mitigação envolve o fortalecimento da cultura de segurança da informação, atualização tecnológica e aprimoramento contínuo de controles.



Perda de mercado ou clientes

Associada a fatores como aumento da concorrência, mudanças no mercado energético, não renovação de contratos e necessidade de adaptação ao cenário de descarbonização, pode impactar receitas e participação de mercado.



Derivação clandestina

Caracterizada pelo furto de combustíveis em dutos, representa risco relevante à segurança das pessoas, ao meio ambiente e à integridade operacional. A companhia atua de forma preventiva e integrada para reduzir a incidência dessas ocorrências.

Considerados os riscos de maior severidade da organização, esses riscos são monitorados, com reportes periódicos à Diretoria Executiva, ao Comitê de Auditoria Estatutário, ao Conselho Fiscal e ao Conselho de Administração. Dessa forma, a Alta Administração participa ativamente desse processo, acompanhando os principais riscos e avaliando as diretrizes para seu tratamento.

Em 2025, foram realizadas mais de 30 apresentações a essas instâncias, evidenciando a relevância do tema na governança da companhia. Além disso, uma série de iniciativas, atividades e eventos foram realizados visando desenvolver a cultura de riscos na organização e maior engajamento junto à força de trabalho.



Controles internos

Mantemos um sistema de controles internos sobre as informações financeiras alinhado às melhores práticas de mercado e à legislação vigente, estruturado para assegurar a confiabilidade dos processos e a integridade dos dados reportados.

Anualmente, realizamos o processo de certificação de controles internos, com participação da Auditoria Interna, que avalia a efetividade dos controles com base no *framework* do *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (Coso). Esse processo envolve:

- » Autoavaliação pelas gestoras e pelos gestores (*control self-assessment*);
- » Revisão do desenho dos controles;
- » Testagem de sua eficácia, para promover um ciclo contínuo de aprimoramento.

Também contamos com uma Política de Controles Internos, alinhada às diretrizes da Petrobras, que orienta a gestão para a condução eficiente dos negócios e busca a mitigação de riscos, prevenção e detecção de fraudes, além da qualidade das informações contábeis e financeiras.

Como subsidiária do Sistema Petrobras, atendemos aos requisitos, no ciclo anual de certificação dos controles internos, da Lei Sarbanes-Oxley (SOx), das normas da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e da lei nº 13.303/2016 (Lei das Estatais).

Esse conjunto de práticas contribui para a confiabilidade dos relatórios financeiros, a adequada segregação de funções e a proteção dos nossos ativos. Com base nas avaliações realizadas, os controles internos sobre os relatórios financeiros foram considerados efetivos no período.



SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

GRI 3-3 | 418-1



SEGURANÇA CIBERNÉTICA

Segurança Cibernética²⁰ é o tema material que reflete a relevância da proteção dos ativos digitais e a continuidade das operações em um ambiente conectado e dependente de tecnologia.

Já a Segurança da Informação é uma área mais ampla que protege qualquer tipo de informação, seja ela digital, física ou até verbal, para garantir confidencialidade, integridade e disponibilidade. Nesse sentido, a Segurança Cibernética é compreendida como um dos componentes da Segurança da Informação, com foco específico na proteção de dados e sistemas em ambientes digitais, incluindo redes, computadores e aplicações, especialmente frente a ameaças como acessos não autorizados, malwares e ataques cibernéticos.

Na Transpetro o tema é tratado pela Gerência de Segurança da Informação²¹.

O tema material abrange atividades de governança, conformidade, monitoramento tecnológico e proteção dos sistemas corporativos. Atua tanto na elaboração de normas e diretrizes, quanto na implementação de mecanismos técnicos de proteção e no

acompanhamento dos riscos associados ao ambiente digital.

A gestão do tema é orientada por um conjunto de políticas e normas internas, que estabelecem princípios para o tratamento das informações corporativas. Entre esses instrumentos, se destacam:

- » Política de Segurança da Informação;
- » Diretrizes complementares relacionadas à classificação da informação, controle de acessos, uso seguro de sistemas e requisitos aplicáveis a fornecedores e terceiros.

Temos, ainda, um Plano de Segurança da Informação que reúne iniciativas voltadas ao fortalecimento contínuo da proteção dos sistemas e dados corporativos.

Os indicadores de desempenho relacionados ao tema se encontram em processo de evolução, considerando a maturidade recente da estrutura dedicada à segurança cibernética na companhia, que vem sendo continuamente fortalecida desde sua criação.



Política de Segurança da Informação

Destacam-se os pilares de confidencialidade, integridade, disponibilidade e autenticidade, que norteiam a proteção dos ativos informacionais da companhia. A abordagem adotada é sistêmica e integrada, considerando a segurança da informação de forma transversal aos negócios, processos e relações com terceiros.

Para garantir a efetividade dessa gestão, estabelecemos diretrizes:

- » a manutenção de uma estrutura de governança clara, com definição de papéis e responsabilidades;
- » promoção contínua da cultura de segurança da informação em toda a organização;
- » adoção de medidas tecnológicas e administrativas alinhadas à análise corporativa de riscos, incluindo ações corretivas em casos de não conformidade;
- » alocação de recursos adequados para a sustentação e evolução dos controles de segurança;
- » incorporação de requisitos de segurança desde a concepção de processos e soluções (*security by design*);
- » implementação de mecanismos para identificação, prevenção e resposta a incidentes de segurança da informação.

Adicionalmente, a força de trabalho desempenha papel fundamental nesse processo, sendo responsáveis por utilizar, classificar e proteger as informações de forma ética e segura, bem como por reportar eventuais incidentes por meio dos canais estabelecidos pela companhia.

Política de Segurança da Informação na íntegra [ACESSE](#)

20 - Embora o tema material seja Segurança Cibernética, este subcapítulo adota o conceito mais amplo de Segurança da Informação, que abrange a proteção de informações em todos os seus formatos: digitais, físicos ou verbais;

21 - Em 2025, Segurança da Informação (SI) estava sob a estrutura da Gerência Estratégica (GE) de Tecnologia da Informação (TI). Em abril de 2026, houve uma alteração de estrutura e a SI passou a integrar a Gerência Geral de Riscos Empresariais (GRE).

Ataques cibernéticos

Ataques cibernéticos representam um risco relevante para a continuidade das nossas operações. Embora não tenham sido registrados incidentes significativos com impacto operacional ou vazamento de dados, enfrentamos um volume expressivo de tentativas de ataques e atividades maliciosas, que são continuamente monitoradas e tratadas por sistemas de segurança.

Caso um evento dessa natureza venha a se concretizar, os impactos potenciais incluem:

- » paralisação de operações;
- » interrupções na logística de combustíveis;
- » prejuízos econômicos;
- » riscos indiretos à sociedade (considerando o papel estratégico da companhia na cadeia de abastecimento energético).

Por sua complexidade e severidade, alguns cenários são acompanhados pelo mapa de riscos empresariais da companhia, com o registro de controles e, quando necessário, planos de ação e acompanhamento.

Gestão de Riscos relacionados a fornecedores

No que se refere à cadeia de suprimentos, a Transpetro vem fortalecendo a gestão de riscos cibernéticos de fornecedores críticos, com a aplicação de questionários de avaliação e da análise de evidências relacionadas às práticas de segurança adotadas por esses parceiros. A iniciativa contribui para ampliar a visibilidade sobre possíveis vulnerabilidades externas e reduzir riscos associados a terceiros.

Tratamento de riscos cibernéticos

A gestão de riscos cibernéticos evoluiu para um modelo mais estruturado e granular. Inicialmente tratado como único no mapeamento de riscos corporativos, o tema passou a ser desdobrado em categorias específicas, como ataques cibernéticos, vazamento e violação de dados, riscos associados à automação industrial, riscos regulatórios e riscos relacionados a fornecedores e terceiros.

Nesse contexto, a companhia adota um conjunto de medidas integradas voltadas à prevenção, detecção e resposta a incidentes, incluindo controles técnicos, processos estruturados de gestão de riscos e iniciativas de fortalecimento da resiliência operacional.



Plano de Segurança da Informação e Recuperação de Sistemas

Mantemos um Plano de Segurança da Informação estruturado, conduzido pela Gerência de Segurança da Informação, com o objetivo de elevar continuamente o nível de proteção dos dados, sistemas e processos corporativos e contribuir para a mitigação de riscos cibernéticos e a continuidade das operações. O plano está alinhado às melhores práticas de mercado e às exigências regulatórias.

A elaboração e implementação do plano ocorrem de forma colaborativa, envolvendo diferentes áreas na identificação de vulnerabilidades, definição de prioridades e estabelecimento de controles.

IDENTIFICAÇÃO DE ATIVOS CRÍTICOS	prioritários para a proteção da informação e a continuidade digital;
AVALIAÇÃO DE RISCOS	ameaças, vulnerabilidades e definição de responsáveis, subsidiando planos de ação para mitigação;
DEFINIÇÃO DE POLÍTICAS E DIRETRIZES	procedimentos de segurança da informação e continuidade dos negócios;
IMPLEMENTAÇÃO DE CONTROLES DE SEGURANÇA	proteção e recuperação dos ativos;
MONITORAMENTO CONTÍNUO	detecção e resposta ágil a incidentes;
GESTÃO DE INCIDENTES DE SEGURANÇA	processos estruturados para tratamento e resposta;
RECUPERAÇÃO DE DESASTRES E CONTINUIDADE DOS NEGÓCIOS	resiliência operacional;
TREINAMENTO E CONSCIENTIZAÇÃO	fortalecimento da cultura de segurança;
REVISÃO E MELHORIA CONTÍNUA	evolução permanente do plano.

Diretriz de Segurança da Informação para terceiros

O Sistema de Gestão de Segurança da Informação, aplicável a todas as nossas operações, é baseado em políticas, diretrizes e padrões internos. Ele também estabelece requisitos de segurança da informação aplicáveis a terceiros, como prestadoras e prestadores de serviço, parceiros e empresas conveniadas, quando estão executando atividades relacionadas à Transpetro.

Segundo tais diretrizes, terceiras e terceiros devem cumprir os mesmos requisitos de segurança exigidos pela Transpetro, assegurando a proteção das informações e dos sistemas nas atividades realizadas em seu nome ou em interação com a companhia. O uso de informações e recursos tecnológicos deve estar restrito às atividades profissionais, em conformidade com a legislação vigente e o Código de Conduta Ética.

Treinamento e conscientização

Para promover a cultura de segurança da informação, realizamos treinamentos obrigatórios para as empregadas e os empregados por meio de cursos *online* da Academia Transpetro Virtual, ferramenta que oferece um aprendizado personalizado e dinâmico, integrando inteligência artificial e gamificação para sugerir conteúdos alinhados às necessidades de desenvolvimento de cada profissional.

Além disso, realizamos campanhas, eventos, materiais educativos e ações de comunicação interna que asseguram a proteção de nossos ativos críticos e o desenvolvimento contínuo da organização no que tange à prevenção de ataques cibernéticos e incidentes de segurança da informação.

O treinamento e a conscientização em segurança da informação são práticas fundamentais para assegurar que toda a força de trabalho compreenda a importância da segurança e saiba como agir para proteger os ativos de informação da nossa companhia.

Privacidade e Proteção de Dados Pessoais

A privacidade e proteção de dados pessoais são conduzidas por uma estrutura dedicada, associada à área de Governança e Conformidade. É responsável por garantir a aderência à legislação, manter o inventário de dados pessoais e disseminar boas práticas sobre o tratamento adequado dessas informações.

Essa segregação assegura maior independência na condução das atividades relacionadas à conformidade com a legislação aplicável, especialmente a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Em 2025, não foram registradas queixas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes.

A Transpetro nomeou encarregada e encarregado substituto de dados pessoais, além de um canal específico para atendimento de titulares (encarregado@transpetro.com.br), voltado aos públicos interno e externo, divulgado em nosso site. [ACESSE](#)  O canal é responsável por receber solicitações de serviços de privacidade, tais como esclarecimento de dúvidas, fornecimento de treinamentos e palestras de conscientização, avaliação dos riscos de privacidade em projetos, contratos, serviços e aplicações e reporte de incidentes de segurança envolvendo dados pessoais.

As medidas visam proporcionar aos titulares acesso seguro e idôneo, assegurando sua obtenção (observados os segredos comercial e industrial, com base nos normativos de segurança da informação e de proteção de dados), de forma tempestiva e mediante requisição para:

- » confirmar a existência de tratamento;
- » acessar os dados;
- » corrigir os dados (incompletos, inexatos ou desatualizados);
- » anonimizar, bloquear ou eliminar dados desnecessários, excessivos ou tratados em desconformidade;
- » realizar portabilidade dos dados a outro fornecedor de serviço ou produto, quando possível;
- » informar sobre a possibilidade de não fornecer consentimento e sobre as consequências da negativa;
- » eliminar os dados pessoais tratados mediante seu consentimento, salvo no caso de haver outra base legal para a realização do tratamento;
- » revogar o consentimento, ratificados os tratamentos realizados sob amparo do consentimento anteriormente manifestado;
- » informar as entidades públicas e privadas com as quais a Transpetro realizou uso compartilhado de dados.

Observados os segredos comercial e industrial, o titular de dados pessoais ou seu representante legal poderá solicitá-los a qualquer momento, com base na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

GERAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE VALOR

GRI 3-3 | 201-1 | 201-4 | 203-1 | 203-2 | 207-1 | 207-2
GRI Setorial 11.14.2 | 11.14.4 | 11.14.5 | 11.21.2 | 11.21.3 | 11.21.4 | 11.21.5

GERAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE VALOR

GRI Setorial 11.14 | 11.21

A geração de valor na Transpetro é orientada por uma abordagem integrada e multidisciplinar, que considera os resultados e impactos financeiros, sociais e ambientais, orientados para nossos diversos públicos de interesse, incluindo acionistas, empregados, fornecedores, esferas de governo e sociedade civil.

Gerar valor se alinha diretamente à nossa cultura e desdobra-se no nosso planejamento estratégico e no plano de negócios, que definem objetivos de longo prazo, metas e direcionadores.

A geração de valor ocorre, principalmente, por meio da prestação de serviços integrados de logística para os setores de petróleo, gás natural, da busca por eficiência e eficiência operacional e da realização

de investimentos voltados à expansão, modernização e aumento da competitividade, sempre pautados por um código de conduta ético e moral.

A gestão do portfólio de investimentos é um dos principais mecanismos para a criação de valor. Mantemos uma carteira estruturada de projetos, cuja aprovação considera critérios de viabilidade econômica, alinhamento estratégico e análise de riscos, assegurando a alocação eficiente de recursos em iniciativas com potencial de retorno econômico e geração de valor no longo prazo de investimentos foi apontada como um dos principais mecanismos de geração de valor.

8

TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO

9

INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA

16

PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES

17

PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO

Desempenho econômico

Em 2025, tivemos uma distribuição de valor adicionado de cerca de

R\$ 9,20 bilhões

Por meio de nossas atividades, distribuímos valor para nossas empregadas e empregados, para a cadeia de fornecedores, nossa controladora e instituições financeiras, além de governos federal, estaduais e municipais, por meio do pagamento de tributos.

Distribuição do valor adicionado (dados consolidados em R\$ bilhões)

Valor a distribuir		Valor distribuído	
Receitas	R\$ 15,038	Remuneração direta	R\$ 3,319
Insumos adquiridos de terceiros	-R\$ 4,100	Instituições financeiras e fornecedores	R\$ 1,915
Depreciação, depleção e amortização	-R\$ 2,359	Tributos	R\$ 2,908
Valor recebido em transferência	R\$ 0,622	Acionistas	R\$ 1,059
Valor adicionado a distribuir	R\$ 9,201	Valor adicionado total distribuído	R\$ 9,201

Para mais detalhamentos das Demonstrações Financeiras [ACESSE](#)

Distribuição de valor para a sociedade

Também distribuímos valor para a sociedade por meio de projetos socioambientais voluntários, iniciativas de monitoramento ambiental e ações de mitigação de impactos, sejam eles sociais ou ambientais.

Ao longo do ano, foram investidos R\$ 7,4 milhões em projetos comunitários, além de R\$ 7,8 milhões em convênios e R\$ 1,3 milhões em patrocínio referente ao Cine Transpetro.

Nossas ações alcançaram 247.614 pessoas, reforçando um avanço consistente na descentralização dos projetos para além do eixo Rio–São Paulo, levando iniciativas estruturantes a diferentes regiões do país e fortalecendo vínculos com realidades sociais diversas.

Considerando o conjunto das iniciativas, os investimentos em patrocínios culturais, esportivos e mercadológicos superaram R\$ 22 milhões no período. Não houve aportes na forma de doações.

Total de projetos em 2025



Estratégia tributária

A estratégia tributária é formalizada na Política de Gestão Tributária da Transpetro, alinhada às diretrizes da Petrobras. Essa abordagem é orientada pelos princípios de conformidade legal, ética, integridade, transparência, eficiência e responsabilidade social.

A política é aprovada pela Diretoria Executiva, sendo a Gerência Executiva de Contabilidade e Tributos responsável por sua implementação e conformidade.

Política de Gestão Tributária [ACESSE](#)

Nossa atuação tributária se baseia no cumprimento da legislação tributária do Brasil e dos países onde atuamos, definindo nossa estratégia com base na interpretação técnica das normas, padrões e processos, alinhados com o Propósito Negocial e com a Gestão de Risco Tributário.

Para que seja possível vincular a abordagem tributária às estratégias de negócios e de desenvolvimento sustentável, temos diretrizes que reforçam uma atuação responsável, como exemplo do compromisso de não manter participações em jurisdições com tributação favorecida e o cumprimento das regras de preços de transferência aplicáveis. Dessa forma, contribuímos para uma geração de valor de forma ética e transparente, bem como para o desenvolvimento econômico dos países em que atuamos.

Benefícios e créditos fiscais

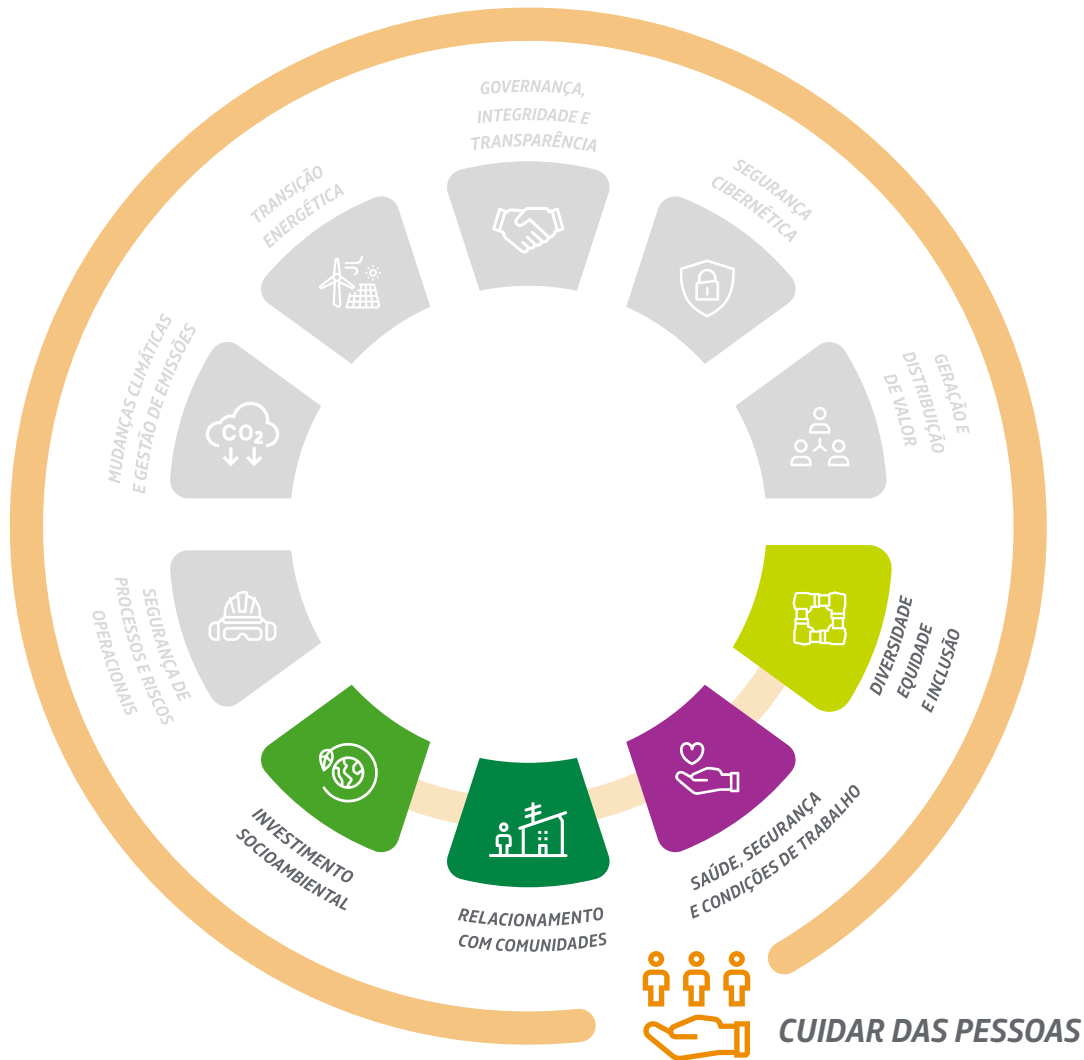
Em 2025, a Transpetro usufruiu o total de R\$ 174,6 milhões de benefícios e créditos fiscais.



Cuidar das pessoas

<i>Social</i>	82
<i>Perfil da força de trabalho</i>	84
<i>Desenvolvimento Humano</i>	93
<i>Diversidade, equidade e inclusão</i>	95
<i>Saúde, segurança e condições de trabalho</i>	99
<i>Direitos humanos</i>	115
<i>Relacionamento com comunidades</i>	118
<i>Investimento socioambiental</i>	127

SOCIAL



1ERRADICAÇÃO DA POBREZA

2FOME ZERO E AGRICULTURA SUSTENTÁVEL

3SAÚDE E BEM-ESTAR

4EDUCAÇÃO DE QUALIDADE

5IGUALDADE DE GÊNERO

8TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO

10REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES

11CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS

17PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO

DESTAQUES 2025

147 horas

de treinamento e capacitação por empregada ou empregado

22,6%

de mulheres

36,2%

de pessoas negras em posições de liderança²²

Criação do Programa Antiestigma, parte do Movimento Mente em Foco, do Pacto Global da ONU

CULTURA DE SEGURANÇA:

queda de 37,5%

na taxa de acidentes²³

Elaboração do Guia de Saúde Marítima, que reúne normas nacionais e internacionais aplicáveis ao setor

30

entregas do Programa Faixa em Movimento:

» áreas de socialização

» hortas comunitárias

» projetos socioeducativos

INVESTIMENTO SOCIAL:

R\$ 7,4 milhões

em projetos comunitários

R\$ 7,8 milhões

em convênios

cerca de 250 mil

pessoas impactadas

R\$ 22,3 milhões

em patrocínios de

» 38 projetos culturais

» 17 esportivos

» 19 mercadológicos

22

novos Planos Locais de Relacionamento Comunitário

Levantamento sobre povos e comunidades tradicionais nas áreas de influência da Transpetro mapeou:

» 32 povos tradicionais - indígenas e remanescentes de quilombos

» 216 associações e grupos de pescadores artesanais

22 - Consideradas as funções de liderança que compreendem: presidente, diretor/a, gerente executivo, gerente geral, gerente, gerente setorial, coordenador, comandante, imediato e chefe de máquinas. Não inclui empregados de empresas contratadas que trabalham nas instalações da companhia;

23 - TFCA - Taxa de Frequência de Acidentados com Afastamento.

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2025 | Cuidar das pessoas



O objetivo estratégico Cuidar das Pessoas desempenha papel relevante no Plano de Negócios 2026–2030 ao orientar iniciativas voltadas à preparação da companhia para os desafios futuros, em um ambiente em transformação.

Nesse contexto, contribui para sustentar o crescimento da empresa ao fortalecer a capacidade de adaptação organizacional, o desenvolvimento das pessoas e a geração de valor para a sociedade.

Como um dos objetivos estratégicos da agenda ASG da Transpetro, Cuidar das Pessoas orienta iniciativas voltadas à promoção de um ambiente seguro, inclusivo e respeitoso, tanto para a nossa força de trabalho – que inclui empregadas e empregados, prestadoras e prestadores de serviço, estagiárias e estagiários e aprendizes – atuando em nossas dependências, quanto para todos os *stakeholders* ao nosso redor, especialmente as comunidades com as quais nos relacionamos.

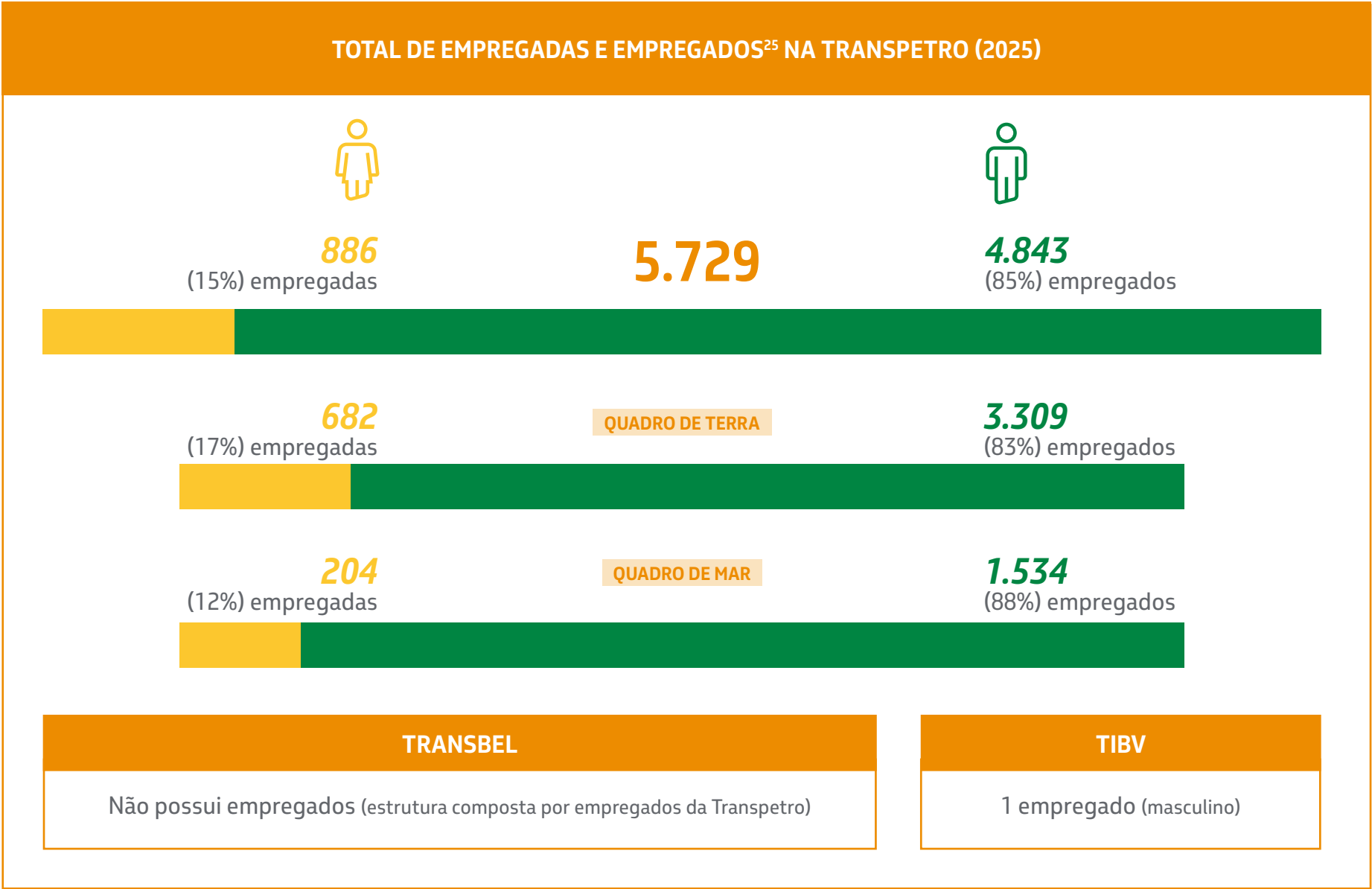
Para fortalecer essa atuação, estruturamos seis metas, que traduzem de forma objetiva nosso compromisso e orientam a implementação de ações voltadas ao cuidado com as pessoas. Essas metas estão distribuídas ao longo dos temas materiais e demais temas relevantes, conforme o processo de materialidade apresentado no Capítulo 1 deste relatório. [SAIBA MAIS](#)

As áreas responsáveis por essas metas atuam de forma integrada para viabilizar a agenda, com desenvolvimento de talentos, desenho organizacional, recrutamento e seleção, gestão da cultura, ampliação da diversidade e promoção de inovação. Dessa forma, asseguram a adequação das empregadas e dos empregados tanto às demandas operacionais rotineiras quanto à expansão da frota, novos negócios e automação.

PERFIL DA FORÇA DE TRABALHO

Empregadas e empregados²⁴

GRI 2-7 | 405-1
GRI Setorial 11.11.5



- Para compilar os dados, consideramos:
- » Empregadas e empregados ativos da companhia com contrato por prazo determinado e indeterminado, inclusive empregados cedidos para outras empresas;
 - » Empregadas e empregados com contrato especial;
 - » Presidente e diretores (que não sejam empregados de outras empresas do Sistema Petrobras);
 - » Empregadas e empregados marítimos vinculados a navios foram considerados na região Sudeste.

- Não consideramos:
- » Empregadas e empregados de outras empresas do Sistema Petrobras (requisitados);
 - » Presidente e diretores que sejam empregados de outras empresas do sistema Petrobras com contrato suspenso;
 - » Empregadas e empregados de empresas prestadoras de serviços;
 - » Jovens aprendizes, praticantes (condição do marítimo em estágio embarcado para formação profissional), estagiários;
 - » Conselheiros fiscais e conselheiros da administração.

24 - Dados extraídos do SAP/BW, referentes a 31/12/2025.
25 - A evolução do número de empregadas e empregados em relação ao período anterior (2024) não é significativa, sendo inferior a 1% (em 31/12/2024 eram 5.685 empregadas e empregados).

100%

(5.729)

do número total de empregadas e empregados é permanente, não há empregadas e empregados temporários e sem garantia de carga horária.



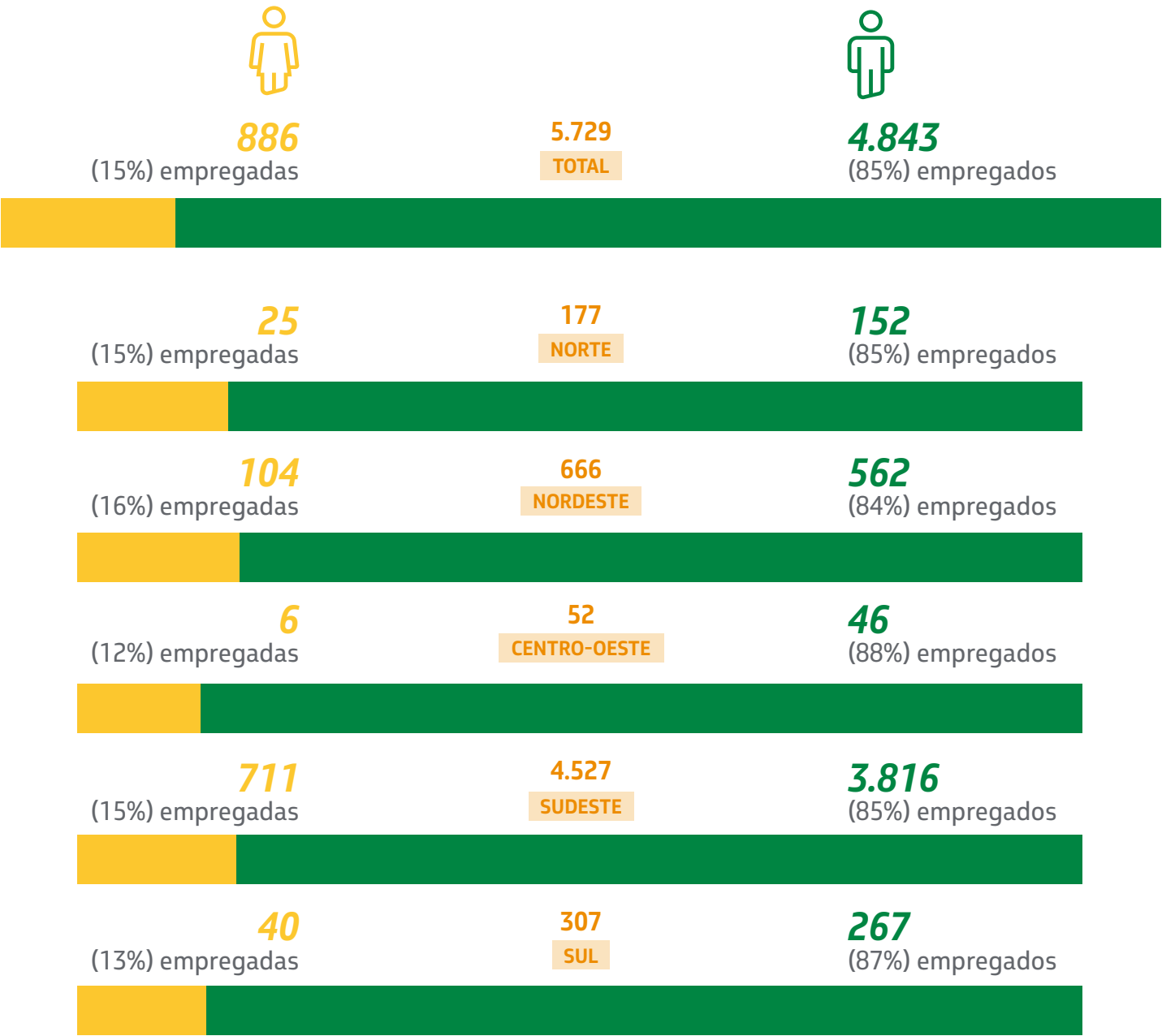
99,91%

(5.724)

do número total de empregadas e empregados estão sob regime de tempo integral.

Sob regime de período parcial, são cinco empregadas e empregados (0,09%), sendo quatro mulheres e um homem.

Empregadas e empregados discriminados por sexo²⁶ e região



26 - Os dados coletados consideram o sexo biológico e não o gênero.

Prestadoras e prestadores de serviço²⁷

GRI 2-8

Em dezembro de 2025, a Transpetro contava com 10.703 prestadoras e prestadores de serviço, ou seja, trabalhadoras e trabalhadores que não são empregadas e empregados, mas que atuam em serviços contratados pela companhia.

Desse total, praticamente a totalidade é composta por profissionais contratados indiretamente por empresas terceirizadas, sendo que a contratação direta representa menos de 0,5%.

As prestadoras e os prestadores de serviço atuam em diversas frentes operacionais e administrativas, abrangendo diferentes tipos de serviços necessários ao funcionamento das atividades da companhia.

A Transpetro não define o quantitativo de profissionais alocados pelas empresas contratadas, tampouco possui gestão sobre aspectos trabalhistas individuais, como jornada, perfil ou dados sociodemográficos, que são de responsabilidade exclusiva das empresas prestadoras de serviço. As informações disponíveis referem-se à liberação de acesso às unidades e sistemas corporativos, conforme necessidade operacional.

27 - Os dados apresentados referem-se ao total de trabalhadoras e trabalhadores não empregadas e empregados (prestadoras e prestadores de serviço) apurado ao final do período (31/12/2025), com base em informações consolidadas pelos sistemas corporativos de gestão (GBS). O número reportado considera o total de pessoas físicas atuando nas operações, não sendo convertido em equivalentes de tempo integral (FTE). Esses trabalhadores não estão incluídos no total de empregadas e empregados da companhia, sendo reportados separadamente para garantir maior transparência na composição da força de trabalho.

Ampliação do efetivo

Processo de contratação

GRI 202-2

GRI Setorial 11.11.2 | 11.14.3

IPIECA SOC-15

Nossas admissões são feitas por meio de processos seletivos públicos, conforme o artigo 37 da Constituição Federal do Brasil e o plano de cargos e salários vigente. Em observância aos princípios da publicidade e da transparência, os editais dos Processos Seletivos Públicos são publicados no Diário Oficial da União (DOU), nos sites da Transpetro e da organizadora do certame. Após essas publicações, o processo também é amplamente divulgado em diferentes meios de comunicação. Entre os requisitos básicos exigidos para admissão, a pessoa candidata deve ter nacionalidade brasileira ou portuguesa (amparado pelo estatuto de igualdade entre brasileiros e portugueses, nos termos do parágrafo 1º, artigo 12, da Constituição Federal e do Tratado de Amizade, Cooperação e Consulta, promulgado no Brasil por meio do decreto nº 3.927/2001).

Considerando a abrangência nacional das operações Transpetro e a natureza corporativa da nossa estrutura de governança, todos os membros da Diretoria Executiva são contratados no Brasil. A Diretoria é o órgão responsável pela gestão dos negócios em nível corporativo.

Recrutamento e seleção de empregadas e empregados

GRI 401-1
GRI Setorial 11.10.2

Contratações em 2025²⁸

Indicador	Valor
Empregadas e empregados em 31/12/2024	5.688
Total de contratações	323
Contratações femininas	50
Contratações masculinas	273
Taxa de contratação no período	5,68%

Novas contratações (2025), discriminados por faixa etária, sexo e região

Faixa etária	Feminino					Masculino											Total Geral
	BA	ES	RJ	SP	Total	GO	MA	MG	PA	PE	RJ	RN	RS	SC	SP	Total	
Abaixo de 30		1	8	1	10					1	33		1		5	40	50
Acima de 50			4		4		1				50	1		1	4	57	61
De 30 a 50	1		31	4	36	1	3	2	1	2	134		2		31	176	212
Total Geral	1	1	43	5	50	1	4	2	1	3	217	1	3	1	40	273	323

Rotatividade em 2025

Indicador	Valor
Empregadas e empregados em 31/12/2024	5.688
Total de desligamentos	282
Desligamentos femininos	32
Desligamentos masculinos	250
Taxa de rotatividade no período ²⁹	5,32%

Desligamentos (2025), discriminados por faixa etária, sexo e região

Faixa etária	Feminino					Masculino											Total Geral
	BA	ES	RJ	SP	Total	AM	BA	ES	MA	MG	PA	RJ	RN	RS	SP	Total	
Abaixo de 30			1		1	1		1			1	12			1	16	17
Acima de 50	1		8		9	1	3	2	2	1		94	2		6	111	120
De 30 a 50			21	1	22		2		1		1	102		2	15	123	145
Total Geral	1		30	1	32	2	5	3	3	1	2	208	2	2	22	250	282

A análise das movimentações das empregadas e dos empregados em 2025 reflete, em grande medida, a sua composição atual na companhia, ainda predominantemente masculina, e reforça a importância de ações estruturadas voltadas à ampliação da diversidade.

28 - O número contempla todas as empregadas e os empregados admitidos por meio do nosso mais recente processo seletivo público, além de Admissão sub Júdice e CMPD (contratação de marítimos por tempo determinado).

29 - Considerando que em 2025 foram desligados 282 e contratados 323 empregadas e empregados, a taxa de rotatividade foi calculada da seguinte forma: (Cálculo: ((282 + 323) ÷ 2) ÷ 5.688 × 100).

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2025 | Cuidar das pessoas

Iniciativas para ampliação da diversidade nas contratações

Considerando que a contratação de empregadas e empregados ocorre por processos seletivos públicos, desenvolvemos iniciativas voltadas à ampliação da diversidade na base de talentos que futuramente poderá ingressar na organização:

- » Programas de estímulo à participação de mulheres em carreiras técnicas e de engenharia;
- » Projetos educacionais e bolsas de estudo para mulheres e pessoas negras;
- » Ações de aproximação com escolas e universidades;
- » Participação em eventos acadêmicos e feiras estudantis para fortalecer nossa marca empregadora e incentivar estudantes a considerar carreiras no setor de óleo e gás.

Paralelamente, temos iniciativas de desenvolvimento de talentos pertencentes a grupos historicamente sub-representados, como programas de mentoria para mulheres e programas de aceleração de carreira para profissionais negros. Os processos internos de seleção para posições de liderança também passaram a exigir diversidade entre os candidatos finalistas com o objetivo de ampliar a representatividade nas promoções internas.





Práticas trabalhistas e gestão de efetivo

GRI 2-30 | 402-1 | 407-1

GRI SETORIAL 11.10.5 | 11.13.1 | 11.13.2

IPIECA SOC-4

Jornada de trabalho

As empregadas e os empregados da Transpetro são contratados por tempo indeterminado, com jornada de trabalho de oito ou seis horas diárias, conforme o cargo e a natureza das atividades desempenhadas.

Liberdade sindical e negociação coletiva

Respeitamos e promovemos a liberdade sindical e o direito à negociação coletiva em nossas operações e no relacionamento com fornecedores. Em 2025, não foram identificados riscos de violação desses direitos.

Para garantir esse compromisso, adotamos as seguintes medidas:

- » Manter o relacionamento institucional baseado em transparência e diálogo contínuo com 28 entidades sindicais, que representam 100% das empregadas e dos empregados;
- » Manter a totalidade de empregadas e empregados, tanto do quadro de mar quanto de terra, coberta por Acordos Coletivos de Trabalho (ACT);
- » Adotar o Código de Conduta Ética do Sistema Petrobras, que assegura o direito de livre associação, veda discriminação por atuação sindical e reforça a importância do diálogo institucional;
- » Reafirmar, por meio de ACT, o compromisso da Transpetro com a liberdade de associação, a autonomia sindical e o uso da negociação coletiva como meio preferencial para tratar relações de trabalho;
- » Atuar no relacionamento com prestadoras e prestadores de serviço de forma orientativa para promover boas práticas e prevenir situações de risco relacionadas a esses direitos.

Comunicação de mudanças operacionais

Sobre possíveis mudanças operacionais, mantemos diálogo contínuo com as entidades sindicais e priorizamos a comunicação antecipada de alterações que possam impactar a força de trabalho. Ainda que não haja prazo mínimo formalmente estabelecido, asseguramos que mudanças relevantes sejam informadas com a devida antecedência aos sindicatos e às empregadas e aos empregados, garantindo que alterações com potencial impacto sejam previamente discutidas com as entidades representativas.

A cláusula 93ª reconhece a negociação coletiva como o meio preferencial para a solução de questões trabalhistas, em linha com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e sua convenção nº 98.

A comunicação ocorre por meio de comunicados oficiais às entidades sindicais, reuniões periódicas previstas no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) e, quando necessário, reuniões extraordinárias para apresentação e discussão das mudanças. Internamente, a disseminação das informações é realizada por e-mails, publicações nos canais corporativos e alinhamentos com gestoras e gestores. O ACT 2025/2027 da Transpetro estabelece diretrizes formais para a interlocução com as entidades sindicais, contemplando mecanismos como reuniões periódicas, fóruns de diálogo, prestação de informações e consultas prévias.



Remuneração e benefícios

GRI 2-19 | 2-20 | 2-21 | 201-3

Remuneração da Alta Administração

A remuneração dos administradores (Conselho de Administração e Diretoria Executiva) é definida e aprovada anualmente pela Assembleia Geral, conforme o art. 152 da lei nº 6.404/76.

A remuneração da Diretoria Executiva considera orientações da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (Sest), vinculada ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) e da controladora, levando em conta a responsabilidade, dedicação, competência e reputação profissional. Já a remuneração dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal corresponde a 10% dos honorários médios mensais da Diretoria Executiva.

A remuneração variável é composta pelo Programa Prêmio por Performance (PPP), destinado aos membros da Diretoria Executiva. O programa tem como objetivo alinhar interesses entre executivos e acionistas, incentivar o alcance de resultados e reconhecer desempenhos diferenciados. As regras são aprovadas anualmente pelo Conselho de Administração, em conformidade com a legislação aplicável.

O valor da remuneração variável é definido com base em *scorecards* que incluem indicadores corporativos, metas das áreas e avaliação individual. O pagamento ocorre de forma parcialmente diferida, sendo 60% pagos no primeiro ano e 40% ao longo de quatro anos, com base em referência atrelada ao desempenho das ações ordinárias da Petrobras.

A companhia não adota bônus de atração, incentivos de recrutamento ou pagamentos adicionais de rescisão. No término do mandato, são devidas apenas as parcelas proporcionais ao período de atuação. No caso da remuneração variável, o pagamento segue as regras do programa, podendo incluir valores proporcionais e parcelas diferidas, quando aplicável.

A Transpetro também possui mecanismos de proteção, prevendo a suspensão ou perda de remuneração variável em casos de aplicação de sanções ou existência de processos de apuração, conforme regras internas.

Em relação aos benefícios de aposentadoria, a companhia patrocina o Plano Petros-2 (PP-2), administrado pela Fundação Petrobras de Seguridade Social (Petros). A adesão é opcional e não há diferenciação entre membros da Alta Administração e as demais empregadas e os demais empregados quanto a planos ou contribuições.

Vinculação da remuneração aos objetivos e ao desempenho ASG

GRI 2-19 | 2-20

As políticas de remuneração variável dos membros da Diretoria Executiva estão vinculadas ao desempenho da companhia e aos seus impactos econômicos, ambientais e sociais. Esse alinhamento ocorre pelos *scorecards* que incorporam metas corporativas e indicadores das áreas, utilizados como base para avaliação e cálculo da remuneração variável.

Métricas consideradas em 2025:

- » **Lucro Operacional Líquido (Nopat)**, relacionado ao desempenho econômico;
- » **Intensidade de Gases de Efeito Estufa (IGEE)**, que monitora as emissões diretas e reflete o desempenho ambiental;
- » **Volume de Vazamento de Óleo e Derivados (Vazo)**, indicador ambiental associado à prevenção de impactos ao meio ambiente.

No âmbito social, metas relacionadas à diversidade e inclusão também integram o sistema de avaliação da Alta Administração. Se destacam objetivos de ampliação da participação de mulheres e de pessoas negras em posições de liderança, cujos indicadores são monitorados e considerados na remuneração variável dos dirigentes.

A remuneração variável também incorpora mecanismos de longo prazo, com pagamento parcialmente diferido ao longo de quatro anos. Parte desse valor está vinculada ao desempenho das ações da Petrobras.

Como resultado, já observamos avanço na representatividade feminina em cargos de liderança, que passou a representar pouco mais de um quinto dessas posições, além do aumento da presença de pessoas negras, impulsionado por ações estruturadas de sensibilização e atualização de autodeclaração racial.

Política de remuneração

GRI 2-19

A Política de Remuneração, aprovada pelo Conselho de Administração (CA), é relacionada à estratégia organizacional, focando na atração, engajamento e retenção de talentos. Também se alinha às orientações da controladora Petrobras.

Entendemos que se trata de uma política competitiva em relação aos principais *players* do mercado. Anualmente realizamos pesquisas de mercado, conduzidas por consultorias independentes e especializadas.

O reajuste das tabelas remuneratórias é resultado da negociação entre a companhia e os sindicatos durante a campanha de renovação do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT). É alinhada à cultura de desempenho, o que proporciona a construção de valor a médio e longo prazos, e leva em conta o desempenho organizacional e individual. A partir dela, derivam nosso plano de cargos e programas de remuneração variável.

Proporção da remuneração total anual³⁰

GRI 2-21

A relação entre a remuneração total anual³⁰ do indivíduo mais bem pago e a média da remuneração total anual de empregadas e empregados da Transpetro é de 6,84, sendo o presidente o ocupante da posição com maior remuneração.

Já a proporção entre o aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago (presidente) e o aumento percentual médio das empregadas e empregados é 0,88.

Em 2025, o reajuste salarial foi de 5,66% na tabela de remuneração dos cargos do quadro de terra e de 5,2% na tabela de remuneração dos cargos do quadro de mar. O reajuste nas tabelas das funções gratificadas foi de 5,13%. Os membros da Diretoria Executiva (presidente e diretores) tiveram reajuste de 4,83%, a partir de abril de 2025, conforme deliberação em Assembleia Geral Ordinária. Considerando esses fatores, o aumento percentual médio da remuneração total anual das empregadas e dos empregados, excluindo o indivíduo mais bem remunerado, foi de 5,46%.

Proporção entre remuneração de mulheres e homens

GRI 405-2

Setorial 11.11.6

Monitoramos a equidade salarial por gênero considerando diferentes categorias funcionais e unidades organizacionais.

Em 2025, a proporção entre a remuneração média de mulheres e homens foi de:

	Unidade de Negócios ³²	Unidade Corporativa ³³
Função gerencial ³⁴	0,84	0,94
Outras funções gratificadas ³⁵	1,07	1,07

Não há dados aplicáveis para a Diretoria, considerando a composição atual.

Esses indicadores são acompanhados como parte das iniciativas de promoção da equidade e da valorização da diversidade na organização.

30 - Os valores calculados correspondem às empregadas e os empregados da Transpetro, ativos em 31/12/2025, bem como aos diretores e presidente com mandato vigente nessa mesma data base. .
31 - Remuneração total anual = remuneração fixa anual + valores efetivamente pagos de remuneração variável em 2025 (Prêmio por Performance e Participação nos Lucros e Resultados).
32 - Unidade de Negócios: áreas diretamente relacionadas às operações da companhia, como Dutos e Terminais e Transporte Marítimo.
33 - Unidade Corporativa: demais áreas de suporte e gestão.
34 - Função gerencial: inclui cargos como gerentes (de setoriais a executivos), coordenadores, assessores e funções de comando operacional (comandante, imediato e chefe de máquinas).
35 - Outras funções gratificadas: consultores, consultores seniores e supervisores.

Benefícios oferecidos às empregadas e aos empregados

GRI 201-3 | 401-2
GRI Setorial 11.10.3

Oferecemos um conjunto de benefícios voltados ao bem-estar, à segurança e ao desenvolvimento das empregadas e dos empregados, além daqueles obrigatórios por lei como vale-transporte, ou por acordo coletivo, como vale-alimentação/refeição.

Autosseguro, plano de saúde e licença maternidade/paternidade são aplicáveis tanto a empregadas e empregados efetivos em tempo integral quanto as empregadas e os empregados com contrato por tempo determinado. Empregadas e empregados de mar contratados por tempo determinado contam também com seguro de vida. Atualmente, não oferecemos plano de aquisição de ações às empregadas ou aos empregados.

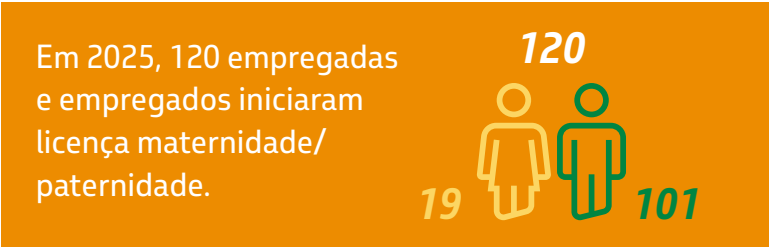
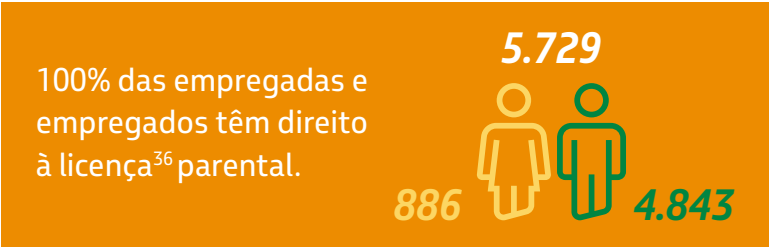
Para fins de gestão e elegibilidade de benefícios, as unidades operacionais são consideradas em dois grupos: terra e mar, respeitando as especificidades das atividades desempenhadas.

Benefício	Detalhamento
Seguro de vida, autosseguro e plano de saúde	Disponibilizados com cobertura conforme políticas internas.
Auxílio cuidador para pessoas com deficiência	Destinado a apoiar empregadas e empregados em situações específicas de saúde.
Previdência complementar	Por meio do Plano Petros-2, de adesão opcional. ACESSE
Auxílio-creche	Destinado a empregadas e empregados com filhos ou crianças sob guarda, conforme critérios definidos em norma interna.
Benefício Educacional	Contempla apoio à educação básica (pré-escolar ao ensino médio) para dependentes elegíveis.
Programa Jovem Universitário	Voltado ao incentivo de ensino superior, aplicável a beneficiários já inscritos até setembro de 2019.
Auxílio funeral	De caráter indenizatório, é oferecido aos familiares de empregadas e empregados em caso de falecimento, mediante comprovação das despesas, conforme condições vigentes.

Para empregadas e empregados aposentados pelo INSS com contrato ativo, no caso de afastamento por motivo de saúde por mais de 15 dias, concedemos o Benefício Afastamento ACT. O benefício é concedido por até quatro anos em casos relacionados ao trabalho e por até três anos nos demais casos, conforme critérios estabelecidos.

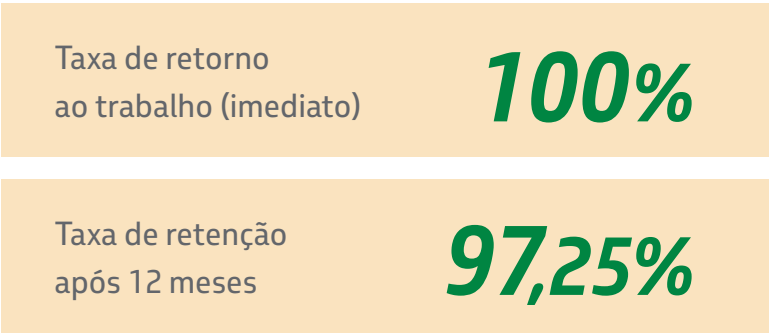
Parentalidade

GRI 401-3
GRI Setorial 11.10.4 | 11.11.3



Desses, 109 retornaram às atividades ainda no mesmo ano, sendo 10 mulheres e 99 homens. Os 11 empregados restantes retornam em 2026, dos quais 9 são mulheres e 2 são homens.

Entre os 109, 106 permaneceram na companhia por pelo menos 12 meses após o retorno, correspondendo a 10 mulheres e 96 homens.



36 - Considerando a data base de 31/12/2025.

DESENVOLVIMENTO HUMANO

Capacitações e treinamentos

GRI 404-1 | 404-2 | 404-3
GRI Setorial 11.7.3 | 11.10.6 | 11.10.7 | 11.11.4
IPIECA SOC-7

O nosso programa de capacitação é estruturado pela Academia Transpetro, universidade corporativa que oferece soluções educacionais internas e externas para todas as empregadas e todos os empregados.

Eles têm acesso a uma plataforma virtual com catálogo de treinamentos nacionais e internacionais, organizados em cursos, trilhas e planos de desenvolvimento, abrangendo competências organizacionais, gestão de pessoas, projetos e processos.

As capacitações são ofertadas nas modalidades presencial, online e híbrida, conforme necessidades das áreas e exigências legais e normativas. Além dos programas internos, a companhia também viabiliza formações externas, incluindo pós-graduação e desenvolvimento no exterior.

Há ainda iniciativas específicas para formação de lideranças, como o INL (Inspirando Novas Lideranças) e o PDL (Programa de Desenvolvimento de Líderes).

Os treinamentos são conduzidos por profissionais internos qualificados ou fornecedores externos reconhecidos e passam por avaliação contínua de aprendizagem, reação e eficácia - esta última realizada pelas gestoras e pelos gestores após a aplicação prática do conteúdo.

O programa conta com orçamento anual dedicado, monitorado por indicadores e painéis automatizados, garantindo gestão eficiente e alinhamento às estratégias da companhia.

Capacitações por gênero e categoria funcional (2025)

Gênero	Efetivo	Participações	Participantes	Carga Horária	Horas de Treinamento por empregado (HTE)
Feminino	886	5.638	783	107.167	120,96
Masculino	4.843	31.081	4.260	661.708	136,63
Total	5.729	36.719	5.043	768.875	134,21

Grupo de função	Efetivo	Participações	Participantes	Carga horária	HTE
Coordenação	108	926	105	39.315	364,03
Diretores e presidente	4	12	4	109	27,25
Empregado sem função	4.725	30.182	4.054	674.123	142,67
Especialista	95	647	93	5.805	61,11
Gerente	94	529	94	3.924	41,74
Gerente executivo	17	79	17	410	24,12
Gerente geral	23	98	23	951	41,35
Gerente setorial	237	1.716	236	25.724	108,54
Outras funções	204	868	195	6.537	32,04
Supervisão	222	1.662	222	11.977	53,95
Total	5.729	36.719	5.043	768.875	134,21

Análise de desempenho

Para alinhar os objetivos estratégicos da Transpetro às metas e aos comportamentos esperados das empregadas e dos empregados, adotamos o processo de Gestão de Desempenho por Resultados (GDR).

No ciclo de avaliação de desempenho de 2025, **99,73%** do público elegível (5.561 empregadas e empregados) foi avaliado, divididos entre:



Os resultados da GDR são utilizados como insumo para o programa anual de progressão por mérito, que busca promover o reconhecimento às empregadas e aos empregados com desempenho diferenciado.

Em 2025, 2549 empregadas e empregados foram contemplados com progressão no cargo permanente, considerando a aplicação de recursos equivalentes a 50% dos elegíveis no Plano de Carreira e Remuneração (PCR) e 12% no Plano de Classificação e Avaliação de Cargos (PCAC).

Para os ocupantes de funções gratificadas, 212 empregadas e empregados foram contemplados, conforme o recurso disponibilizado para atender 20% dos elegíveis para progressão na função.





DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

GRI 3-3

GRI Setorial 11.11.1

IPIECA SOC-5



DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

GRI Setorial 11.11

A Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), como tema material, é reconhecida como um vetor de geração de valor para a organização, contribuindo para a melhoria do clima organizacional, o estímulo à inovação, a atração de talentos e o fortalecimento da reputação institucional. Por outro lado, a ausência de avanços nesse tema pode resultar em riscos relevantes, como perda de talentos, redução da capacidade inovadora, deterioração do ambiente de trabalho e impactos reputacionais.

De forma a mitigar riscos e promover uma cultura diversa e inclusiva, no ambiente interno, a Transpetro fortalece iniciativas de engajamento, como grupos de afinidade, rodas de conversa, campanhas educativas e ações de sensibilização. A companhia também mantém canais formais de acolhimento e denúncia,

incluindo Ouvidoria-Geral e mecanismos institucionais de escuta, que asseguram a apuração e o tratamento de casos de discriminação ou assédio.

Destaca-se, ainda, a relação entre diversidade e segurança operacional, uma vez que ambientes inclusivos favorecem a segurança psicológica de empregadas e empregados, elemento essencial para a atuação em contextos operacionais complexos e com elevado nível de risco.



Meta PN 2025-2029

Com o objetivo de avançar na agenda de Diversidade, Equidade e Inclusão, a Transpetro estabeleceu no PN 2025-2029 a meta:

25% de mulheres

35% de pessoas negras em posições de liderança até 2030

Resultado 2025

Encerramos o ano de 2025 com os seguintes percentuais de representatividade no total de lideranças na Transpetro:

22,6% de mulheres

36,2% de pessoas negras

Meta revisada PN 2026-2030

O resultado positivo antecipou o atingimento do patamar originalmente previsto para 2029.

Com o objetivo de manter o nível de ambição e a evolução contínua da agenda, a meta foi revisada no Plano de Negócios 2026-2030, passando a estabelecer:

26% de mulheres

39% de pessoas negras em posições de liderança até 2030

Com a atualização, buscamos manter nosso compromisso com o fortalecimento da diversidade em posições estratégicas e contribuir para a construção de um ambiente mais inclusivo, representativo e alinhado às melhores práticas de gestão de pessoas.

Atuação matricial

A agenda DEI é conduzida de forma transversal, estruturada em modelo de atuação matricial e alinhada a instrumentos estratégicos da companhia, como as Diretrizes de Direitos Humanos, o Plano Estratégico, os Compromissos de Sustentabilidade e a Política de DEI.

» **Objetivo:** Ser uma empresa moral, responsável, inclusiva, atrativa, saudável/segura, inovadora e de alto desempenho.

A Alta Administração exerce papel central na definição da ambição e no direcionamento estratégico do tema, atuando como referência institucional e reforçando seu posicionamento como pauta permanente na organização.

A governança é complementada pela atuação das lideranças, que possuem autonomia para conduzir e implementar iniciativas, incorporando a diversidade como elemento prioritário na gestão, no planejamento e na realização de ações, como eventos e programas internos. Destacamos a

importância da descentralização das ações para além do eixo São Paulo–Rio de Janeiro, garantindo maior capilaridade na implementação das metas de diversidade em todas as regiões de atuação da companhia.

Temos uma estrutura dedicada ao tema, com gerência específica vinculada à área de RH e à cultura organizacional. Contamos também com um programa corporativo de diversidade, equidade e inclusão separado em eixos que contemplam os pilares da diversidade, como gênero, raça, pessoas com deficiência, diversidade sexual entre outras interseccionalidades.

A gerência é assessorada por um Comitê de Diversidade e Inclusão diverso e representativo. A Transpetro conta ainda com grupos de afinidade que ajudam a promover uma cultura inclusiva e de acolhimento, adotando um olhar de diversidade para os principais processos da jornada das empregadas e dos empregados.

Orientadores	Diretrizes de Direitos Humanos		Plano Estratégico
	Política de Diversidade, Equidade e Inclusão		Compromissos de Sustentabilidade
Patrocínio	Alta Administração e lideranças		
	Patrocínio, ambição, exemplo, posicionamento corporativo e pauta permanente		
Comitê Facilitador	Comitê de Diversidade e Inclusão		
	Ligado à Diretoria Executiva, é responsável por propor, integrar e apoiar as estratégias de DEI, em alinhamento às diretrizes de Direitos Humanos, articulando iniciativas entre áreas como Jurídico, Comunicação Empresarial, Saúde Ocupacional e Sustentabilidade.		
Gestão	Gerência Setorial de Diversidade » Gestão da diversidade » Programa Corporativo de DEI » Coordenação do Comitê de DEI	Gerência Geral de Responsabilidade Social » Gestão de direitos humanos e Pacto Global » Programa de Combate às Violências no Trabalho	Gerência Setorial de Sustentabilidade » Integração Agenda ASG e adesão aos movimentos do Pacto Global » Matriz de materialidade
Execução	Unidades Operacionais, líderes e força de trabalho		
	Desdobram e implementam ações no dia a dia, garantindo a aplicação prática das diretrizes (<i>diversity by design</i>)		
Suporte	Grupos de afinidade, rodas de conversa, Cipas, Saúde, entre outros		

Essa abordagem busca integrar a diversidade aos processos organizacionais de modo que as áreas sejam corresponsáveis pela implementação de práticas inclusivas em suas atividades.

Programa DEI

O Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão é estruturado com ações, metas, prazos, direcionadores e indicadores de acompanhamento. Entre seus instrumentos estão iniciativas como o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça [ACESSE](#) e o Plano de Trabalho do Pacto pela Diversidade, Equidade e Inclusão nas Estatais Federais, além do monitoramento por *scorecards* de liderança feminina e negra, que integram a avaliação de desempenho da Alta Administração.

A área de Recursos Humanos atua na condução dessas iniciativas, assegurando o alinhamento com os programas estabelecidos e o acompanhamento contínuo dos indicadores na Gestão de Desempenho e Resultados (GDR).

Âncoras do Programa de diversidade e inclusão

Categoria	Iniciativas / Referências	
Agendas e Compromissos Globais	» Agenda ASG – ODS » WEPs (ONU Mulheres)	» Pacto Global – Lideranças
Programas e Iniciativas Nacionais	» Plano Cogemev (MME) » Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça (Ministério das Mulheres)	» IDE Senado Federal » Pacto das Estatais (Sest)
Documentos Diretivos	» Legislação D&I » Política de DEI Transpetro ACESSE » Código de Conduta Ética	» PE 2050 Transpetro » Agenda ASG » ACTs Terra e Mar vigentes
Insumos Internos	» Painel de Diversidade » Pesquisa D&I Transpetro	» Pesquisa de Clima Organizacional

Indicadores de diversidade

Os indicadores de diversidade são monitorados por painel interno que acompanha marcadores como gênero, raça, pessoas com deficiência, faixa etária, parentalidade e localização regional. Os dados são provenientes do cadastro institucional e de pesquisas internas, como clima organizacional e levantamentos específicos sobre diversidade. Essas pesquisas também avaliam a percepção de empregadas e empregados quanto à inclusão e à segurança psicológica. De forma geral, os resultados são positivos, embora grupos minorizados apresentem percepções mais críticas em alguns aspectos, orientando a definição de ações específicas.

Destacamos que não toleramos qualquer ato de violação de direitos humanos, assédio e discriminação negativa em consequência de cultura, raça, cor de pele, origem étnica, origem ou classe social, idade, religião, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, sensorial, intelectual, mental ou psíquica, estado civil, opinião, convicção política, local de origem, identidade de gênero ou qualquer outro fator de diferenciação individual.



Atuação contra a discriminação

GRI 2-25 | 2-26

IPECA SOC-9 | SOC-8

Mecanismos de não retaliação e de reclamação

O Canal de Denúncia é a ferramenta destinada ao recebimento de informações, reclamações e denúncias envolvendo a Petrobras e suas subsidiárias, incluindo a Transpetro. A operação do canal é feita por empresa especializada, com o objetivo de garantir a totalidade e integridade dos registros, por meio da geração automática de protocolo, possibilitando o controle do tratamento de todas as denúncias.

O normativo “Proteção a Denunciantes” da Transpetro estabelece diretrizes para proteger, contra qualquer forma de tratamento injusto, abusivo ou prejudicial, as pessoas que, de boa-fé, denunciem não conformidades relacionadas à atuação da companhia ou manifestem a intenção de fazê-lo. Essa proteção também se estende a todas as pessoas que contribuam com informações ou atuem no processo de apuração das denúncias.

O canal assegura o anonimato aos denunciantes que optarem por não se identificar e permite o acesso exclusivo mediante senha alfanumérica única e pessoal. Qualquer cidadão pode acessar o Canal de Denúncia por formulário eletrônico disponível na internet, ligação gratuita ou aplicativo para iOS e Android. O serviço possui abrangência mundial, funcionamento 24 horas por dia, sete dias por semana, e está disponível nos idiomas português, inglês e espanhol.

CANAL DE DENÚNCIA

Telefone: 0800 601 6925

Formulário eletrônico: contatoseguro.com.br/petrobras

Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas

GRI 406-1

GRI Setorial 11.11.7

Em 2025, foram registrados cinco casos de discriminação no Canal de Denúncias. Desses, dois foram inabilitados por ausência de informações mínimas, como identificação de autoria ou evidências. Os outros três foram habilitados e devidamente apurados.

Os três casos analisados resultaram na implementação de planos de reparação, cujos desdobramentos foram acompanhados pelos processos internos de gestão, não havendo pendências de medidas corretivas.

Em dois casos, foram identificados comportamentos inadequados, como zombarias ou falas impróprias, de caráter pontual, que não configuraram discriminação conforme os critérios estabelecidos. Nessas situações, a gestão, em conjunto com a área de Recursos Humanos, adotou as medidas cabíveis, de natureza pedagógica ou disciplinar.

O terceiro caso envolveu conduta praticada por agente externo contra empregado da Transpetro, tendo sido adotadas as medidas necessárias junto à empresa responsável pelo profissional envolvido.





SAÚDE, SEGURANÇA E CONDIÇÕES DE TRABALHO

GRI 3-3

GRI Setorial 11.9.1



SAÚDE, SEGURANÇA E CONDIÇÕES DE TRABALHO

GRI Setorial 11.8 | 11.9 | 11.10 | 11.13

Saúde, segurança e condições de trabalho é o tema material que está diretamente relacionado à sustentabilidade do negócio, considerando seus impactos econômicos, sociais e ambientais. Do ponto de vista:

ECONÔMICO

Iniciativas voltadas à promoção da saúde e segurança contribuem para a redução de afastamentos, aumento da produtividade e melhoria da eficiência operacional.

AMBIENTAL

Práticas seguras favorecem ambientes mais organizados e controlados, reduzindo riscos de contaminação e exposição a agentes.

SOCIAL

A gestão eficaz fortalece o bem-estar físico e mental, protege direitos humanos e contribui para um ambiente de trabalho seguro, digno e inclusivo.

O tema tem efeitos amplos e interdependentes, influenciando diretamente a sustentabilidade e a responsabilidade social da companhia. A sua gestão está organizada dentro de uma estrutura corporativa dedicada às áreas de segurança, meio ambiente e saúde.

É responsável por:

- » Estabelecer políticas, diretrizes e padrões técnicos que orientam as atividades realizadas nas unidades operacionais;
- » Monitorar os processos operacionais e logísticos para evitar e/ou minimizar riscos de acidentes que possam impactar a produção, o meio ambiente, as comunidades, as trabalhadoras e os trabalhadores;
- » Definir e aplicar normas, processos e requisitos a serem seguidos pelas equipes operacionais, garantindo que as práticas de segurança e saúde sejam implementadas de forma padronizada em toda a companhia.

Essa atuação é voltada para garantir a segurança operacional e das pessoas. Para isso, investimos no fortalecimento da cultura de segurança com programas de treinamento para o cumprimento dos requisitos de segurança e para a redução da exposição aos riscos operacionais.

Em 2025, avançamos na Agenda ASG. Realizamos a modernização de assistência em ambientes operacionais, aprimoramos os indicadores de saúde ocupacional e reforçamos a estratégia institucional em saúde mental.



Compromisso com a saúde mental

Somos signatários do Movimento Mente em Foco, iniciativa do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU). Por meio desse compromisso, a Transpetro promove a saúde mental e atua na redução do estigma associado ao tema no ambiente de trabalho. [ACESSE](#)



COMPROMISSO

MENTE EM FOCO

Cuidado integral com as pessoas, contemplando dimensões física, mental e social.

Integramos o compromisso à nossa Política de Saúde a Valorização do Bem-estar Físico, Mental e Social e oferecemos programas contínuos de promoção da saúde e prevenção, que atendem toda a força de trabalho ao longo de sua jornada na companhia.

Meta



META PN 2026-2030

Como parte desse compromisso, estabelecemos a meta:

Implementar 100% dos compromissos do movimento “Mente em Foco” (Pacto Global da ONU) até 2030

Essa meta está alinhada à agenda de Saúde e Segurança e reforça a importância da saúde mental como elemento essencial para a qualidade de vida, a segurança operacional e a sustentabilidade das atividades da companhia.

Programas

A Transpetro mantém um Programa de Saúde Mental contínuo, voltado à promoção do bem-estar psicológico, à prevenção de agravos à saúde mental e ao fortalecimento de um ambiente de trabalho saudável e psicologicamente seguro. O programa oferece acolhimento, orientação, acompanhamento especializado e monitoramento contínuo, contribuindo para a identificação precoce de necessidades e a realização de intervenções adequadas.

A iniciativa inclui o acesso a profissionais de referência para apoio às trabalhadoras e aos trabalhadores e ações de capacitação para gestoras e gestores, com foco no desenvolvimento de lideranças preparadas para promover o bem-estar e apoiar suas equipes.

O programa também contempla campanhas de conscientização, palestras, workshops e espaços de diálogo sobre saúde mental, incentivando o autocuidado, a redução do estigma e a construção de uma cultura organizacional baseada no respeito, na empatia e na inclusão.

Adicionalmente, promove ações voltadas à qualidade de vida e à adoção de hábitos saudáveis, considerando as dimensões física, emocional e social do bem-estar.

Entre as iniciativas realizadas, destaca-se o Programa Antiestigma, alinhado aos compromissos do movimento Mente em Foco. O programa promove a conscientização sobre saúde mental, incentiva o diálogo aberto e contribui para a redução de preconceitos e barreiras à busca de apoio, fortalecendo o senso de pertencimento e a inclusão no ambiente de trabalho.

Por meio dessas ações, a Transpetro reforça seu compromisso com a valorização das pessoas, a promoção da saúde mental e o desenvolvimento de relações de trabalho mais saudáveis, inclusivas e sustentáveis. A companhia também busca consolidar-se como referência na prevenção e no enfrentamento do estigma associado à saúde mental no ambiente corporativo, fortalecendo sua cultura de cuidado e suas práticas de gestão de pessoas.

Impactos e gestão de riscos em saúde e segurança

GRI 403-2 | 403-7

GRI Setorial 11.9.3 | 11.9.8

Monitoramos as operações e relações de negócios para identificar, prevenir e tratar potenciais impactos relacionados a esse tema material. Temos o Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho para garantir que os impactos negativos sejam mitigados e que os positivos sejam potencializados.

Consideramos tanto as atividades próprias quanto as relações com fornecedores, prestadoras e prestadores de serviço e parceiras e parceiros, incorporando critérios de saúde e segurança ao longo de todo o ciclo contratual.



Prevenção de impactos

RISCOS POTENCIAIS

- A prevenção começa na fase de planejamento e contratação, incluindo:
- » Avaliação de desempenho em saúde e segurança do trabalho e análise documental de fornecedores;
 - » Verificação de conformidade com Normas Regulamentadoras, especialmente em atividades críticas (como trabalho em altura, eletricidade e espaços confinados);
 - » Realização de análises preliminares de risco, integrações de segurança e definição de medidas de controle;
 - » Implementação de Permissões de Trabalho;
 - » Programas de identificação de perigos e avaliação de riscos;
 - » Treinamentos para força de trabalho sobre normas de segurança e procedimentos operacionais;
 - » Estabelecimento de requisitos contratuais de saúde e segurança.

Monitoramento e controle

- Durante a execução das atividades, o acompanhamento é feito por meio de:
- » Inspeções de campo e auditorias comportamentais;
 - » Monitoramento de indicadores de desempenho em saúde e segurança do trabalho, como taxas de acidentes e registros de desvios;
 - » Auditorias periódicas e avaliação de conformidade legal e operacional.

Tratamento de impactos decorrentes da materialização de riscos

- Quando há ocorrência de acidentes ou identificação de não conformidades, são adotadas as seguintes medidas de tratamento e gestão:
- » Instituição de comissão para investigação, análise de causas e disseminação do aprendizado decorrente de acidentes;
 - » Definição, implementação e monitoramento de ações corretivas e preventivas, visando eliminar ou mitigar as causas identificadas;
 - » Atuação conjunta com fornecedores e prestadoras e prestadores de serviços para a mitigação e reparação dos impactos decorrentes, quando aplicável;
 - » Revisão e aprimoramento de procedimentos, padrões, controles operacionais e requisitos de segurança, com o objetivo de prevenir a recorrência de eventos indesejados;
 - » Suspensão imediata das atividades em situações caracterizadas como de risco grave e iminente até a implementação das medidas de controle e adequação necessárias para o restabelecimento das condições seguras de execução.

Promoção de impactos positivos

- Paralelamente, buscamos fortalecer uma cultura de segurança com:
- » Campanhas internas de conscientização;
 - » Reconhecimento e disseminação de boas práticas;
 - » Incentivo à capacitação contínua;
 - » Monitoramento de indicadores positivos, como redução de acidentes e aumento da participação em treinamentos.

Avaliação de riscos e análise de acidentes

Utilizamos processos sistemáticos para identificação de perigos, avaliação de riscos e análise de acidentes, aplicáveis tanto a empregadas e empregados quanto a prestadoras e prestadores de serviço sob nossa gestão, visando ao fortalecimento contínuo dos controles e à prevenção da recorrência de eventos indesejados.

Para isso, contamos com procedimento interno, que estabelece diretrizes para reconhecer aspectos e impactos ambientais, perigos ocupacionais e seus respectivos controles. Esse processo é conduzido por equipes multidisciplinares, responsáveis por garantir a qualidade das análises, disseminar os conceitos e comunicar à força de trabalho os riscos críticos e não toleráveis.

A avaliação de riscos Aspectos, Impactos, Perigos, Consequências e Avaliação de Riscos (AIPRC) é contínua e revisada periodicamente, no mínimo a cada três anos, ou sempre que ocorrerem mudanças relevantes, como alterações em processos, equipamentos, legislação ou após a ocorrência de acidentes. Após a implementação de controles, os riscos são reavaliados para verificação da eficácia das medidas adotadas.

Para o registro e tratamento de acidentes, incidentes, desvios e não conformidades, utilizamos o sistema Siga (Sistema Integrado de Gestão de Anomalias). Também disponibilizamos canais acessíveis, incluindo ferramenta via QR Code, que permitem o reporte seguro e, se desejado, anônimo de ocorrências em campo.

Asseguramos um ambiente de reporte livre de retaliações, com canais independentes e confidenciais do Sistema Petrobras. Também reforçamos os princípios éticos em nosso Código de Conduta Ética e em treinamentos periódicos. O direito de recusa ao trabalho em condições inseguras é formalmente reconhecido e previsto nos acordo coletivos de trabalho da Transpetro.

Saúde do trabalho e prevenção de riscos

Os serviços de saúde do trabalho contribuem para a identificação, eliminação de periculosidades e minimização de riscos por meio das seguintes frentes:

1 Conformidade com normas regulamentadoras

Atendimento integral às Normas Regulamentadoras aplicáveis (como NR-1, NR-4, NR-7, NR-9, NR-15, NR-17 e NR-30), realizando avaliações das exposições ocupacionais e análises ergonômicas, incluindo os fatores de riscos psicossociais, por meio da Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) e, quando necessário, da Análise Ergonômica do Trabalho (AET). Além disso, realizamos a atualização contínua dos programas de gestão de riscos ocupacionais, como o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), o Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGRO) para unidades de terra, o Programa de Gerenciamento de Riscos do Trabalho Aquaviário (PGRTA) para os navios, o Programa de Proteção a Exposição Ocupacional ao Benzeno (PPEOB), o Programa de Proteção Respiratória (PPR) e o Programa de Conservação Auditiva (PCA).

Em 2025, a Transpetro intensificou sua preparação para o atendimento às novas exigências da NR-01 relacionadas ao gerenciamento dos fatores de riscos psicossociais no trabalho, adotando

uma abordagem estruturada e multidisciplinar. Entre as principais iniciativas, destacam-se a participação de gestoras e gestores e especialistas em eventos promovidos por entidades de referência, a criação de um grupo de trabalho multidisciplinar para definir diretrizes corporativas e apoiar a adequação dos programas de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais e de Gerenciamento de Riscos do Trabalho Aquaviário (PGRO/PGRTA), bem como a elaboração de orientações técnicas para incorporar os fatores psicossociais às avaliações ergonômicas e aos processos de gerenciamento de riscos. A companhia também promoveu ações de comunicação e engajamento da força de trabalho, incluindo webinars e reuniões técnicas voltadas à disseminação de conhecimento sobre os impactos dos fatores psicossociais na saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores. Essas iniciativas reforçam o compromisso da Transpetro com a prevenção de riscos ocupacionais, a promoção da saúde mental e o fortalecimento de ambientes de trabalho cada vez mais seguros, saudáveis e sustentáveis.

2 Profissionais qualificados

Atuação de médicas e médicos do trabalho, engenheiras e engenheiros e técnicas e técnicos de segurança devidamente qualificados e registrados, com incentivo à capacitação contínua por meio de treinamentos, cursos e certificações.

Como parte de sua estratégia de desenvolvimento de pessoas e fortalecimento da cultura de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SMS), em 2025 a companhia promoveu o Workshop de Higiene e Ergonomia Ocupacional. O evento reuniu especialistas da Transpetro, do Sistema Petrobras e de empresas parceiras para debater desafios, tendências e soluções aplicadas à gestão da higiene e da ergonomia ocupacional. A programação contemplou palestras técnicas, oficinas e

apresentação de estudos de casos. Os temas abordaram assuntos sobre: fatores humanos, fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, ergonomia do ambiente e da jornada de trabalho, substâncias ototóxicas, benzeno, ensaios de vedação de equipamentos de proteção respiratória e gestão de barreiras através da ferramenta *bow-tie*. Além de ampliar a capacitação técnica das e dos participantes, a iniciativa fomentou a troca de experiências, a integração entre equipes e a disseminação de conhecimentos essenciais para a prevenção de riscos, a proteção da saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores e a melhoria contínua do desempenho operacional.



3

Protocolos, procedimentos e auditorias

Adoção de protocolos padronizados para inspeções, avaliações e exames ocupacionais, além da realização de auditorias internas e externas periódicas. Monitoramento contínuo de indicadores, como taxa de acidentes, absenteísmo, tempo de atendimento e revisão de estrutura de processos.

4

Infraestrutura adequada

Disponibilização de ambientes apropriados para atendimento em saúde ocupacional e para o desenvolvimento das atividades de segurança, com utilização de equipamentos adequados e devidamente calibrados para avaliações clínicas e medições ambientais.

A Transpetro mantém ainda o Núcleo de Atendimento à Emergência (NAE), serviço de telemedicina disponível 24 horas por dia, sete dias por semana, que presta suporte assistencial à força de trabalho nas unidades terrestres e nas embarcações da frota. O NAE realiza orientação em situações de urgência e emergência, apoio ao manejo de crises, inclusive relacionadas à saúde mental, e suporte ao encaminhamento dos casos, contribuindo para a continuidade da assistência e para a resposta oportuna às ocorrências de saúde.



Comunicação e transparência

A Transpetro busca assegurar que sua força de trabalho tenha acesso claro, ágil e confiável às informações e aos serviços de saúde ocupacional por meio de canais institucionais de orientação, atendimento e registro de demandas. Para isso, adota iniciativas como:

- » divulgação dos canais de acesso aos serviços de saúde ocupacional, incluindo informações sobre fluxos de atendimento, contatos e formas de acesso disponíveis nas diferentes unidades da companhia;
- » disponibilização de canais institucionais para esclarecimento de dúvidas, acolhimento de demandas e encaminhamento de solicitações relacionadas à saúde, incluindo o Núcleo de Atendimento à Emergência (NAE), além da Ouvidoria-Geral e de outros canais corporativos aplicáveis;
- » divulgação de campanhas e informações relacionadas à promoção da saúde, prevenção de doenças e segurança no trabalho por meio dos canais internos de comunicação, como na Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (Sipat);
- » comunicação integrada entre as áreas de Saúde, Recursos Humanos, Segurança do Trabalho, lideranças e Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa), contribuindo para o adequado encaminhamento das demandas e para a disseminação de informações relevantes à força de trabalho;
- » divulgação de indicadores em RACs (Reuniões de Análises Críticas) e fóruns específicos.

Eficácia da gestão de saúde

A Transpetro monitora a efetividade de suas ações de saúde ocupacional, promoção da saúde e bem-estar por meio de indicadores corporativos, processos de avaliação e mecanismos de governança. O desempenho é acompanhado periodicamente pela Gerência Geral de Saúde e reportado à Alta Administração nas Reuniões de Análise Crítica (RACs), subsidiando a tomada de decisão e o aprimoramento contínuo das ações de saúde.

O processo de monitoramento contempla auditorias internas, inspeções em campo, análise de registros e acompanhamento de indicadores de desempenho, permitindo avaliar os resultados alcançados, identificar oportunidades de melhoria e apoiar a gestão dos riscos relacionados à saúde da força de trabalho.

Entre os principais indicadores monitorados, destacam-se:

- » Percentual de Tempo Perdido (PTP-S);
- » Percentual de Empregados Fisicamente Ativos (EFA);
- » Taxa de Incidência de Doenças Ocupacionais (Tido);
- » Percentual de Empregados com Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) válido.

Os objetivos, metas e indicadores da área de Saúde são acompanhados regularmente e consolidados no Plano de Trabalho da Gerência Geral de Saúde, em alinhamento ao planejamento estratégico de Saúde, Meio Ambiente e Segurança (SMS). As iniciativas relacionadas à saúde mental também integram o monitoramento da gerência, por meio de indicadores específicos e do respectivo *scorecard*.

Os resultados obtidos a partir desse monitoramento subsidiam a revisão de procedimentos, o aperfeiçoamento dos programas de saúde e o compartilhamento de boas práticas entre as áreas envolvidas, contribuindo para a melhoria contínua da gestão da saúde ocupacional.

Engajamento em saúde e segurança

O engajamento com partes interessadas internas, especialmente a força de trabalho, é um elemento central na definição e aprimoramento das medidas adotadas em saúde, segurança e condições de trabalho.

Temos buscado cada vez mais o fortalecimento da cultura de segurança. Para isso, entendemos que ampliar a participação da força de trabalho nos processos de melhoria contínua, com abordagens de escuta e de valorização da experiência prática dos profissionais que executam as atividades no dia a dia, é o caminho. Essa abordagem parte do princípio de que a segurança não depende apenas da existência de normas e procedimentos, mas também da participação ativa das trabalhadoras e dos trabalhadores na identificação de riscos e na construção de soluções para melhorar os processos operacionais.

Temos iniciativas com diferentes abordagens e frequências para promover a interação e fortalecer o vínculo com a força de trabalho:

MECANISMOS DE ENGAJAMENTO COM A FORÇA DE TRABALHO

» Registros de desvios;

» Participação em análises de risco;

» Análise e aprendizagem com acidentes e incidentes de alto potencial;

» Interações com comitês e programas internos;

» Eventos presenciais e on-line;;

» Pesquisas de opinião;

» Campanhas de levantamento de fatores de riscos ergonômicos incluindo os fatores de riscos psicossociais;

» Campanhas de atualizações de GHE – Grupo Homogêneo de Exposição;

» Atividades culturais;

» Processos de *onboarding* e ambientação;

» Ações por meio dos canais de comunicação interna;

» Reuniões periódicas;

» Programas de capacitação e desenvolvimento.



Em 2025, a companhia ampliou suas ações de engajamento em saúde e segurança por meio de webinars corporativos dedicados à higiene e ergonomia ocupacional, alcançando empregadas e empregados de diferentes localidades. As iniciativas reforçaram a prevenção de riscos ocupacionais, a disseminação de boas práticas ergonômicas no trabalho presencial e híbrido, o conhecimento dos programas de gestão e monitoramento da saúde ocupacional e a promoção do bem-estar físico. A ação fortaleceu a cultura preventiva, a percepção de riscos e o protagonismo das trabalhadoras e dos trabalhadores na construção de ambientes de trabalho seguros, saudáveis e sustentáveis, contribuindo para a melhoria contínua do desempenho em saúde e segurança.

Essas iniciativas contribuem para a escuta, permitindo esclarecer dúvidas, compreender necessidades e expectativas e apresentar projetos e iniciativas.

A eficácia das ações implementadas é monitorada por meio de indicadores de desempenho em saúde e segurança e análise de acidentes e incidentes com alto potencial, reavaliando os riscos e realizando o acompanhamento sistemático dos planos de ação. Adicionalmente, a abrangência dos aprendizados organizacionais e o compartilhamento das melhorias implementadas com as equipes fortalecem o ciclo de gestão de SMS, permitindo avaliar a efetividade das medidas adotadas, aprimorar os controles existentes e promover a melhoria contínua do sistema de gestão de saúde e segurança.

Estamos incorporando a abordagem de fatores humanos à gestão de saúde e segurança, considerando a contribuição direta da força de trabalho na identificação de riscos e na construção de práticas operacionais mais seguras. Essa abordagem parte da compreensão de que as condições reais de trabalho influenciam o desempenho e a segurança das operações.

A força de trabalho se engaja via troca de experiências, análise de situações operacionais e da valorização do conhecimento prático das e dos profissionais, permitindo que as medidas adotadas estejam mais aderentes à realidade das atividades.

Para apoiar essa evolução, empregadas e empregados participaram de programas de formação e passaram a disseminar internamente os conceitos de fatores humanos.



Acidentes de trabalho

GRI 403-9
GRI Setorial 11.9.10

A Taxa de Acidentados Registráveis (TAR) é o indicador de segurança do trabalho utilizado para medir a frequência de acidentes com lesão entre empregadas e empregados, com exceção dos acidentes com primeiros socorros. O índice representa a quantidade de acidentados por milhão de horas-homem de exposição ao risco (HHER). A TAR é uma das métricas de topo da Transpetro.

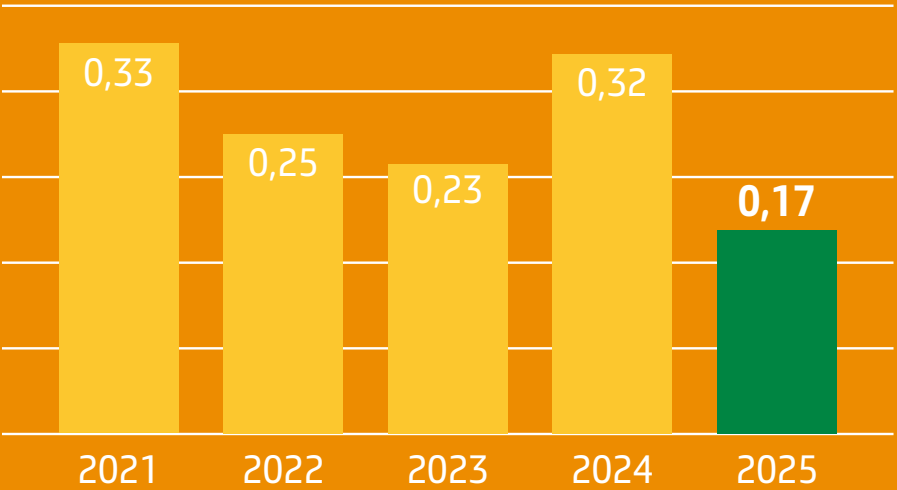
Em um processo contínuo de evolução e de melhoria, esse indicador alcançou em 2025 o seu melhor resultado: 0,17. Os resultados da série histórica demonstram uma redução desde 2021, especialmente no último ano, que apresentou queda de 46,88% em relação a 2024.



TAR 2025

0,17

queda de
46,88%
em relação a 2024.



Em 2025, a TFCA (Taxa de Frequência de Acidentados com Afastamento) foi de 0,15, representando uma queda de 37,5% em relação ao ano de 2024, que foi de 0,24. A redução demonstra um compromisso da companhia com os indicadores de saúde e segurança do trabalho.

Em fevereiro de 2025, foi registrado um acidente fatal durante operações de transporte marítimo em um navio atuando em águas internacionais. O evento reforçou o compromisso da companhia com o aprimoramento contínuo da gestão de segurança, intensificando os esforços para a prevenção de acidentes envolvendo suas empregadas e seus empregados.

Todos os acidentes foram submetidos a processos estruturados de investigação, conduzidos por comissões de análise e aprendizagem, com foco na identificação de causas e proposta de ações corretivas e preventivas, visando bloquear a recorrência dos eventos e fortalecer os controles operacionais. As lições aprendidas decorrentes dessas investigações são disseminadas em todas as unidades da companhia, contribuindo para fortalecer o sistema de gestão e a segurança operacional.

Capacitações e treinamentos em saúde e segurança

GRI 403-4 | 403-5

GRI Setorial 11.9.5 | 11.9.6

IPIECA SOC-7

A capacitação de empregadas e empregados é regida pela diretriz interna Desenvolvimento de Recursos Humanos e, especificamente para saúde e segurança do trabalho, pelo padrão Gestão da Matriz de Capacitação de SMS. Esses documentos direcionam treinamentos da Transpetro, incluindo a lista de treinamentos obrigatórios em Saúde, Meio Ambiente e Segurança (SMS), elaborada pela área corporativa de SMS, cabendo à área de Recursos Humanos a oferta dos cursos.

O RH mantém o controle das indicações para os treinamentos obrigatórios da matriz de SMS permanentemente atualizado com base em informações enviadas de forma automatizada pelas equipes de Saúde e Segurança das unidades operacionais e, no caso das gerências executivas da Sede, pelas áreas responsáveis.

As capacitações são ofertadas nas modalidades presencial, online e híbrida, para empregadas e empregados e prestadoras e prestadores de serviço, em conformidade com a legislação vigente e com as normas e padrões internos que compõem a matriz de capacitação em SMS.

Os cursos são ministrados por fornecedores externos qualificados ou por profissionais internos capacitados. Todos os treinamentos passam por avaliação contínua, considerando critérios de aprendizagem, reação e eficácia. Esta última é realizada pela gestora ou pelo gestor da empregada ou do empregado, aproximadamente 90 dias após a conclusão do curso, permitindo verificar a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos.





Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

GRI 403-1 | 403-8

GRI Setorial 11.9.2 | 11.9.9

O Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho foi implementado em conformidade com requisitos legais e com base em normas e diretrizes reconhecidas de gestão, incluindo o Sistema de Gestão Integrada (SGI), a ISO 45001 e as Normas Regulamentadoras NR-01, NR-07 e NR-30.

O sistema abrange 100% de empregadas e empregados (5.729) e 100% de trabalhadoras e trabalhadores que não são empregadas ou empregados (10.703 prestadoras e prestadores de serviço) por meio de programas específicos, como o Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Aquaviário (PGRTA), o Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGRO) e os respectivos Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), aplicáveis às atividades operacionais e administrativas.

Participação da força de trabalho no sistema de gestão de saúde e segurança

Nossa força de trabalho participa e é consultada no desenvolvimento, na implementação e na avaliação do Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho, por meio de diferentes iniciativas.

Entre elas, destacam-se:

- » apresentação anual à Cipa do relatório analítico do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e de sua análise crítica, do Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGRO) e do Programa de Gerenciamento de Riscos do Trabalho Aquaviário (PGRTA);
- » realização de pesquisas, por meio da ferramenta *Forms*, para elaboração da análise ergonômica preliminar;
- » entrevistas para elaboração e revisão do reconhecimento de riscos de higiene ocupacional;
- » pesquisas pontuais disponibilizadas no portal da Transpetro para aprimoramento dos programas de saúde;
- » participação de empregadas e empregados em campanhas de avaliação quantitativa de higiene ocupacional (como ruído e agentes químicos);
- » atuação na Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (Sipat).



Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (Cipa)

Contamos com a Cipa como principal instância formal de participação de empregadores e força de trabalho em temas de saúde e segurança do trabalho. Ela é composta por representantes da companhia e da força de trabalho e realiza reuniões mensais para atuar no acompanhamento das condições de trabalho. Entre suas principais responsabilidades, destacam-se:

- » acompanhar a identificação de perigos e a avaliação de riscos;
- » monitorar a implementação de medidas preventivas;
- » registrar a percepção de riscos das trabalhadoras e dos trabalhadores;
- » inspecionar ambientes e condições de trabalho;
- » elaborar e acompanhar planos de ação em saúde e segurança do trabalho;
- » participar da implementação de programas preventivos;
- » acompanhar a análise de acidentes e doenças ocupacionais, propondo medidas corretivas;
- » requisitar informações relacionadas à saúde e segurança do trabalho;
- » sugerir a interrupção de atividades em situações de risco grave e iminente;
- » promover anualmente a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (Sipat), incluindo temas como prevenção ao assédio e à violência no ambiente laboral.

A Transpetro assegura aos integrantes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) os recursos e o tempo necessários para o desempenho de suas funções. A comissão possui caráter consultivo e preventivo, o que fortalece a gestão de riscos e a melhoria contínua das condições de trabalho. Todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores são abrangidos pelos mecanismos de representação em saúde e segurança, não havendo exclusão de grupos desse processo.

Promoção da saúde das empregadas e dos empregados

GRI 403-3 | 403-6

GRI Setorial 11.9.4 | 11.9.7

IPECA SOC-6

A Transpetro desenvolve ações voltadas à promoção da saúde, prevenção de doenças, vigilância em saúde e assistência às suas empregadas e aos seus empregados. Além disso, mantém iniciativas de promoção da saúde e saúde mental destinadas a toda a força de trabalho, incluindo prestadoras e prestadores de serviço, contribuindo para ambientes de trabalho mais saudáveis e seguros.

Benefícios destinados às empregadas e aos empregados

As empregadas e os empregados da Transpetro contam com o APS Saúde Petrobras, plano de saúde na modalidade de autogestão extensivo às e aos dependentes, que oferece assistência médica e odontológica por meio de rede credenciada, além de serviços de telemedicina.

As beneficiárias e os beneficiários também têm acesso ao Programa Cuidar, desenvolvido pela Saúde Petrobras, que contempla linhas de cuidado voltadas à atenção primária, gerenciamento de condições crônicas, saúde mental, envelhecimento saudável e acompanhamento multiprofissional, conforme o perfil de cada beneficiária ou beneficiário.

Como complemento ao cuidado em saúde, a companhia disponibiliza o Benefício Farmácia, destinado a ampliar o acesso a medicamentos prescritos e favorecer a continuidade dos tratamentos.

No âmbito da saúde ocupacional, a Transpetro realiza exames médicos ocupacionais em conformidade com a legislação vigente. Além dos exames obrigatórios, disponibiliza, sem custo para as empregadas e os empregados, avaliações complementares voltadas à promoção da saúde e à detecção precoce de agravos, sem influência sobre os pareceres de aptidão ocupacional.

Entre as avaliações complementares oferecidas estão:

- » avaliação nutricional;
- » avaliação odontológica;
- » avaliação ginecológica, incluindo exame citopatológico do colo do útero;
- » avaliação urológica, incluindo dosagem de PSA quando indicada;
- » mamografia, conforme protocolos assistenciais;
- » avaliação oftalmológica;
- » exames laboratoriais para rastreamento de doenças crônicas e fatores de risco, incluindo hemograma, glicemia, hemoglobina glicada, lipidograma, hepatograma, creatinina, exame de urina, pesquisa de sangue oculto nas fezes e exame parasitológico de fezes.

No campo da promoção da saúde, as empregadas e os empregados têm acesso ao Programa Saúde em Movimento, que incentiva a prática regular de atividade física por meio de circuitos de corrida e caminhada, trilhas, desafios de passos e outras iniciativas de incentivo ao movimento. Também são disponibilizados ginástica laboral online para toda a companhia, ginástica laboral presencial, além do acesso ao Wellhub, com plano digital disponibilizado pela empresa e subsídio para categorias superiores.

Ações destinadas a toda a força de trabalho

As ações de promoção da saúde desenvolvidas pela Transpetro são direcionadas à força de trabalho, incluindo empregadas, empregados, prestadoras e prestadores de serviço, observadas as características de cada iniciativa.

Na área de saúde mental, a companhia disponibiliza teleatendimento psicológico, promovendo acesso ao acolhimento e à orientação profissional. As ações são complementadas por palestras, *workshops*, capacitações e campanhas de conscientização voltadas à promoção da saúde mental e à redução do estigma relacionado aos transtornos mentais, incluindo iniciativas como o Janeiro Branco e o Setembro Amarelo.

No âmbito da prevenção de doenças, a empresa realiza anualmente a campanha de vacinação contra influenza e mantém o Programa de Imunização da Transpetro, que incentiva a atualização do calendário vacinal e dissemina informações sobre prevenção de doenças imunopreveníveis.

A Transpetro também realiza monitoramento epidemiológico de doenças emergentes e reemergentes, acompanhando alertas nacionais e internacionais para subsidiar medidas preventivas, especialmente em razão das características operacionais das atividades marítimas.

Ao longo do ano, são desenvolvidas campanhas educativas voltadas à promoção da saúde e à adoção de hábitos saudáveis, abrangendo temas como saúde da mulher, saúde do homem, alimentação saudável, atividade física e autocuidado. Entre essas iniciativas destaca-se o canal #SaúdeDelas, destinado à divulgação de conteúdos educativos e orientações relacionadas à saúde da mulher. A companhia também promove ações como avaliações nutricionais, atividades de ioga, campanhas temáticas, Outubro Delas, Novembro Azul e disponibiliza sala de apoio à amamentação para suas trabalhadoras.



Guia de saúde marítima

Em função das características específicas das operações marítimas e logísticas do setor, seguimos regulamentos técnicos específicos aplicáveis às atividades marítimas, normas da indústria naval e requisitos estabelecidos por órgãos reguladores nacionais e internacionais.

Desenvolvemos iniciativas voltadas às particularidades do trabalho embarcado, incluindo a elaboração de um Guia de Saúde Marítima [ACESSE](#) que reúne normas nacionais e internacionais aplicáveis ao setor. Esse material busca apoiar profissionais e organizações na compreensão dos requisitos relacionados à aptidão para o trabalho embarcado, à saúde física e mental das marítimas e dos marítimos e às condições necessárias para a realização segura das atividades nesse ambiente.

DIREITOS HUMANOS

GRI 414-2

GRI Setorial 11.10.9

IPIECA SOC-1 | SOC-2

Implementamos políticas, programas e processos de segurança em direitos humanos de forma estruturada e alinhada ao Plano Estratégico com atuação em nível nacional e desdobramentos regionais e operacionais. Promovemos o respeito aos direitos humanos também ao longo de nossa cadeia de valor com ações contínuas de capacitação, sensibilização e integração, direcionadas à toda a força de trabalho.

Nos últimos anos, essas iniciativas vêm sendo ampliadas, abrangendo, além do tema de direitos humanos, a diversidade e a equidade racial e de gênero.

Em 2025, as ações foram reforçadas com a realização de cursos, rodas de conversa e iniciativas formativas voltadas também às lideranças e equipes envolvidas em processos seletivos. Como medida de consolidação, foi desenvolvido um curso específico de direitos humanos, que passará a fazer parte, a partir de 2026, do processo de integração de prestadoras e prestadores de serviço do quadro terra.

Adicionalmente, a Transpetro realiza capacitações direcionadas a fornecedores que atuam em contextos sensíveis, como áreas de dutos em territórios indígenas, abordando aspectos legais, orientações da Funai e o respeito à diversidade cultural.

Meta PN 2025-2029

Alcançar 100% de empregadas e empregados e de empresas prestadoras de serviço capacitados em direitos humanos até 2030.

Resultado 2025

Em 2025, atingimos 79% da força de trabalho com chave de acesso ao sistema, ficando a conclusão das entregas remanescentes reprogramada para o ciclo 2026/2027. Para alcançar a força de trabalho que não possui chave de acesso ao sistema, está sendo desenvolvido um treinamento no formato *pocket*.

Meta revisada PN 2026-2030

A partir da evolução da agenda e do amadurecimento das práticas de gestão, passamos a incorporar uma abordagem mais estruturada de gestão de riscos em direitos humanos, estabelecendo, no Plano de Negócios 2026-2030, a meta:

Implementar *due diligence* de direitos humanos em 100% dos fornecedores relevantes até 2030.

A meta estabelecida reflete a ampliação do escopo de atuação, que passa a priorizar a capacitação, identificação, prevenção e mitigação de riscos na cadeia de valor, em linha com as melhores práticas de governança dessa temática.

Políticas, programas e processos relacionados à segurança e aos direitos humanos

- » Política de Responsabilidade Social; [ACESSE](#) ☑
- » Diretrizes de Direitos Humanos na Transpetro;
- » Diretriz de prevenção e combate à discriminação, ao assédio moral, às violências sexuais e demais violências no trabalho;
- » Signatários do Pacto Global da ONU, desde 2023; [ACESSE](#) ☑

No âmbito da **cadeia de valor**, a gestão de direitos humanos está estruturada em processos corporativos específicos, incluindo o processo “Gerir Direitos Humanos” (nível 3) e seus subprocessos “Gerir Programa de Direitos Humanos” e “Gerir Processo de Devida Diligência em Direitos Humanos” (nível 4), que orientam a implementação, o monitoramento e a melhoria contínua das práticas adotadas pela companhia.

Capacitação do pessoal de segurança em direitos humanos

GRI 410-1

GRI Setorial 11.18.2

IPIECA SOC-1 | SOC- 3

Os requisitos de capacitação em direitos humanos são assegurados por meio de exigência estipulada na etapa de contratação, considerando que, atualmente, toda a atividade de vigilância/segurança patrimonial da Transpetro é realizada por empresas prestadoras de serviço. Como condição para a execução das atividades, é exigido que todas as profissionais e todos os profissionais que prestarão o serviço possuam capacitação e reciclagem, a cada dois anos, em atendimento à legislação pertinente e em conformidade com a Polícia Federal, conforme a portaria DG/PF nº 18.045/2023.

O conteúdo programático dos cursos de formação e reciclagem de vigilantes inclui aspectos de direito constitucional e penal, legislação da segurança privada e relações interpessoais, pautados no respeito à pessoa, objetivando coibir a prática de atividades discriminatórias ou em desrespeito aos direitos humanos, especialmente na perspectiva de combate à violência de gênero, orientação sexual, contra a criança, adolescente, idoso e pessoa com deficiência, bem como a aplicação correta e proporcional da força.





Abordagem para promoção dos direitos humanos na cadeia de fornecedores

GRI 414-1

GRI Setorial 11.10.8 | 11.12.3

IPECA SOC 2

Promovemos o respeito aos direitos humanos na cadeia de valor por meio de diretrizes corporativas, processos estruturados e mecanismos de controle, apesar de ainda não contarmos com seleção de fornecedores com base em critérios sociais e análise e/ou levantamento de impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores.

» Due diligence

Avaliação contínua de fornecedores com o objetivo de assegurar que a cadeia de valor não gera impactos negativos aos direitos humanos. Esse processo está em desenvolvimento e será gradualmente estruturado para abranger os fornecedores considerados relevantes até 2030, em alinhamento ao Plano de Negócios da companhia.

O processo de *due diligence* com fornecedores se baseia no raciocínio de responsabilidade estendida. A Transpetro entende que impactos negativos causados por suas prestadoras e seus prestadores de serviço recaem sobre a sua própria imagem e operação, exigindo, portanto, o mesmo rigor ético de toda a sua rede de valor.

Os contratos incorporam requisitos específicos, incluindo cláusulas que exigem o respeito à legislação, a promoção da igualdade e a não discriminação, com previsão de penalidades em caso de descumprimento.

Trabalho forçado ou análogo à escravidão

GRI 408-1 | 409-1

GRI Setorial 11.12.2

Adotamos uma medida preventiva em nossos contratos para mitigar riscos de trabalho forçado ou análogo à escravidão em nossas operações e na cadeia de fornecedores. Incluímos na Minuta Padrão de Contratos uma cláusula específica que proíbe a utilização de mão de obra infantil e de trabalho em condição análoga à escravidão em conformidade com a Constituição Federal. Essa exigência também deve ser replicada pelos fornecedores em suas próprias contratações.

O descumprimento dessa obrigação pode resultar em penalidades contratuais, incluindo multa ou rescisão, ou outras medidas cabíveis. Adicionalmente, a fiscalização dos contratos contempla a verificação de aspectos trabalhistas e previdenciários, reforçando o controle sobre o cumprimento de tais obrigações.





RELACIONAMENTO COM COMUNIDADES

GRI 3-3 | 413-1

GRI Setorial 11.14.6 | 11.15.1 | 11.15.2 | 11.17.3

IPIECA SOC-9 | SOC-10 | SOC-12



RELACIONAMENTO COM COMUNIDADES

GRI Setorial 11.14 | 11.15 | 11.17

O relacionamento com comunidades é um tema material para a Transpetro, considerando que nossas operações interagem diretamente com diferentes territórios e populações. Nesse contexto, entendemos como comunidade os diversos grupos localizados nas áreas de influência de nossas atividades, incluindo comunidades tradicionais, rurais, urbanas e áreas industriais.

Essa relação é tratada de forma integrada à gestão do negócio. A presença de comunidades nos arredores das operações é sempre levada em consideração nos processos de análise de riscos operacionais, especialmente em atividades como o transporte dutoviário. Essa análise contribui para a

prevenção de incidentes e a minimização de possíveis impactos. Também avaliamos como nossas operações podem afetar essas populações com estudos socioambientais que consideram aspectos físicos, biológicos e socioeconômicos.

Utilizamos o conceito de risco social, buscando compreender e prevenir impactos relacionados a direitos humanos, modos de vida e dinâmicas locais. Também são monitorados aspectos relacionados à percepção, imagem e reputação da empresa junto às comunidades.

Outro ponto relevante é a atuação preventiva em temas críticos, como derivações clandestinas, que demandam estratégias específicas de engajamento e conscientização junto às comunidades.

Desenvolvemos ações de relacionamento comunitário que incluem a implementação de projetos sociais e o diálogo com a sociedade civil. Essas iniciativas priorizam comunidades localizadas nas áreas de influência das operações com o objetivo de contribuir para o desenvolvimento local e fortalecer relações baseadas na confiança e na transparência.



A gestão do relacionamento com comunidades é tratada como uma prioridade estratégica e ocorre de forma transversal, envolvendo diferentes áreas da companhia.

A área de Responsabilidade Social (RS), vinculada diretamente à Presidência, atua como responsável pela coordenação do tema, incluindo o posicionamento institucional, o aprofundamento dos temas materiais e a articulação com as partes interessadas, em especial as comunidades do entorno das operações.

A governança do tema envolve, ainda, a atuação integrada de outras áreas da companhia. A Comunicação Empresarial é responsável pela gestão de patrocínios, importante instrumento de investimento social, cultural, esportivo e mercadológico. [ACESSE](#)  As áreas operacionais, como Dutos e Terminais e Responsabilidade Social, são responsáveis pela execução direta das ações nos territórios. Já a área de Geotecnia e Faixa de Dutos atua na centralização de informações e na gestão dos canais de relacionamento com as comunidades.

Essa estrutura integrada permite uma atuação coordenada e alinhada às especificidades operacionais e territoriais da Transpetro.

Além disso, a atuação no tema é orientada por um conjunto de políticas e diretrizes corporativas que estruturam a gestão de impactos sociais e o engajamento com partes interessadas. Destacam-se:

- » Padrão Gerir Relacionamento Comunitário;
- » Política de Responsabilidade Social;
- » Diretrizes de Direitos Humanos.

Esses instrumentos são complementados por padrões específicos voltados à gestão de riscos sociais e ao relacionamento com partes interessadas.

O relacionamento com as comunidades é pautado pela presença territorial, escutas comunitárias e construção de matrizes de riscos sociais dos terminais, para entender as particularidades de cada região, com atenção especial às comunidades tradicionais.

As diretrizes de diversidade e inclusão também orientam as ações de Responsabilidade Social e o relacionamento com comunidades. Temos iniciativas voltadas à inclusão socioeconômica e à capacitação profissional de públicos em situação de vulnerabilidade, com foco em grupos como mulheres, pessoas negras, indígenas e quilombolas.

Buscamos ampliar o alcance territorial de nossos investimentos sociais, levando projetos a diferentes regiões do país e contribuindo para o desenvolvimento local nas áreas de influência das operações.

Meta PN 2025-2029

Ampliar em 50% a carteira de projetos socioambientais até 2030.

Resultado 2025

Em 2025, a meta foi alcançada antecipadamente, com aumento de 50% em relação a 2024 (de seis para nove projetos socioambientais).

Meta revisada PN 2026-2030

Diante desse avanço, a meta foi revisada no Plano de Negócios 2026-2030, passando a estabelecer:

Ampliar a carteira de projetos socioambientais para atender 100% dos estados com operações da Transpetro até 2030, com foco em iniciativas que promovam a empregabilidade de pessoas em situação de vulnerabilidade social e grupos minorizados.

Meta PN 2025-2029

Elaborar planos locais de relacionamento comunitário para 100% das áreas de influência do negócio e implementar 30% desses planos até 2030.

Resultado 2025

Em 2025, alcançamos a elaboração de 22 planos, correspondendo a 50% da meta de longo prazo.

Meta revisada PN 2026-2030

A partir desse desempenho, a meta foi aprimorada no novo ciclo de planejamento, passando a considerar:

Elaborar 100% dos planos locais de relacionamento comunitário e dos diagnósticos das comunidades tradicionais e implementar 50% desses planos até 2030, com base nas matrizes de riscos sociais

A evolução das metas reflete a ampliação do escopo e aprofundamento da atuação territorial para fortalecer nosso compromisso com o desenvolvimento local, o respeito às comunidades e a gestão responsável dos impactos sociais.

Gestão de riscos sociais

Para gerir riscos sociais, contamos com a estratégia que se baseia na aplicação da hierarquia de mitigação com foco prioritário na prevenção.

ESTRATÉGIAS DE RESPOSTA AO RISCO NEGATIVO

AMEAÇA

EVITAR

Realizar mudanças no empreendimento que eliminem o aspecto (causa) gerador do risco social ou torne nula a probabilidade do risco social ocorrer ou a severidade do seu impacto;

REDUZIR

Atuar nas causas do risco social visando à redução de sua probabilidade e/ou da severidade do impacto até um limite aceitável;

TRANSFERIR

Delegar ou compartilhar formalmente com terceiros o risco social e seus efeitos;

ACEITAR

Monitorar; aceitar um risco social de maneira ativa, elaborando-se um plano de contingência para o caso do risco social ocorrer, ou passiva, quando nenhuma ação deve ser tomada.

ESTRATÉGIAS DE RESPOSTA AO RISCO POSITIVO

OPORTUNIDADE

EXPLORAR

Tentar eliminar a incerteza associada ao risco social fazendo com que a oportunidade definitivamente aconteça;

TRANSFERIR

Delegar para terceiros a captura da oportunidade em benefício do empreendimento.

A companhia está estruturando ferramentas, como a Matriz de Risco Social, com o objetivo de apoiar a identificação de vulnerabilidades territoriais e a avaliação de potenciais impactos ao longo de todo o ciclo de vida dos empreendimentos, incluindo fases de planejamento, implantação, operação e descomissionamento.

Essa abordagem parte da premissa de que a sustentabilidade de uma empresa de óleo e gás está diretamente relacionada à sua capacidade de gerir impactos humanos e territoriais. Nesse sentido, o tema é tratado de forma transversal, conectando as diretrizes da Alta Administração à atuação em campo e permitindo que decisões operacionais considerem as especificidades sociais das regiões onde atuamos.

Riscos Sociais e Relacionamento Comunitário

A Transpetro orienta a gestão e o mapeamento dos riscos sociais com base nos princípios de Desenvolvimento Social e Direitos Humanos, assegurando práticas responsáveis junto a comunidades, parceiros, fornecedores e público interno.

Desenvolvimento Social

Direitos Humanos

Parceiros

Comunidades

Fornecedores

Públicos de Interesse

Público Interno



Engajamento e programas voltados à comunidade local

Em 2025, a Transpetro avançou na implementação de práticas de engajamento comunitário, avaliação de impactos e desenvolvimento local em suas operações. Como evidência desse processo, foram elaborados planos locais de responsabilidade social para 22 terminais que operamos.

Os planos orientam nossa atuação territorial e são complementados por programas e iniciativas de desenvolvimento local que, no período, alcançaram 247.614 pessoas em diferentes regiões do país.

Programa Faixa em Movimento

O programa Faixa em Movimento foi o principal impulsionador da atuação comunitária da Transpetro em 2025, alcançando seu maior volume de entregas desde a criação.

Foram 30 entregas dentro do programa, incluindo áreas de socialização, hortas comunitárias e projetos socioeducativos, o que fortaleceu o diálogo com comunidades localizadas nas áreas de influência das operações.



Destaques do programa em 2025

» Revitalização e ampliação da horta comunitária do bairro Eucaliptos, em Fazenda Rio Grande (PR), beneficiando 152 pessoas, reforçando práticas sustentáveis, segurança alimentar e o uso comunitário da área. No mesmo bairro, foi inaugurada uma nova área de socialização, beneficiando 4.072 moradores com um espaço revitalizado de convivência, lazer e integração social.

» Em Campinas (SP), na comunidade Jardim Novo Campos Elíseos, o programa entregou um jardim de chuva, biovaleta, paisagismo e nova área de lazer, impactando 3.704 pessoas, resultando em uma solução de drenagem sustentável integrada ao uso comunitário do espaço. Na região Sudeste, em Paracambi (RJ), foi inaugurada a área de socialização de Bom Jardim, beneficiando 912 pessoas com um espaço multifuncional que reúne lazer, convivência e atividades físicas.

» No quilombo do Feital, em Magé (RJ), o programa entregou a horta comunitária quilombola, ampliando a soberania alimentar, o protagonismo comunitário e o vínculo com práticas agroecológicas, beneficiando 152 pessoas.

» Já no município de São Francisco do Conde (BA), o Faixa em Movimento implantou a área de socialização Colmonte, beneficiando 2.520 pessoas, reforçando nossa presença no Nordeste e ampliando a descentralização territorial do programa.

Essas entregas ilustram a diversidade e a amplitude das iniciativas concluídas em 2025, consolidando o Faixa em Movimento como um programa estruturante que qualifica os espaços comunitários, reduz riscos operacionais, fortalece vínculos territoriais e promove convivência segura e integrada nas áreas próximas às faixas de dutos.

Saiba mais sobre o programa em Investimento Socioambiental. [SAIBA MAIS](#)

Impactos significativos nas comunidades locais

GRI 413-2

GRI Setorial 11.15.3

IPIECA SOC-9

O Padrão de Relacionamento Comunitário da Transpetro, lançado em 2024, estabeleceu diretrizes corporativas para o engajamento social nos ativos da companhia. Ao final de 2025, foi publicado o Padrão Gerir Riscos Sociais em todo o ciclo de vida do negócio, cujos efeitos práticos estão previstos para iniciar a partir de 2026, com a participação de outras gerências e realização de projetos-piloto.

A partir de 2026, a Gerência Geral de Responsabilidade Social iniciará o processo de construção de um modelo único e padronizado de diagnóstico das comunidades com o objetivo de integrar as etapas de aplicação dos padrões de relacionamento comunitário e de gestão de riscos sociais. Ressalta-se que os diagnósticos já são conduzidos atualmente; a proposta consiste em padronizar a metodologia e os critérios adotados.



Gestão de manifestações da comunidade

GRI 2-25 | 2-26

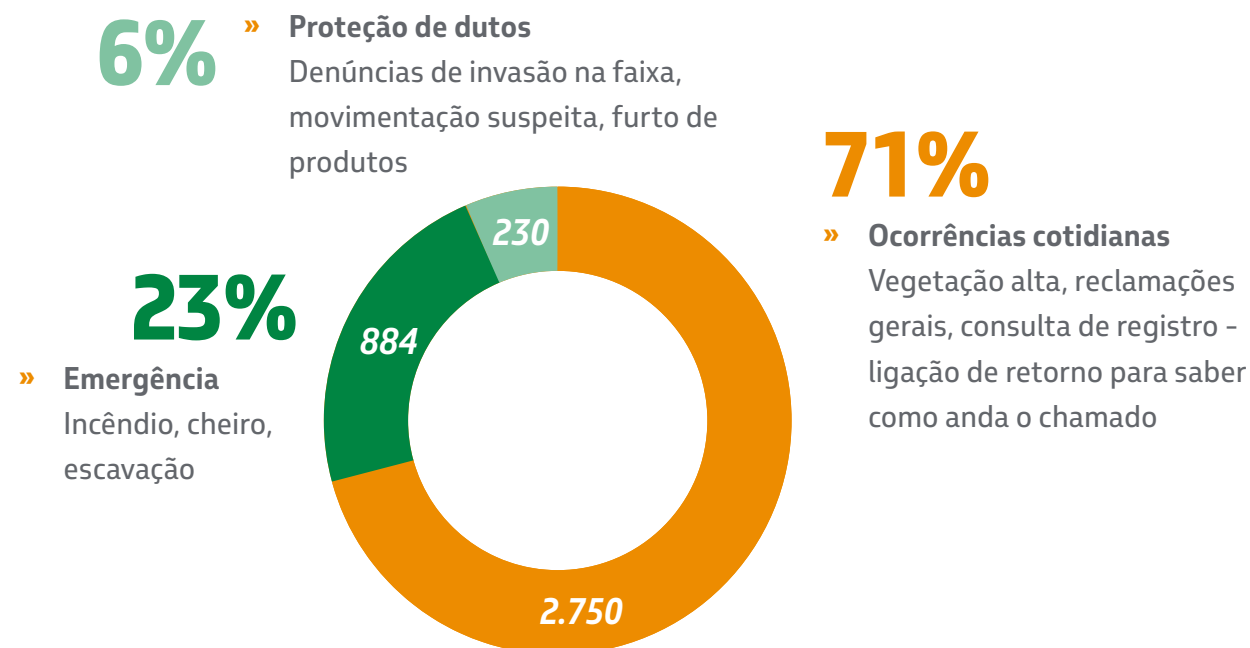
GRI Setorial 11.15.4

IPIECA SOC-9 | SOC-10

Manifestações da comunidade, como dúvidas, solicitações e reclamações, são recebidas por meio do Canal 168, um instrumento de escuta que é complementado pelo diálogo contínuo das equipes de campo com as comunidades, compondo um ciclo de identificação e gestão de impactos. A partir dessa “escuta em tempo real”, realizamos ajustes operacionais e preventivos com o objetivo de evitar a ampliação de impactos negativos.

O processo é retroalimentado, permitindo que as manifestações sejam tratadas como insumos estratégicos para a gestão.

Em 2025, o Canal 168 atendeu 13.025 chamados. Desses, 3.864 foram classificados como válidos para análise. Os chamados válidos foram classificados em três grupos:



A identificação de impactos negativos utiliza uma lógica de proatividade territorial. Em vez de esperar pelo conflito, estamos desenvolvendo o processo de aplicação de Diagnósticos e Matrizes de Riscos Sociais para antecipar como a presença de um duto ou terminal altera a vida local. Essas ferramentas consideram aspectos como vulnerabilidade econômica, presença de comunidades tradicionais e riscos associados às operações, incluindo interferências em faixas de dutos. A estratégia é converter possíveis riscos em planos de mitigação, antes que o impacto se torne uma crise reputacional ou operacional.

Quando impactos não podem ser totalmente evitados, a atuação da Transpetro se orienta pela geração de valor compartilhado com iniciativas como projetos de educação ambiental, ações de geração de renda e campanhas de segurança.

O relacionamento com as comunidades é conduzido de forma territorializada e orientada à execução local.

» **Canal 168:** utilizado para recebimento de demandas, dúvidas e reclamações da sociedade.

» **Planos locais de responsabilidade social:** principais instrumentos operacionais que orientam ações específicas para cada unidade.

» **Relacionamento com comunidades tradicionais:** por ser o público mais sensível para a aproximação da companhia, o relacionamento requer atenção às legislações específicas de atuação e formação interna da equipe, visando garantir o respeito aos modos de vida.

Dia do 168

O Dia do 168 é um evento da Transpetro realizado todos os anos no dia 16 de agosto com o objetivo de reforçar para as comunidades do entorno das faixas de dutos a importância da prevenção a intervenções não autorizadas e do uso do canal de atendimento 168.

O evento tem como foco sensibilizar a população sobre os riscos associados ao furto de combustível e destacar o papel essencial das comunidades na prevenção de derivações clandestinas.

As ações ocorreram nos estados de Alagoas, Amazonas, Bahia, Ceará, Espírito Santo, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, São Paulo e Sergipe em parceria com diversos órgãos e empresas. Reforçamos a divulgação do telefone de emergência 168, canal direto de comunicação dos nossos públicos de relacionamento com a companhia, e oferecemos serviços à população, como emissão de carteiras de identidade, aplicação de vacinas, aferição de pressão e glicose e serviços de saúde bucal. Além disso, contamos com apresentações musicais, aulas de dança, oficinas de robótica, caminhadas ecológicas, atividades de compostagem, entrega de mudas de Pau-Brasil, simulado de emergência e exposições de atrações promovidas por projetos que patrocinamos.

Em 2025, promovemos o maior evento com esse público de interesse da nossa história. Durante uma semana, realizamos uma grande mobilização, levando nossa mensagem a mais de 26 mil pessoas em 11 estados, 19 municípios e 28 comunidades localizadas nas proximidades das faixas de dutos que operamos.



26

mil pessoas alcançadas



11

estados abrangidos



19

municípios mobilizados



28

comunidades próximas

O serviço funciona gratuitamente, 24 horas por dia, sete dias por semana, e está disponível via WhatsApp pelo número (21) 99920-0168.

Para deixar uma comunicação permanente nas comunidades, foi produzido um painel em grafite com destaque para o número 168, acompanhado da mensagem: “Emergência, autorizações, dúvidas e reclamações: ligue grátis”, reforçando a visibilidade do canal junto às comunidades.

A iniciativa reforça que, embora a Transpetro invista continuamente em tecnologias de monitoramento e atue em parceria com órgãos públicos, a participação das comunidades é um elo fundamental na prevenção de ocorrências. Ao final das ações, os participantes foram orientados sobre sinais de risco e suspeita nas faixas de dutos, bem como sobre a importância de acionar o canal 168.



Comunidades tradicionais

GRI Setorial 11.17.3

IPIECA SOC-9 | SOC-10

Em 2025, avançamos na construção de uma base de informações sobre os povos e comunidades tradicionais situados nos municípios onde há unidades operadas pela Transpetro.

O levantamento foi realizado em 26 terminais, consolidando um panorama atualizado das comunidades tradicionais presentes nas áreas de influência da companhia.

Até o momento, o estudo identificou:

32 povos tradicionais - indígenas e remanescentes de quilombos;

216 associações e grupos de pescadores artesanais.

O mapeamento das comunidades tradicionais fortalece a implementação das diretrizes do Padrão Gerir Relacionamento Comunitário ao subsidiar o planejamento de responsabilidade social. As informações levantadas apoiam a tomada de decisão, a gestão de riscos sociais, a definição de pautas prioritárias e o respeito à autodeterminação desses povos, em alinhamento com as práticas de direitos humanos da empresa.

Além do levantamento técnico, apoiamos iniciativas de fortalecimento cultural e territorial, como o 7º Encontro Estadual das Comunidades Quilombolas do Rio de Janeiro (realizado em 2025), promovendo logística e transporte para a participação de representantes da Baixada Fluminense, ampliando a escuta, o diálogo e o vínculo com comunidades tradicionais.

Também realizamos capacitações direcionadas a fornecedores que atuam em áreas sensíveis, como faixas de dutos em territórios indígenas, com legislação, orientações da Funai e respeito à diversidade cultural.





INVESTIMENTO SOCIOAMBIENTAL, CULTURAL, ESPORTIVO E MERCADOLÓGICO

GRI 3-3 | 203-1 | 203-2

GRI Setorial 11.14.1 | 11.14.4 | 11.14.5

IPIECA SOC-13



INVESTIMENTO SOCIOAMBIENTAL

GRI Setorial 11.14

Os investimentos socioambientais, culturais, esportivos e mercadológicos são um dos principais instrumentos por meio dos quais geramos valor compartilhado nos territórios onde atuamos. Como tema material, reflete o compromisso da companhia com a redução de desigualdades, o fortalecimento do desenvolvimento local e a promoção da inclusão social, especialmente junto a grupos em situação de maior vulnerabilidade.

Essa atuação está diretamente conectada ao relacionamento com comunidades e se concretiza, sobretudo, por meio de projetos socioambientais estruturantes, desenvolvidos a partir

de processos contínuos de escuta e diálogo com os territórios, por meio de editais de seleção pública e de escolha direta para apoio a projetos culturais, esportivos e mercadológicos, e, pautada sempre pela transparência, economicidade, legalidade, impessoalidade e publicidade das suas ações.

Dessa forma, os investimentos são orientados pelas demandas locais e pela estratégia da companhia de antecipar riscos, fortalecer vínculos e contribuir para a sustentabilidade de suas operações.



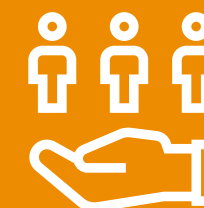
O investimento socioambiental, cultural, esportivo e mercadológico da Transpetro é estruturado a partir de duas frentes complementares, que refletem as diferentes formas de atuação da companhia no tema material:

CONVÊNIOS E PARCERIAS

Sob gestão da área de Responsabilidade Social, são projetos voltados ao apoio à geração de renda, qualificação profissional, inclusão produtiva e fortalecimento das dinâmicas socioculturais locais. Envolvem a seleção direta de proponentes para iniciativas de interesse social, demandando critérios rigorosos de análise, incluindo avaliações técnicas, jurídicas e de conformidade. São estabelecidos a partir da identificação de necessidades, oportunidades ou problemáticas nos territórios de atuação da companhia, bem como de propostas alinhadas aos temas estratégicos. São desenvolvidos em parceria com organizações ou empresas com atuação consolidada e reconhecida no território, capazes de contribuir para o tratamento das demandas identificadas.

PATROCÍNIOS

Sob a gestão da área de Comunicação Empresarial (com exceção do Cine Transpetro), os investimentos por meio de patrocínios abrangem iniciativas culturais, esportivas e mercadológicas com foco no fortalecimento da imagem institucional e no apoio a projetos de interesse público. Esses investimentos são realizados tanto por meio de seleção pública quanto por escolha direta, incluindo o uso de mecanismos como a Lei Federal de Incentivo à Cultura e a Lei Federal de Incentivo ao Esporte, ampliando o alcance, a transparência e a efetividade das iniciativas.



Por meio dessas duas frentes de atuação, investimentos socioambientais, culturais, esportivos e mercadológicos são realizados nas comunidades beneficiadas, buscando a geração de valor compartilhado e contribuindo para o fortalecimento do relacionamento com os territórios, a mitigação de riscos e a sustentabilidade das operações.

A atuação no tema está alinhada a políticas e compromissos:

- » Política de Responsabilidade Social; [ACESSE](#)
- » Diretrizes de Direitos Humanos na Transpetro; [ACESSE](#)
- » Signatário do Pacto Global da ONU, desde 2023.

Meta PN 2025-2029

Investir R\$ 17 milhões até 2026 por meio de leis federais de incentivo.

Resultado 2025

Em 2025, esse patamar foi superado, com investimento de R\$ 22.281.260,83 em patrocínios culturais, esportivos e mercadológicos.

Meta revisada PN 2026-2030

Diante desse desempenho, a meta foi revisada no Plano de Negócios 2026-2030, passando a estabelecer:

investir R\$ 35 milhões até 2030, por meio de leis federais de incentivo.

Meta PN 2025-2029

Ampliação em 50% da carteira de projetos socioambientais até 2030.

Resultado 2025

A meta foi alcançada antecipadamente em 2025, com crescimento de 50% em relação ao ano anterior.

Meta revisada PN 2026-2030

A partir desse avanço, a meta foi atualizada para refletir uma abordagem mais abrangente e territorial:

ampliar a carteira de projetos socioambientais para atender 100% dos estados com operações da Transpetro até 2030 com foco na empregabilidade de pessoas em situação de vulnerabilidade social e grupos minorizados.

Convênios e parcerias

Em 2025, foram investidos:

R\$ 7.435.833,22
em projetos comunitários

R\$ 7.762.746,00
em convênios

Essas iniciativas, em conjunto com o patrocínio Cine Transpetro, impactaram
247.614 pessoas.

Nossas iniciativas de desenvolvimento local e o patrocínio Cine Transpetro têm foco na ampliação de impactos positivos nas comunidades situadas nas áreas de abrangência de operações, especialmente por meio da geração de oportunidades de capacitação e do apoio a iniciativas de desenvolvimento econômico local.

Dentro dos eixos de atuação – social, educacional, cultural, ambiental – os temas tratados envolvem, entre outros: equidade de gênero, igualdade racial e inclusão de pessoas com deficiência. Os nossos recursos são destinados a impulsionar as potencialidades locais e o atendimento de problemáticas locais.

Programa Transformar

Se destaca como um dos principais eixos estruturantes da estratégia social da companhia. A iniciativa é voltada à formação profissional de jovens e pessoas adultas nos territórios onde atuamos, contribuindo para o desenvolvimento de capacidades locais e ampliando o acesso a oportunidades de qualificação.

O programa atua em três eixos estratégicos: empregabilidade local, fomento ao empreendedorismo e geração de renda.

Iniciado em 2023 em São Sebastião (SP), após as fortes chuvas que atingiram o município, o programa vem se expandindo pelo Brasil. Desde então, foram oferecidas formações nas cidades de São Sebastião (SP), Rio Grande (RS) e Angra dos Reis (RJ) em cursos como caldeireiro, auxiliar administrativo, culinária e marinho auxiliar de convés, entre outros.



Em 2025, o programa registrou:

528
pessoas inscritas

481
concluintes

91%
de índice de conclusão

Em 2025, foi assinado o convênio Caminhos para o Futuro com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Departamento Nacional (Senai–DN), em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). O programa oferecerá 1,6 mil vagas em cursos gratuitos de qualificação profissional nos estados do Pará, Rio de Janeiro, Bahia e São Paulo, com início previsto para o primeiro semestre de 2026.

Iniciativas como essa fortalecem o relacionamento com as comunidades locais e a geração de impactos positivos associados ao desenvolvimento socioeconômico dos territórios

Outro convênio importante assinado em 2025 foi com a Universidade Senai Cimatec, em Salvador (BA), que beneficia 100 estudantes de graduação, na área Stem (acrônimo para *Science* [Ciência], *Technology* [Tecnologia], *Engineering* [Engenharia] e *Mathematics* [Matemática]), com prioridade para mulheres negras, alinhando-se às ações de diversidade e inclusão. O projeto garante bolsa auxílio mensal, *notebook* e kit estudantil, reforçando a permanência universitária.

Programa Faixa em Movimento

Programa no âmbito socioambiental que se destacou como o principal impulsionador da atuação comunitária³⁷ da companhia. Consolidou a estratégia de descentralização territorial, ampliando a presença da Transpetro para além do eixo Rio de Janeiro – São Paulo.

Em 2025, foram realizadas 30 entregas do programa, incluindo áreas de socialização, hortas comunitárias e projetos socioeducativos, com destaque à assinatura dos primeiros convênios no Nordeste do Brasil.

Todas as intervenções foram definidas a partir de processos de escuta junto às comunidades localizadas nas áreas de influência das operações.



37 - Veja em Relacionamento com Comunidades. SAIBA MAIS

Prêmio Patrocínio Brasil 2025

Fomos vencedores do Prêmio Patrocínio Brasil 2025, na categoria Melhor Patrocínio em Artes e Cultura, com o Programa Transpetro em Movimento. O reconhecimento reflete o protagonismo da companhia na promoção do desenvolvimento econômico e social por meio de investimentos estruturados em cultura e esporte.

Em sua primeira edição, o prêmio, promovido pela Associação Patrocínio Brasil, destaca as melhores práticas e iniciativas do setor. A cerimônia ocorreu durante o Sponsors Brasil 2025 - Encontro Nacional de Gestão de Patrocínios.

O Programa Transpetro em Movimento, primeira seleção pública de patrocínio cultural e esportivo da história da companhia, foi desenvolvido em parceria com o Ministério da Cultura e o Ministério do Esporte, por meio da Lei Rouanet e da Lei Federal de Incentivo ao Esporte.

Com capilaridade nacional, o programa promove a educação, a valorização da cultura brasileira e a formação profissional, gerando renda e fortalecendo a diversidade. Mais de 80% dos projetos atendem comunidades tradicionais ou áreas periféricas, com foco prioritário em crianças, adolescentes, públicos em situação de vulnerabilidade social e comunidades LGBTQIAPN+.

Cine Transpetro

O Cine Transpetro, patrocínio incentivado, foi considerado um dos mais importantes projetos socioculturais da companhia. Promoveu sessões de cinema nacional e oficinas de audiovisual gratuitas em escolas públicas e comunidades, com foco na democratização do acesso ao cinema brasileiro e na promoção da inclusão social.

O projeto é um contrato de patrocínio com a MPC Filmes. Esteve sob a gestão da área de Responsabilidade Social até seu encerramento no início de 2026.

Nos 10 anos de execução do projeto, as exhibições gratuitas de cinema e oficinas reuniram mais de 300 mil participantes.

IMPACTO EM



265

escolas públicas



17

estados brasileiros

INVESTIMENTOS EM 2025

R\$ 1.304.625,00

Patrocínios

Em 2025, foram investidos:

R\$ **22.281.260,83**

em patrocínio culturais, esportivos e mercadológicos.



38

projetos culturais



17

projetos esportivos



19

projetos mercadológicos



Levamos nossa marca a mais de:

80

municípios



26

estados + Distrito Federal



Mais de **700 mil**

pessoas impactadas³⁷

38 - Alcance de todas as ações. Em projetos, refere-se às pessoas beneficiadas direta e indiretamente. Em eventos, estima-se o público total presente e as pessoas expostas à marca.

Projetos voltados ao público PcD

Dentro do nosso valor “Cuidado com as pessoas”, destacamos projetos voltados ao público PcD que possuem atuação sólida e reconhecida junto à sociedade e nos torna uma das principais patrocinadoras do esporte adaptado no país.

INVESTIMENTOS

R\$ 3,6 milhões

Mais de 140 mil pessoas impactadas³⁹

800 crianças e jovens impactados diretamente

Conheça alguns destaques entre os projetos para este público:

Circuito Transpetro STU de paraskate

Competição nacional de skate adaptado (paraskate) focada em promover a inclusão, com etapas em cidades como Curitiba (PR), Brasília (DF), Rio de Janeiro (RJ) e Porto Seguro (BA). Abrange modalidades como Street e Park, destacando atletas com deficiência e inspirando a cena do skate brasileiro. Como iniciativa social, também promove um dia de experiências de skate e cultura urbana para crianças e adolescentes atendidos por projetos.

14 mil pessoas impactadas

R\$ 1,8 milhão investidos.

Surf Especial Transpetro

Promoção de aulas gratuitas de surf adaptado para pessoas com deficiência, seja física, motora ou intelectual, no Guarujá (SP). A modalidade oferece estímulos sensoriais múltiplos e promove desenvolvimentos físicos, cognitivos, superações físico-emocionais e aprimoramento das relações interpessoais dos alunos.

390 pessoas impactadas

R\$ 223,6 mil investidos.

Corrida & Caminhada Cacau - Salve o rim de uma criança

Evento que busca não apenas arrecadar recursos para a Oscip Cacau – Centro de Apoio à Criança com Anomalia Urológica - mas também sensibilizar e conscientizar a população sobre a importância do diagnóstico precoce e do acompanhamento de pacientes em situação de vulnerabilidade com anomalia urológica infantil. O circuito é composto de 3 km de caminhada e 6 km de corrida com entrega de medalhas para os participantes.

250 pessoas impactadas

R\$ 50 mil investidos.

39 - Alcance de todas as ações. Em projetos, refere-se às pessoas beneficiadas direta e indiretamente. Em eventos, estima-se o público total presente e as pessoas expostas à marca.

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2025 | Cuidar das pessoas

Projetos culturais

Na área de projetos culturais, destacamos nossa participação no Programa Rouanet Nordeste, iniciativa do Ministério da Cultura que tem o objetivo de democratizar e nacionalizar o financiamento cultural com impacto social e econômico na Região Nordeste e em municípios selecionados do norte de Minas Gerais e do Espírito Santo, utilizando recursos da lei de incentivo.

Estamos entre as sete empresas estatais participantes do programa, aportando R\$ 2 milhões em sete projetos.

Com capilaridade nacional, nossa política de patrocínios valoriza e promove a educação e a circulação de traços culturais brasileiros e a formação profissional, gerando renda, fortalecendo a diversidade e estimulando a inclusão de públicos minorizados ou em situação de vulnerabilidade.



Patrocínio e presença em eventos setoriais estratégicos

Em 2025, fortalecemos nossa atuação como patrocinadores de eventos estratégicos, destacando nossa relevância no setor e nosso compromisso com sustentabilidade, diversidade e inovação.

» Participamos do **Amazonas Óleo, Gás & Energia 2025**, apresentando nossa experiência técnica em logística do setor e importância durante a Operação Codajás, que garantiu o abastecimento de gás a milhares de famílias da Região Norte durante o período de seca.

» Marcamos presença na **Intermodal South America 2025**, maior evento de logística da América do Sul, realizado em São Paulo, reafirmando nosso papel estratégico na integração de modais e no apoio à transição energética justa no Brasil.

» Marcamos presença na **Intermodal South America 2025**, maior evento de logística da América do Sul, realizado em São Paulo, reafirmando nosso papel estratégico na integração de modais e no apoio à transição energética justa no Brasil.

» Patrocinamos os eventos **Bahia Oil & Gas Energy 2025**, promovendo intercâmbio comercial e divulgando iniciativas; **Rio Innovation Week**, com mais de 150 mil participantes, mostrando a inovação das nossas operações por terra e mar; e **PerifaCon**, em Diadema (SP), evento de cultura nerd que atraiu cerca de 10 mil visitantes.

» Mantivemos nossa participação também na **Navalshore**, como patrocinadora master da 19ª edição da maior feira da indústria marítima da América Latina;

» **XXI Jornada de Operadores e Terminais Marítimos Petroleiros e Monoboias (Slom)**, realizada com nosso patrocínio na Cidade de Panamá.

» Patrocinamos e atuamos com protagonismo nas rodadas de discussões da **Rio Pipeline & Logistics 2025**, evento considerado um dos mais importantes do segmento no cenário internacional, que discutiu pautas da indústria de dutos, transporte e logística de energia.

» Patrocinador diamante do **40º Congresso Brasileiro de Manutenção e Gestão de Ativos – Expomam 2025**, maior evento do setor na América Latina. Na oportunidade, a Associação Brasileira de Manutenção e Gestão de Ativos (Abraman) reconheceu, pelo segundo ano consecutivo, a excelência do nosso Sistema de Gestão de Ativos (SdGA), revalidando o selo Maturidade em Gestão de Ativos (MeGA) no nível máximo de maturidade.

» Patrocinamos a **4ª edição do Festival do Livro do Rio de Janeiro (Fliv-Rio)**. O evento homenageou o ex-presidente do Uruguai e símbolo mundial de ética e simplicidade, José Mujica, e teve a presença de nomes como Jessé de Souza, Frei Betto e padre Júlio Lancellotti.

» Fizemos parte do **Festival do Mar (Festimar)** e do **II Fórum de Desenvolvimento da Economia Azul**, realizados conjuntamente em Rio Grande (RS), com uma programação voltada ao desenvolvimento social e à valorização das vocações marítimas da região.

» Realizamos ação de patrocínio no **Tomorrow Blue Economy**, em Niterói (RJ). O evento global reuniu especialistas e líderes para discutir o uso sustentável dos recursos marinhos e de água doce. A programação contou com palestras e painéis sobre inovação tecnológica, governança integrada e soluções digitais avançadas.

» Promovemos edições do programa **Rede de Oportunidades Óleo, Gás e Naval**, em parceria com a Firjan Senai e com o apoio do Sebrae-RJ; do **Café com Negócios em Pernambuco e no Espírito Santo**, em parceria com os Sebrae regionais; e participamos da **Rede de Oportunidades, no Macaé Energy 2025**. As três iniciativas ajudaram a conectar nossa cadeia de suprimentos com empresas locais e reforçar nosso compromisso com o desenvolvimento regional.



Novamente, um dos destaques de nossa atuação em eventos patrocinados foi a sala de apoio à amamentação, que conta com estrutura para coleta e armazenamento do leite materno, semelhante aos 42 espaços de acolhimento a lactantes existentes nos terminais que operamos em 17 estados e no Distrito Federal.

Eventos globais de sustentabilidade

Dia Mundial da Limpeza

Pelo segundo ano consecutivo, celebramos o Dia Mundial da Limpeza (*World Clean Up Day*). A data – oficializada mundialmente pela Organização das Nações Unidas (ONU) no dia 20 de setembro – reuniu mais de 4.500 pessoas, que recolheram 35,4 toneladas de resíduos em 36 cidades do país.

Os mutirões ressaltaram a importância do trabalho coletivo, do cuidado com os espaços públicos e da educação ambiental, além de reforçarem o compromisso da companhia, signatária do Pacto Global da ONU, com a proteção ambiental e a sustentabilidade. Vinte e nove unidades operadas pela companhia realizaram coleta e destinação de resíduos em ruas, comunidades próximas

às faixas de dutos, praias, manguezais e áreas vizinhas a rios e lagoas.

As equipes mobilizaram associações de catadores e recicladores, poder público, comunidades, projetos socioambientais e escolas públicas. Os eventos ocorreram em todos os 17 estados onde a companhia possui operações e no Distrito Federal. Além dos eventos organizados pelas unidades operacionais, promovemos ações em parceria com o Instituto Limpa Brasil em capitais como Curitiba (PR), Porto Alegre (RS), Campo Grande (MS) e Porto Velho (RO).



COP30

Marcamos presença na 30ª Conferência das Nações Unidas sobre Mudança Climática (COP30), realizada em Belém (PA), de 10 a 21 de novembro de 2025, com o patrocínio da requalificação do espaço do Fórum Landi, ícone arquitetônico e cultural localizado no Centro Histórico da capital paraense.

O prédio sediou a exposição O Caminho da Energia, que mostrou como nossas operações evoluem para serem mais seguras, eficientes e sustentáveis. A mostra também exibiu as imagens vencedoras do Concurso de Fotografia Limpa Brasil, iniciativa ligada ao Prêmio Limpa Brasil, que reconheceu as melhores fotos do Dia Mundial da Limpeza e contou com nosso patrocínio, reforçando o engajamento em ações de conscientização ambiental. O Fórum Landi recebeu ainda mesas de debate sobre sustentabilidade, nas quais apresentamos iniciativas que reforçam nosso compromisso com a transição energética e a preservação cultural. Por último, houve sessões do Cine Transpetro, exibindo curtas que tratam de meio ambiente, cultura e sociedade.

Ainda na COP30, participamos de dois painéis na Green Zone, a convite da Confederação Nacional do Transporte (CNT), discutindo ferramentas para reduzir emissões em portos e navios e apresentando nossas tecnologias voltadas à mudança da matriz energética brasileira.

Ações de proximidade com o público

Para possibilitar que nossos públicos de relacionamento conheçam cada vez mais a companhia, promovemos visitas presenciais às nossas instalações, dentro do Programa Transpetro de Portas Abertas.

Recebemos alunos de diferentes cursos de Engenharia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) na Sede que se inscreveram para a visita durante a Feira de Carreiras, que patrocinamos na Politécnica da UFRJ. Os estudantes conheceram o Centro Nacional de Controle e Logística (CNCL), o Centro Nacional de Acompanhamento de Navios (CNAN), a Academia Transpetro, incluindo os simuladores, além de receberem informações sobre nossa atuação e valores.

Outra ação marcante com nossos públicos de interesse foi o evento Um Dia na Transpetro, que encerrou nossas comemorações de 27 anos, ressaltando nosso valor de “Sustentabilidade” no ano da COP30. Na oportunidade, recebemos amigos e familiares da nossa força de trabalho para conhecer mais de perto a companhia e a importância das nossas operações para levar energia para todo o país. Cerca de 800 pessoas participaram de uma programação voltada para a conscientização ambiental, que teve o tema “Um mundo melhor para todos também passa por aqui”.

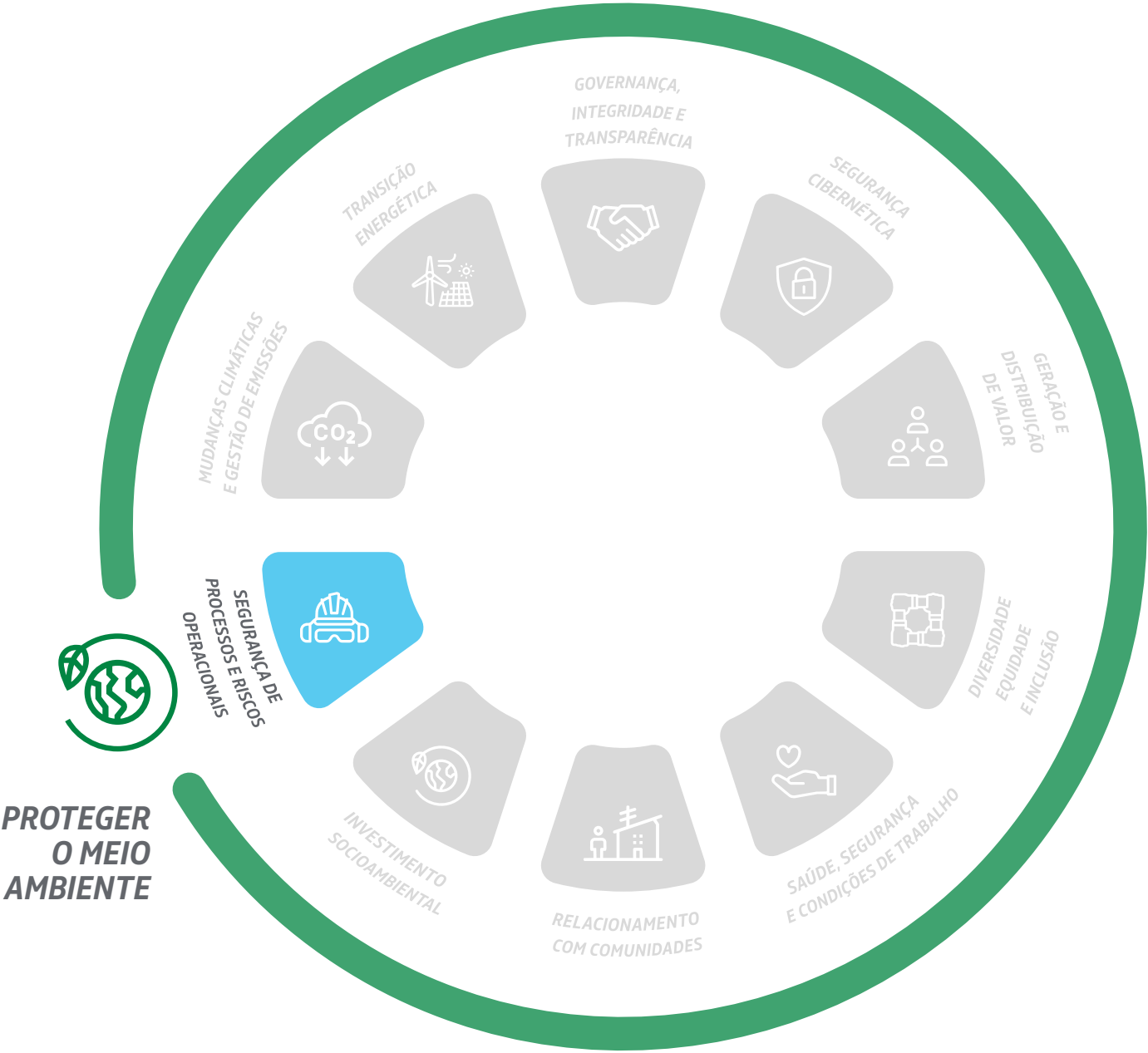




Proteger o meio ambiente

<i>Ambiental</i>	140
<i>Biodiversidade</i>	142
<i>Uso de recursos naturais e economia circular</i>	152
<i>Segurança de processos e riscos operacionais</i>	163

AMBIENTAL



PROTEGER O MEIO AMBIENTE



DESTAQUES 2025



COMPROMISSO COM A BIODIVERSIDADE

25 Planos de Ação em Biodiversidade elaborados, abrangendo mais de **23 mil** hectares em áreas de estudo



GESTÃO OTIMIZADA DA ÁGUA

Indicador Água Doce Captada (ADC): captação **25%** menor do que o limite



GESTÃO DE RESÍDUOS

Cerca de **80%** dos resíduos foram encaminhados para rotas de RRR⁴⁰



Membro do Movimento Conexão Circular, do Pacto Global - Rede Brasil que acelera o atingimento das metas do ODS 12 – Consumo e Produção Responsáveis, alinhadas aos princípios da economia circular

40 – RRR: Reuso, reciclagem e recuperação.



Conduzimos nossas operações com o compromisso de prevenir, mitigar e gerenciar potenciais impactos ambientais, integrando temas como segurança de processos, biodiversidade e uso eficiente de recursos naturais à estratégia e aos sistemas de gestão. Essa abordagem é suportada por padrões corporativos, indicadores de desempenho e estruturas de governança que orientam o planejamento, a execução e o monitoramento das ações em toda a companhia.

Atuamos na conservação da biodiversidade, com implementação de Planos de Ação em Biodiversidade (PABs), aplicação da hierarquia de mitigação (prioriza evitar, reduzir, restaurar e, quando necessário, compensar impactos) e desenvolvimento de iniciativas voltadas à proteção e restauração da diversidade biológica.

A gestão de recursos naturais também é tratada de forma integrada, abrangendo o uso da água, o controle de efluentes e a gestão de resíduos. Esses temas são conduzidos por meio de sistemas corporativos, limites admissíveis e indicadores específicos, além de iniciativas que promovem eficiência no uso de recursos e priorizam a destinação ambientalmente

adequada com foco em reuso, reciclagem e recuperação. Ainda que a economia circular, sob a ótica de design de produtos, não esteja diretamente no escopo de atuação da companhia, práticas alinhadas a seus princípios, como rotas de reuso, reciclagem e recuperação (RRR), são incorporadas na gestão operacional.

BIODIVERSIDADE

GRI 101-1

SASB EM-MD-160a.1.

IPIECA ENV-3

A biodiversidade é um tema relevante para a Transpetro em razão da presença de nossas operações em diferentes biomas brasileiros, incluindo áreas próximas a ecossistemas costeiros, áreas protegidas e regiões de elevada diversidade biológica. Nesse contexto, buscamos conciliar as atividades operacionais com a conservação e recuperação dos ambientes e melhoria dos serviços ecossistêmicos por meio de ações voltadas ao monitoramento ambiental, à produção de conhecimento técnico e à gestão dos riscos e impactos associados às nossas operações.



Gestão da biodiversidade

A gestão da biodiversidade na Transpetro é baseada em uma governança integrada que fortalece a atuação corporativa e operacional sobre o tema. Essa estrutura inclui o Fórum Temático de Biodiversidade, que reúne especialistas e integrantes da área corporativa de Saúde, Meio Ambiente e Segurança (SMS). Temos participação também no Fórum Temático de Biodiversidade da Petrobras, vinculado à Comissão de Meio Ambiente.

Identificamos e gerenciamos impactos potenciais e reais à biodiversidade considerando o ciclo de vida dos empreendimentos, as suas operações e o contexto ambiental. Essa gestão é orientada pela legislação aplicável e por diretrizes internas, com destaque para o padrão “Gerir Riscos e Impactos à Biodiversidade”, que direciona a atuação com base na hierarquia de mitigação. O processo é apoiado por ferramentas geoespaciais para monitoramento de riscos e impactos, além do acompanhamento de tendências e cooperação com diferentes públicos para o aprimoramento das práticas adotadas.



Compromisso com a biodiversidade

Integrada ao Sistema Petrobras, a Transpetro contribuiu para o compromisso da controladora de ter 100% de instalações com Planos de Ação em Biodiversidade (PABs) até 2025.

Para isso, foram elaborados:

- » **25 planos** voltados a instalações terrestres,
- » abrangendo aproximadamente mais de **23 mil hectares** em nossas áreas de estudo.

Em alinhamento a esse compromisso, o tema também está incorporado ao Plano Estratégico (PE) 2050, no âmbito do objetivo estratégico “Proteger o Meio Ambiente”. No contexto do Plano de Negócios (PN) 2025-2029, estabelecemos como iniciativa a ampliação do número de instalações operacionais com Planos de Ação em Biodiversidade (PABs), em consonância com os ODS 14 (Vida na Água) e 15 (Vida Terrestre).

Planos de ação em biodiversidade (PABs)

Os **Planos de Ação em Biodiversidade (PABs)** são instrumentos criados para reconhecer riscos, direcionar iniciativas de conservação e estabelecer metas mensuráveis para a proteção e recuperação dos ecossistemas.

Sustentados por metodologia desenvolvida pela Petrobras, padronizada e reproduzível, garantem rigor técnico e aderência a referências nacionais e internacionais, especialmente o documento da *International Petroleum Industry Environmental Conservation Association* (Ipieca) e *International Association of Oil & Gas Producers* (IOGP).

Ao integrar informações ambientais, estudos de campo e bases de dados públicos, os PABs permitem uma compreensão completa do contexto ecológico de cada unidade e suas áreas adjacentes.

A partir do diagnóstico, são definidas ações para a conservação alinhadas à hierarquia de mitigação, com metas e indicadores de acompanhamento. São utilizadas base de dados e painel de monitoramento para acompanhar essa execução.

Por serem instrumentos dinâmicos, os PABs passam por revisões periódicas que permitem incorporar ajustes operacionais e responder a novos desafios ambientais.

Em 2025, alcançamos a implementação de 25 PABs, abrangendo faixas de dutos, terminais aquaviários e instalações operacionais.

FAIXAS DE DUTOS	TERMINAIS AQUAVIÁRIOS E INSTALAÇÕES OPERACIONAIS
» Opasa – Oleoduto Paulínia – São Paulo; » Osbat – Oleoduto São Sebastião – Cubatão; » Osbra – Oleoduto São Paulo – Brasília; » Osplan-Osvat – Oleoduto Guararema – Paulínia e Oleoduto São Sebastião – Guararema (Terminal de Guararema; Estações de Bombeamento de Rio Pardo, Santa Isabel e Atibaia e Terminal de Paulínia); » Ossp - LT – Oleoduto Santos – São Paulo Litoral (Santos-Cubatão–São Caetano); » Osvat – Oleoduto São Sebastião – Guararema; » Osvat-Revap-Recap – Oleoduto São Sebastião – Guararema e Refinaria Henrique Lage–Refinaria Capuava; » Orbig – Oleoduto Rio – Baía da Ilha Grande; » Olapa – Oleoduto Araucária – Paranaguá; » Opasc – Oleoduto Paraná – Santa Catarina; » Orbel I e II – Oleoduto Rio – Belo Horizonte; » Oscan – Oleoduto Osório – Canoas; » Osduc I e II – Oleoduto Barra do Furado – Campos Elíseos – Reduc; » Ospar – Oleoduto Santa Catarina – Paraná; » Osrio – Oleoduto São Paulo – Rio de Janeiro.	» Terminal de Angra dos Reis – Tebig; » Terminal de Rio Grande – Terig; » Terminal de Belém; » Terminal de São Luís; » Terminal de São Sebastião – Tebar; » Transpetro-ES: – Terminal de Vitória – Tevit; – Terminal de Barra do Riacho – TABR; – Oleodutos de GLP; – Terminal Norte Capixaba – TNC. » Terminal de Mucuripe; » Terminal de Suape; » TRANSPETRO-NORTE: – Terminal de Coari; – Faixa de dutos Orsol – Oleoduto Rio Solimões. » TA-BG – Terminais Aquaviários da Baía de Guanabara: – Terminal de Regaseificação de GNL da Baía de Guanabara; – Terminais de Ilha d'Água, Ilha Redonda e Ilha Comprida.

Capacitação e disseminação de conhecimento

Promovemos e participamos de treinamentos e ações de capacitação voltados à biodiversidade, para contribuir com o fortalecimento técnico da força de trabalho dedicada ao tema. Entre as iniciativas, destacam-se:

- » VII Encontro Técnico de Biodiversidade da Petrobras;
- » Oficinas de análise crítica dos Planos de Ação em Biodiversidade (PABs) da Petrobras;
- » Treinamentos específicos dos processos “Gerir Riscos e Impactos à Biodiversidade” e “Manejo de Fauna nas Instalações operadas pela Transpetro”, voltados para a força de trabalho da Transpetro dedicada ao tema.

Campanha de diversidade biológica: compromisso em preservar

Cientes da importância desse tema para a sustentabilidade de nossos negócios ao longo de toda a cadeia produtiva e com o objetivo de ampliar nossas iniciativas, lançamos no ano de 2025 a campanha “Biodiversidade: Compromisso em Preservar”. A iniciativa busca mobilizar os públicos de interesse e promover ações para a conservação e recuperação da biodiversidade.

Durante o projeto, elaboramos e disponibilizamos diversos materiais e ações para engajamento e disseminação do tema, incluindo modelos de cartazes, cartilha educativa e rodas de conversa.

O projeto marca um avanço significativo em nosso compromisso com a sustentabilidade, reforçando o alinhamento aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 14 (Vida na Água) e 15 (Vida Terrestre).



Impactos à biodiversidade

GRI 101-4 | 101-5 | 101-6
GRI Setorial 11.4.2 | 11.4.3 | 11.4.5
IPIECA ENV-4

A identificação e a avaliação dos impactos à biodiversidade são etapas fundamentais para as nossas atividades. Esse processo considera a interação das operações com áreas ecologicamente sensíveis ou de maior relevância ambiental, apoiando a definição de medidas para a proteção do meio ambiente. A nossa atuação considera potenciais efeitos sobre a qualidade do solo, da água e do ar, bem como sobre a fauna e a flora, em especial nas áreas de influência.

Unidades operacionais com impactos mais significativos à biodiversidade

A tabela ao lado apresenta as instalações contempladas por Planos de Ação em Biodiversidade (PABs) e que possuem interação direta com habitats críticos⁴¹, seja por sua presença, proximidade ou interseção com áreas ecologicamente sensíveis. Além das características das unidades, são apresentadas informações relacionadas ao contexto ambiental e operacional considerado na avaliação.

Unidade Operacional	Localização da unidade operacional	Atividade da unidade operacional	Tamanho da unidade operacional (ha)	Interseção ou proximidade com área ecologicamente sensível	Tipo de área sensível
Olapa	PR	Transporte de petróleo e derivados	524,09	Intercepta	Habitat crítico
Opasa	SP		603,37		
Opasc	PR/SC		1.494		
Orbel I e II	RJ/MG		1.985,74		
Orbig	RJ		528		
Osbat	SP		1.138		
Osbra	SP /MG /GO / DF		5.012,44		
Osduc I e II	RJ		1.621,23		
Ospar	SC/ PR		814,56		
Osplan–Osvat	SP		1.691,27		
Oscan	RS		495,51		
Osrio	SP/ RJ		1.930,08		
Ossp	SP		840,85		
Osvat	SP		868,59		
Osvat–Revap–Recap	SP		585,35		
Transpetro Norte (Orsol e Terminal de Coari)	AM	1.267,41	Contém (área sensível na unidade)		
Terminal de São Luís	MA	Tancagem, armazenamento e escoamento		5,79	
TABG	RJ	Regaseificação de GNL / Tancagem, armazenamento e escoamento	1.027,03	Intercepta	
Tebar	SP	Tancagem, armazenamento e escoamento	308,88		
Tebig	RJ		323,45	Contém (área sensível na unidade)	
Terig	RS		163,54		
Transpetro ES	ES		364,87	Intercepta	
Terminal de Belém	PA		4,89	Próxima (0,21 km)	
Terminal de Mucuripe	CE		Não disponível	Não disponível (dados centralizados pela Petrobras)	
Terminal de Suape	PE				

A condição desses ecossistemas foi avaliada com base nos diagnósticos realizados no âmbito dos Planos de Ação em Biodiversidade, elaborados entre 2023 e 2025 para as unidades terrestres operadas pela Transpetro. As informações apresentadas foram compiladas a partir desses diagnósticos, seguindo premissas e metodologias alinhadas às diretrizes do IFC *Performance Standard 6*.

Gestão de impactos à biodiversidade

GRI 101-2 | 101-7 | 101-8

GRI Setorial 11.4.4

IPIECA ENV-4

SASB EM-MD-160a.3

O planejamento e a execução dos empreendimentos seguem a hierarquia de mitigação, priorizando a prevenção de impactos. Para isso, no estágio de planejamento, são realizadas vistorias integradas entre as áreas de Meio Ambiente e Engenharia, buscando evitar ou minimizar intervenções em áreas protegidas e a supressão de vegetação nativa. Quando isso não é possível, são adotadas medidas para reduzir os impactos sobre a biodiversidade.





Medidas para evitar e minimizar impactos

Adotamos uma abordagem preventiva e estruturada para a gestão e prevenção de impactos negativos à biodiversidade, com ações em conformidade com requisitos legais e que buscam gerar conhecimento técnico sobre os ecossistemas em que estamos inseridos. A seguir, algumas das principais iniciativas e projetos que evidenciam a aplicação desse processo.

GESTÃO DE ÁREAS VERDES

Contempla a realização de inventários florísticos em todos os terminais da Unidade Operacional Rio de Janeiro – Minas Gerais (UO-RJMG), com identificação, catalogação e avaliação do estado de saúde da vegetação.

A iniciativa também aplicou metodologia para valoração dos serviços ambientais prestados pela cobertura vegetal.

Entre os principais resultados, destacam-se:

- » medição em campo de cerca de **1.300 árvores**, representando aproximadamente **120 espécies**;
- » estimativa de mais de **73 mil árvores** em fragmentos florestais;
- » valor aproximado de **R\$ 18 milhões/ano**, associado aos serviços ecossistêmicos prestados.

CENSO FLORÍSTICO DO TERMINAL DE MADRE DE DEUS (BA)

Tem como objetivo identificar e catalogar as espécies da flora presentes nos remanescentes e fragmentos florestais dos parques Suape, Mirim e Maria Quitéria, gerando conhecimento técnico-científico que subsidiará iniciativas de restauração ecológica e ações de educação ambiental.

O levantamento foi realizado por inventário florestal, incluindo avaliações do estado fitossanitário, mensuração de diâmetro de tronco e altura, identificação botânica e registro georreferenciado. Foram consideradas árvores, arbustos, cipós e espécies de menor porte com relevância medicinal, potencial invasor, risco à saúde ou origem exótica.

Os dados coletados permitiram estimar o estoque de carbono da área, contribuindo para futuras estratégias de mitigação climática.

PROGRAMA DE MONITORAMENTO DE FAUNA TERRESTRE – PROFAUNA

O projeto foi iniciado em 2024 e implementado nas unidades terminais de Volta Redonda (Tevol), Japeri (Tejap), Angra dos Reis (Tebig), estações da Mantiqueira (Esman) e de Tapinhoã (Estap), instalações da Unidade Operacional Rio de Janeiro – Minas Gerais (UO-RJMG), ampliando a atuação da companhia na gestão do tema em diferentes regiões operacionais.

O projeto prevê a instalação e o monitoramento de armadilhas fotográficas (câmera *traps*) nas instalações operadas pela Transpetro para identificar e registrar a fauna silvestre, com câmeras posicionadas em terminais e estações de bombeio, permitindo o levantamento de espécies por meio das imagens captadas, contribuindo com o monitoramento da fauna no entorno e nas áreas operacionais.

Essa iniciativa vai além da conformidade regulatória, gera ganhos para a gestão da biodiversidade e contribui para a mitigação de impactos.

Quando os impactos à biodiversidade não podem ser totalmente evitados, adotamos medidas para minimizar seus efeitos, com foco na proteção de espécies, na redução de riscos operacionais e na promoção da convivência entre atividades e ecossistemas.

Nesse contexto, são implementadas iniciativas direcionadas à mitigação de impactos residuais, por meio de ações de manejo, monitoramento e parcerias com instituições.

PLANO DE GERENCIAMENTO DE RISCO ÀS GAIVOTINHAS TRINTA-RÉIS

Implementado no Terminal de São Sebastião (SP), tem como objetivo reduzir os riscos às aves migratórias trinta-réis-de-bico-vermelho (*Sterna hirundinacea*) e trinta-réis-de-bando (*Thalasseus acuflavidus*) durante seu período reprodutivo. A iniciativa inclui ações de manejo e proteção, como sinalização e instalação de estruturas para proteção de ninhos, contenção de áreas de risco e criação de corredores seguros para deslocamento dos filhotes.

O plano também contempla ações de sensibilização da força de trabalho e o apoio a projetos de pesquisa e conservação, como o Projeto AvesAmar e o Cemave (Centro Nacional de Pesquisa e Conservação de Aves Silvestres). Até 2025, foram registrados cerca de 500 filhotes monitorados e 370 aves anilhadas.

PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCO AOS CETÁCEOS

Desenvolvido no Terminal de São Sebastião (SP), em ambiente marinho e em parceria com o Instituto Baleia Jubarte (IBJ), Projeto Baleia à Vista (ProBaV) e a Great Whale Conservancy (GWC). Tem como objetivo prevenir colisões entre embarcações e grandes cetáceos no Canal de São Sebastião (SP), por meio de protocolos de navegação segura e de um sistema de comunicação em tempo real para emissão de alertas.

Entre 2022 e 2025, foram registrados 75 alertas e cerca de 200 baleias avistadas em rotas de navegação. Como reconhecimento, o terminal se tornou o primeiro do Atlântico Sul a receber o título de “Terminal Amigo das Baleias”.

PROJETO PASSAGENS DE FAUNA

Acontece no Terminal de Suape (PE) e promove a conectividade ecológica, com redução de riscos de atropelamento e de interações indesejadas entre a fauna e a força de trabalho. Consiste na instalação de passagens aéreas para primatas, como o sagui-de-tufo-branco (*Callithrix jacchus*), permitindo seu deslocamento seguro entre as copas das árvores.





Restauração e reabilitação de ecossistemas afetados

Para os ecossistemas impactados, temos medidas voltadas à restauração e reabilitação ambiental, para promover a recuperação das funções ecológicas, fortalecer a biodiversidade local e gerar valor ambiental nos territórios onde atuamos.

TRILHA MICO-ESTRELA

Desenvolvido no Terminal Senador Canedo (GO), integra restauração ecológica, educação ambiental e engajamento de *stakeholders*. Localizada no cinturão verde do terminal, a trilha possui 670 metros de extensão e ocupa 1,5 hectare de áreas restauradas, conectadas a um mosaico de 40 hectares de vegetação nativa do Cerrado. Tem como objetivo sensibilizar visitantes sobre a importância da conservação da biodiversidade, ao mesmo tempo em que contribui para a recuperação de áreas degradadas e o fortalecimento das funções ecológicas locais.

O projeto inclui o monitoramento da fauna e flora, com registro de espécies como o mico-estrela (*Callithrix penicillata*), além de um inventário que identificou aproximadamente **95 espécies vegetais** e **350 indivíduos**. Complementarmente, conta com um viveiro de mudas nativas e ações de educação ambiental realizadas em parceria com públicos de interesse.

PROJETO DE RESTAURAÇÃO FLORESTAL (PRF) DO TEBIG

O projeto é desenvolvido no Terminal de Angra dos Reis (Tebig), no Rio de Janeiro, em atendimento a condicionantes ambientais. Contempla o **plantio** de aproximadamente **330 mudas de espécies arbóreas, em sua maioria nativas da Mata Atlântica**, selecionadas conforme as características edafoclimáticas da região. Tem como objetivo promover a recomposição da vegetação e o restabelecimento dos processos ecológicos, visando à autossustentabilidade da área restaurada. Até o momento, as mudas apresentam bom desenvolvimento, indicando a efetividade das ações implementadas.





Medidas para compensar impactos residuais

A Unidade Operacional São Paulo – Planalto (UO-SPPCO) é responsável pelo plantio de cerca de **85 hectares** em diversos municípios do Estado de São Paulo, como Caraguatatuba, Joanópolis e Piracicaba, visando ao atendimento a requisitos dos órgãos ambientais responsáveis por processos de licenciamento, de forma a compensar impactos residuais negativos na biodiversidade.

Entre os projetos, destaca-se:

Projeto de reflorestamento na Fazenda Cristal

Localizado no município de Jacareí (SP), começou a ser executado em 2019 como condicionante da licença de operação de dutos. Abrangeu a restauração de mais de **37 hectares**, com o plantio de aproximadamente **63 mil mudas** distribuídas em quatro áreas distintas.

Atualmente, a iniciativa está em fase de monitoramento e manutenção das áreas revegetadas, com resultados positivos em termos de recuperação ecológica.

Os indicadores demonstram a efetividade do processo de restauração, com média de:

81

espécies regenerantes identificadas

96%

do solo com cobertura vegetal nativa

3.733

de densidade média de indivíduos regenerantes por hectare

– considerada adequada conforme as normas ambientais vigentes

O projeto contribui para a recomposição da vegetação nativa, o restabelecimento de processos ecológicos e a ampliação da biodiversidade local.

Medidas transformadoras e adicionais de conservação

Projeto polieducando com abelhas

Desenvolvido no Terminal de São Francisco do Sul (Tefran), em Santa Catarina, está em implementação desde outubro de 2025. Tem como objetivo promover educação e sensibilização ambiental por meio de um meliponário, que conta com **13 colmeias** de 11 espécies da Mata Atlântica, instalado no Cinturão Verde.

O espaço funciona como ferramenta educativa e de integração com a comunidade, estimulando a mobilização de públicos de interesse pela conservação ambiental. Além de seu caráter educativo, o projeto contribui para a polinização cruzada, aprimorando a produção e a qualidade da horta comunitária mantida pelas pessoas que moram no local, e apoia a preservação de espécies nativas de abelhas sem ferrão, como a borá (*Tetragona clavipes*) e a mirim-juliani (*Plebeia julianii*) – e outras ameaçadas, fortalecendo a biodiversidade regional.

Projetos de sinalização informativa e educativa sobre biodiversidade

Desenvolvemos iniciativas de sinalização educativa em biodiversidade voltadas à orientação da força de trabalho e à prevenção de impactos decorrentes da interação com fauna silvestre. No Terminal de Suape (PE), foram instaladas placas informativas sobre espécies que ocorrem na área operacional, como aves, répteis e mamíferos, incluindo orientações de conduta e aspectos legais relacionados à proteção da fauna. Iniciativas similares também foram implementadas em outras unidades, como o Projeto Coexistir, no Terminal de Paranaguá (Tepar), no Paraná, que apresenta espécies locais por meio de painéis educativos, e o Projeto Placas Bioeducativas, nos Terminais Aquaviários da Baía de Guanabara (RJ), que estimula o reconhecimento da biodiversidade regional e orienta sobre a presença de espécies nativas e exóticas.

USO DE RECURSOS NATURAIS E ECONOMIA CIRCULAR

Água e efluentes

GRI 303-1 | 303-2

GRI Setorial 11.6.2 | 11.6.3

IPIECA ENV-1

A água é um recurso essencial para as operações da Transpetro em terminais terrestres e aquaviários, além da frota de navios, sendo utilizada em diferentes atividades operacionais (manutenção, segurança, entre outros) e de apoio. Realizamos a gestão integrada de todo o ciclo hídrico – captação, uso, tratamento e descarte – com foco na eficiência, na prevenção de impactos e no atendimento à legislação ambiental aplicável.

Como consequência dessas atividades, são gerados efluentes de natureza doméstica e industrial, cujo gerenciamento adequado é fundamental para a proteção dos corpos hídricos receptores, da biodiversidade e da saúde humana. Assim, adotamos práticas sistemáticas de monitoramento e controle que visam assegurar a qualidade dos efluentes e mitigar potenciais impactos nas áreas de influência das nossas operações, especialmente em contextos de maior sensibilidade ambiental ou de escassez.

A gestão de água e efluentes é orientada por padrões corporativos e por um modelo estruturado de governança, que contempla planejamento estratégico, execução e monitoramento contínuo nas nossas instalações.



Objetivos e metas relacionados à água

O desempenho ambiental relacionado aos recursos hídricos e efluentes é monitorado pela apuração e acompanhamento mensal de três indicadores:

- » Volume de Água Doce Captada (ADC);
- » Volume de Efluente Hídrico Descartado no meio ambiente (EHD);
- » Massa de Óleos e Graxas nos efluentes (OG).

Para esses indicadores, não existem metas declaradas. Entretanto, são estabelecidos limites máximos anuais admissíveis, que orientam a gestão operacional e permitem o acompanhamento sistemático do desempenho.

O sistema de gestão ambiental e a estrutura de governança da companhia avaliam periodicamente o desempenho dos indicadores e a eficácia das ações implementadas em diferentes fóruns, desde o nível

técnico, como os Fóruns Temáticos de Recursos Hídricos e Efluentes da Transpetro e da Petrobras, até os estratégicos da Alta Administração, promovendo análise crítica dos resultados e incorporação de melhorias nos ciclos subsequentes de planejamento.

Também promovemos treinamentos e ações de disseminação de informações e mobilização sobre recursos hídricos e efluentes para a força de trabalho dedicada ao tema.

Entre as iniciativas, destacam-se:

- » Treinamentos específicos do processo “Gerir Recursos Hídricos e Efluentes” para a força de trabalho da Transpetro dedicada ao tema;
- » Elaboração de materiais em comemoração ao Dia Mundial da Água.

Compromisso de redução de captação

Integrada ao Sistema Petrobras, a Transpetro contribui para o compromisso da controladora de redução da captação de água doce, adotando limites máximos admissíveis com o objetivo de acompanhar e contribuir para a redução geral do sistema, consolidando seu desempenho no resultado corporativo.

Em alinhamento a esse compromisso, o tema Água e Efluentes está incorporado ao Plano Estratégico (PE) 2050, no âmbito do objetivo estratégico “Proteger o Meio Ambiente” da agenda ASG, em consonância com os ODS 6, 12 e 14. No contexto do Plano de Negócios (PN) 2025-2029, a Transpetro conta com a iniciativa de ampliar o número de unidades com sistemas de otimização do consumo, reaproveitamento e/ou reuso de água, que contribui diretamente para o atingimento das metas e compromissos estabelecidos pela sua controladora.

COMPROMISSO DA CONTROLADORA

Reduzir em 40% a captação de água doce até 2030
(ano base 2021).



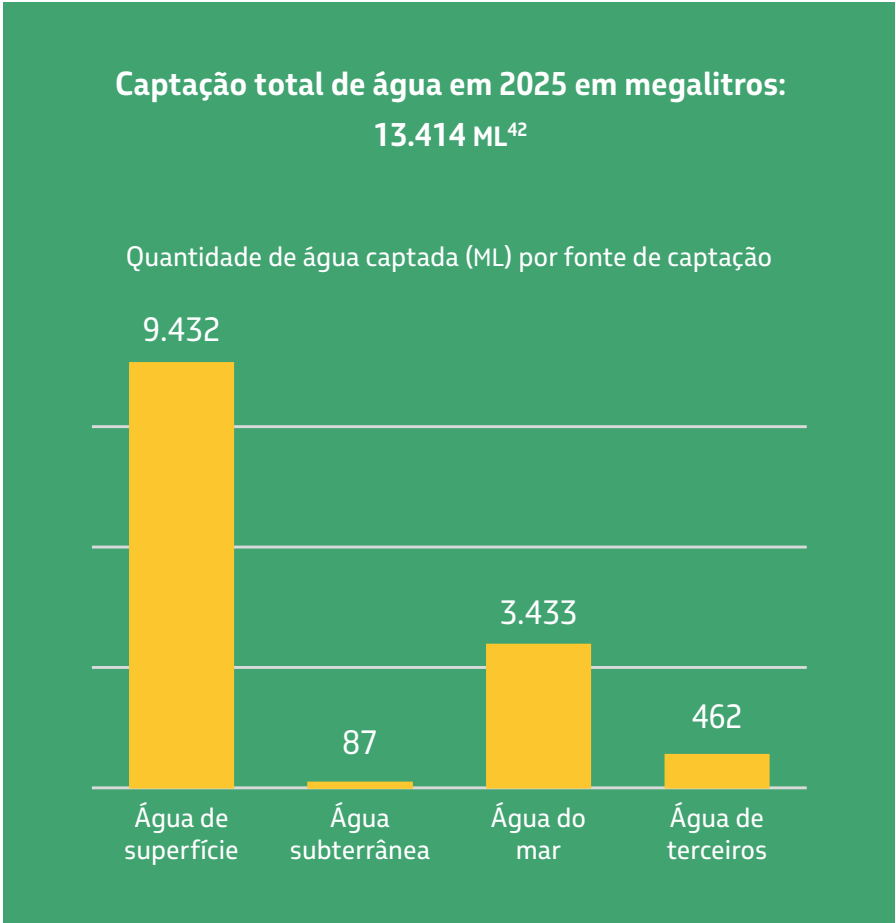
Captação

GRI 303-3
GRI Setorial 11.6.4
IPIECA ENV-1

A captação de água nos terminais aquaviários e terrestres é realizada a partir de diferentes fontes:

- » mananciais superficiais – rios, córregos, estuário e mar;
- » mananciais subterrâneos – poços freáticos ou artesianos;
- » fornecimento por terceiros – concessionárias, Sistema Petrobras e outros fornecedores.

A água captada pela frota de navios é proveniente de águas superficiais (mar e/ou rios), fornecidas pelos terminais ou barcas. Também é utilizada água mineral envazada por fornecedores licenciados.



Quanto à captação do tipo discriminado como água doce (sólidos dissolvidos totais ≤1.000 mg/L) e outros tipos de água (sólidos dissolvidos totais >1.000 mg/L), seguimos o padrão Petrobras que, por sua vez, segue o critério de separação de água doce e água salobra/salina adotado no Brasil na resolução Conama nº 357/2005.

Água superficial (salinidade ≤ 0,5 ‰):	792 ML
Água subterrânea (salinidade ≤ 0,5 ‰):	87 ML
Água de terceiros (salinidade ≤ 0,5 ‰):	462 ML
Total de água doce obtida:	1.341 ML

Água salobra/salina:	8.640 ML
Água do mar:	3.433 ML
Total água salobra/salina obtida (salinidade > 0,5 ‰):	12.073 ML

Indicador Água Doce Captada

Pelo indicador Água Doce Captada (ADC), ao longo de 2025, foram captados **946 megalitros de água doce para as atividades operacionais e administrativas, 25% abaixo do limite admissível (limite máximo) de 1.260 megalitros**. Os valores de ADC não incluem água de resfriamento em circuito aberto (395 megalitros) e aproveitamento de água de chuva (0,07 megalitros).

Destaca-se que o desempenho do indicador ADC (Água Doce Captada) é acompanhado pela Alta Administração, e o atingimento dos limites admissíveis influenciou diretamente a remuneração variável dos gerentes executivos e a Participação nos Lucros e Resultados (PLR) das empregadas e dos empregados.

Consumo

GRI 303-5
GRI Setorial 11.6.6
Ipieca ENV-1

Nos terminais terrestres e aquaviários, o consumo ocorre por atividades como resfriamento de equipamentos, manutenção e limpeza de tanques, sistemas de combate a incêndios, uso sanitário e consumo humano.

Na frota de navios, a água salgada é utilizada em trocadores de calor e na geração de água destilada usada para os sistemas de refrigeração, caldeiras e motores. Quando tratada por meio de destiladores, também pode ser usada pela tripulação nos sanitários, higienização pessoal, na cozinha, entre outros. Há também coleta de água do mar e/ou rios para utilização como lastro.

42 - Os dados referentes à captação de água são compilados por meio de sistema corporativo de gestão de recursos hídricos e efluentes, que consolida as informações reportadas pelas unidades operacionais (terminais terrestres e aquaviários, dutos e frota de navios).

Descarte

GRI 303-4
GRI Setorial 11.6.5
Ipieca ENV-2

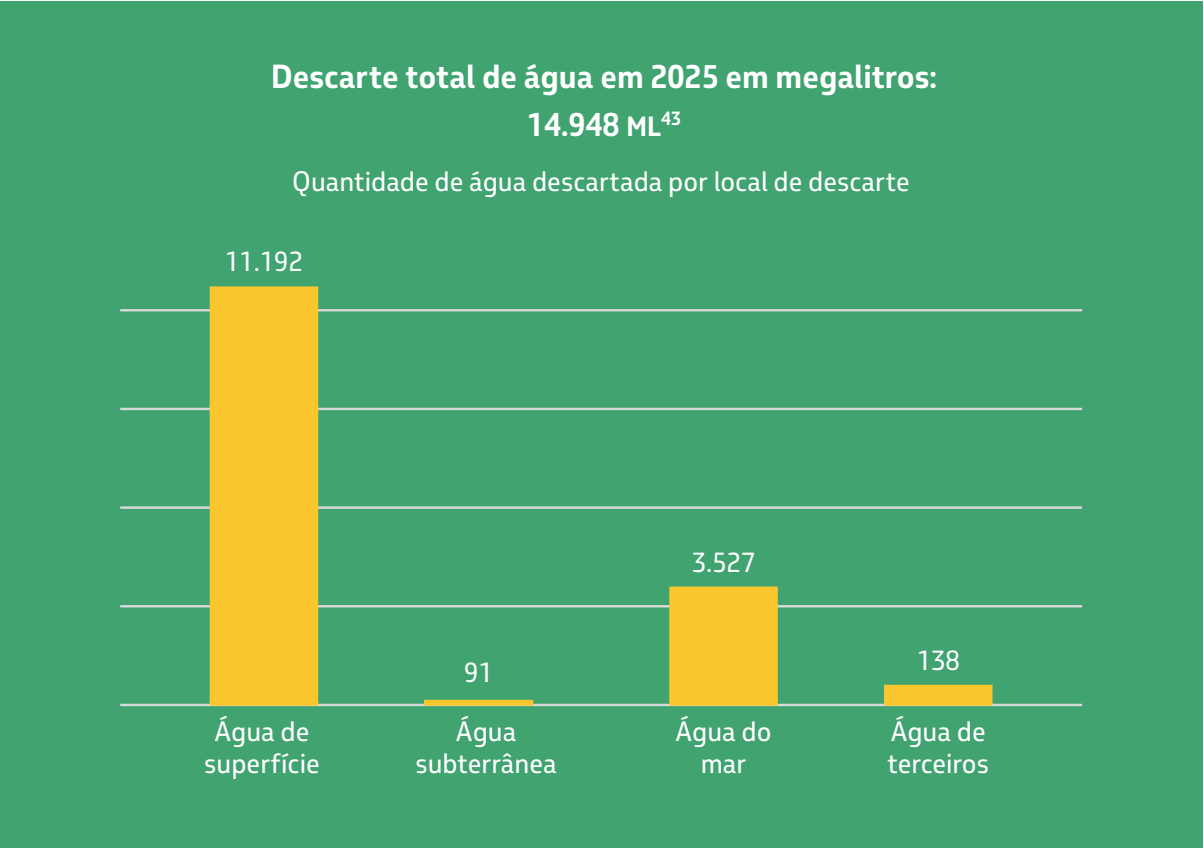
O descarte de água nos terminais aquaviários e terrestres acontece principalmente na forma de efluentes industriais e sanitários, que passam por diferentes sistemas de tratamento e destinação, como fossas sépticas, estações de tratamento próprias, separadores de água e óleo, além de coleta e tratamento por concessionárias ou empresas terceiras.

Nosso sistema de tratamento de efluentes é dimensionado para assegurar conformidade com os limites legais aplicáveis e mitigar riscos ambientais. Quando há sobreposição normativa, é adotado o critério mais restritivo. Os limites de descarte para substâncias prioritárias são estabelecidos com base:

- » Na legislação ambiental vigente aplicável ao lançamento de efluentes;
- » Nas condicionantes definidas nas licenças ambientais de cada instalação;
- » Nas características do corpo receptor (quando aplicável).

Quanto ao tratamento e descarte de efluentes pela frota de navios, as práticas adotadas variam conforme a natureza da operação. Os efluentes sanitários são tratados por meio de sistemas sépticos a bordo, enquanto os efluentes oleosos podem ser descartados em conformidade com os requisitos da Convenção Marpol ou destinados a empresas licenciadas para tratamento e disposição adequada.

Em 2025, não identificamos impactos quantitativos ou qualitativos significativos nos mananciais decorrentes do lançamento de nossos efluentes.



Os valores abrangem os efluentes industriais e sanitários gerados nas operações, quantificados após tratamento e destinação final.

Parâmetros e limites de descarte

Os parâmetros e limites de descarte são determinados com base na regulamentação vigente e nas características do corpo hídrico receptor, considerando sua classe de enquadramento, capacidade de assimilação e demais requisitos técnicos definidos pelos órgãos ambientais.

- » Resoluções do Conselho Nacional do Meio Ambiente (Conama) nº 430/2011 - determina as condições e padrões para o lançamento de efluentes.
- » Resolução Conama nº 357/2005 - dispõe sobre a classificação e qualidade dos corpos d'água receptores.
- » No caso da frota de navios, são observadas normas específicas aplicáveis ao setor marítimo, incluindo regulamentos da Marinha do Brasil e convenções internacionais, como a Marpol 73/78, que disciplinam o descarte de efluentes líquidos, águas oleosas e efluentes sanitários. Essas normas orientam os procedimentos operacionais e os controles adotados para assegurar a conformidade ambiental das operações marítimas.

Indicador Massa de Óleos e Graxas

Em nossas operações, o descarte de óleos e graxas é um parâmetro importante, acompanhado continuamente em função da natureza das atividades de transporte e armazenamento de petróleo e derivados. A definição desse parâmetro se baseia na:

- » Relevância ambiental e potencial de impacto à biota aquática;
- » Presença potencial em efluentes industriais e oleosos;
- » Regulamentação na legislação ambiental brasileira, especialmente na resolução Conama 430/2011;
- » Consideração em normas internacionais aplicáveis à frota, como a convenção Marpol 73/78.

Monitoramos e controlamos esse parâmetro por meio do indicador Massa de Óleos e Graxas nos Efluentes (OG).

A carga total de óleos e graxas nos efluentes foi de aproximadamente 47 toneladas⁴⁴ no ano de 2025, em acordo com a legislação pertinente.

Indicador Efluente Hídrico Descartado no Meio Ambiente

Em 2025, o volume total de efluentes contemplados pelo indicador Volume de Efluente Hídrico Descartado no Meio Ambiente (EHD) foi de 2.848 megalitros.

O indicador EHD não contempla os descartes de água de resfriamento em circuito aberto (12.100 megalitros), uma vez que esses fluxos não entram em contato com contaminantes no processo produtivo. Dessa forma, o EHD permite uma avaliação mais precisa dos efluentes com potencial efetivo de impacto ambiental.

44 - Os dados de efluentes descartados e de óleos e graxas nos efluentes são consolidados em sistema corporativo de gestão de recursos hídricos e efluentes, que consolida as informações reportadas pelas unidades operacionais (terminais terrestres e aquaviários, dutos e frota de navios).

Impactos potenciais sobre o uso de recursos hídricos

GRI 303-1

GRI Setorial 11.6.2

1 Captação de água doce, especialmente em regiões com estresse hídrico, podendo afetar a disponibilidade para outros usos e para a manutenção dos ecossistemas;

2 Potencial de alteração da qualidade dos corpos hídricos receptores em função do descarte de efluentes;

3 Risco de contaminação decorrente de incidentes operacionais envolvendo produtos transportados.

Com base nos monitoramentos operacionais realizados, no cumprimento dos padrões legais e na ausência de incidentes ambientais relevantes no período, não identificamos, em 2025, impactos significativos, qualitativos ou quantitativos, decorrentes da captação direta de água ou do descarte de efluentes.

Identificação dos impactos

Para identificar possíveis impactos relacionados à água, adotamos uma abordagem integrada e preventiva, que abrange tanto os terminais terrestres e aquaviários, quanto dutos e frota de navios.

São adotadas medidas de:

- » Controle e monitoramento da captação e descarte de água;
- » Acompanhamento de indicadores corporativos;
- » Manutenção preventiva de sistemas;
- » Tratamento adequado de efluentes;
- » Ações voltadas à otimização da gestão – redução de desperdícios e reaproveitamento sempre que tecnicamente viável.

Além disso, respeitamos os limites de captação e de lançamento estabelecidos pelos órgãos gestores de recursos hídricos. Esses limites consideram critérios técnicos e os múltiplos usos do recurso, sendo definidos por outorgas, autorizações ou condicionantes das licenças ambientais.

Antes do início de novas atividades, passamos pelo licenciamento ambiental, que exige estudos ambientais, como o Estudo de Impacto Ambiental/Relatório de Impacto ao Meio Ambiente (EIA/Rima). Esses estudos avaliam os impactos socioambientais ao longo do ciclo de vida dos empreendimentos e definem medidas preventivas, mitigadoras e compensatórias para as fases de instalação, operação e desativação. Todas as condicionantes estabelecidas pelos órgãos ambientais são sistematicamente monitoradas.

Os novos projetos passam por revisões, que analisam aspectos como o uso da água, geração, tratamento e descarte de efluentes, impactos em mananciais e a adoção de medidas de mitigação, prevenção e, quando necessário, compensação.

Reconhecemos a água como um recurso compartilhado e por isso mantemos um forte engajamento com as partes interessadas em relação ao tema. Essa atuação possibilita compreender as demandas sociais e incorporar requisitos relevantes à gestão de água e efluentes. Entre as iniciativas de relacionamento, destacam-se:

- » **Participação nos Comitês de Bacias Hidrográficas:** fóruns normativos e deliberativos que reúnem comunidades, ONGs, governo e grandes usuários para discutir a gestão dos recursos hídricos;
- » **Integração com o poder público:** matemos diálogo com órgãos das três esferas de governo, incluindo ministérios, secretarias, agências reguladoras, conselhos e demais instituições relacionadas a saúde, segurança e meio ambiente.

Estresse hídrico

Identificação de áreas críticas

A identificação de áreas sujeitas a criticidade é realizada por meio de ferramentas internas e externas.

Como ferramenta interna, é utilizado o Índice de Risco de Escassez (Ireh), desenvolvido em parceria entre a Petrobras e a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), aplicado desde 2016.

O Ireh considera a suscetibilidade das unidades operacionais à escassez de água e outros fatores, como as vulnerabilidades das bacias hidrográficas onde se situam e as suas ações internas de resiliência. Os resultados do índice permitem entender e comparar os níveis de risco hídrico para diferentes instalações, bem como identificar os locais e instalações mais importantes para onde direcionar estudos locais detalhados de disponibilidade.

Como ferramenta externa, é utilizado o *Aqueduct Water Risk Atlas*, desenvolvido pela *World Resources Institute (WRI)* e o Índice de Segurança (ISH) da Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico (ANA).

Nas regiões com índice de escassez preocupante ou crítico, são priorizadas iniciativas específicas de mitigação e adaptação, como a elaboração de projetos de captação e aproveitamento de água pluvial nas instalações. O objetivo é reduzir a dependência de fontes de água doce e aumentar a resiliência operacional.

Monitoramento

A cada dois anos, é realizada a atualização do Índice de Risco de Escassez (Ireh). A sua edição mais recente foi aplicada em 2025. O Ireh é uma ferramenta fundamental para gestão na Transpetro, auxiliando nas tomadas de decisão e no direcionamento de esforços para a otimização do uso de água nos terminais aquaviários e terrestres.

De acordo com o *Aqueduct*, duas instalações da Transpetro estão localizadas em áreas classificadas com estresse hídrico. Nessas localidades, o abastecimento de água é realizado exclusivamente por concessionárias, não havendo captação direta pela companhia em mananciais superficiais, subterrâneos ou marinhos.

Em 2025, o volume de água captada nessas áreas totalizou 7 megalitros (ML), 100% proveniente de água de terceiros. Desse total, estima-se que 52% tenham origem em mananciais superficiais e 48% em mananciais subterrâneos.

Além disso, realizamos monitoramento contínuo dos impactos das atividades, com especial atenção às áreas protegidas e sensíveis, localizadas próximas às nossas instalações.



Resíduos

GRI 306-1
GRI Setorial 11.5.2
IPIECA ENV-7

A gestão de resíduos é fundamental para as operações da Transpetro. Processos eficientes de gerenciamento de resíduos sólidos asseguram a conformidade ambiental, reforçam o compromisso com a sustentabilidade e reduzem impactos ao meio ambiente. Uma gestão adequada também otimiza recursos, contribui para a segurança ocupacional e fortalece o relacionamento com as comunidades.

O monitoramento dos dados relacionados a resíduos na Transpetro é realizado por meio de sistema corporativo de gestão de resíduos, integrado ao Sistema Petrobras. A ferramenta permite o registro e acompanhamento de todas as etapas do gerenciamento de resíduos, desde a geração até a destinação final, abrangendo todas as unidades operacionais.

O Sistema Corporativo de Resíduos (SCR) também atua como repositório de documentos das empresas prestadoras de serviços, incluindo licenças ambientais e seus prazos de validade. As unidades registram periodicamente as movimentações de resíduos no sistema, enquanto a área corporativa consolida essas informações em diferentes níveis (unidade, regional e corporativo), possibilitando o acompanhamento de indicadores de desempenho, como geração de resíduos e destinação para reuso, reciclagem e recuperação (RRR).

A rastreabilidade é assegurada por meio do controle dos manifestos de transporte de resíduos e dos certificados de destinação final, garantindo conformidade e transparência ao processo.

Gestão de terceiros

Quando o gerenciamento de resíduos é realizado por terceiros, adotamos procedimentos para assegurar a conformidade com as obrigações contratuais e legais aplicáveis. Para isso, contratamos empresas licenciadas e conduzimos auditorias de habilitação, além de fiscalizações periódicas durante a execução dos serviços.

Adicionalmente, as empresas prestadoras de serviço devem atender ao padrão corporativo de gestão de resíduos e apresentar seus respectivos Planos de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS). Eles são analisados e aprovados pela fiscalização do contrato, em alinhamento com as diretrizes do PGRS da unidade operacional e com os requisitos internos da companhia.

Impactos relacionados a resíduos

GRI 306-2
GRI Setorial 11.5.3

A geração de resíduos nas operações pode resultar em impactos ambientais e socioeconômicos relevantes, especialmente quando associada a falhas de gestão, destinação inadequada ou interferências externas. Esses impactos são avaliados a partir da relação entre entradas (causas), atividades operacionais e saídas (consequências).

Os impactos mencionados estão associados principalmente aos resíduos gerados diretamente nas atividades operacionais

da Transpetro. Em comparação com os segmentos de *upstream* e *downstream* da cadeia de óleo e gás, que lidam com processos mais complexos e de maior risco, os resíduos gerados nas atividades de transporte, armazenamento e movimentação de produtos apresentam menor complexidade e potencial de impacto. Ainda assim, esses resíduos são geridos de forma a prevenir riscos ambientais e à saúde, considerando as melhores práticas aplicáveis ao setor.

Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos

A gestão de resíduos abrange todas as etapas do ciclo de vida dos resíduos sólidos gerados por nossas operações. Adotamos práticas alinhadas à economia circular, priorizando a prevenção da geração, a redução, a reutilização, a reciclagem e o tratamento de resíduos perigosos e não perigosos, além da disposição ambientalmente adequada dos rejeitos. Nosso objetivo é valorizar materiais e recursos, evitando ou mitigando impactos ao meio ambiente e à saúde humana.

Compromisso com a redução de resíduos

Integrada ao Sistema Petrobras, a Transpetro contribui para o compromisso da controladora na gestão de resíduos por meio do estabelecimento de limites e indicadores que permitem monitorar o desempenho e fomentar a redução da geração ao longo das operações.

Em alinhamento a esse compromisso, o tema Resíduos está incorporado ao Plano Estratégico (PE) 2050 no âmbito do objetivo estratégico “Proteger o Meio Ambiente” da agenda ASG, em consonância com o ODS 12. Nesse contexto, a companhia orienta em seu Plano de Negócios (PN) 2025-2029 sua atuação para **implantar ações para redução da geração de resíduos sólidos e potencialização da destinação para rotas de reuso, reciclagem e recuperação (RRR).**

COMPROMISSO DA CONTROLADORA

Redução de 30% da geração de resíduos sólidos de processo até 2030 (ano base 2021) e destinação de 80% desses resíduos sólidos de processo para rotas de reuso, reciclagem e recuperação (RRR) até 2030.

Impacto	Entradas (causas)	Saídas (consequências)
Poluição do solo e de recursos hídricos (superficiais e subterrâneos)	» Destinação inadequada de resíduos; » Atos de vandalismo; » Sabotagem; » Derivação clandestina.	» Comprometimento de serviços ecossistêmicos; » Riscos à saúde das comunidades; » Impactos em atividades produtivas; » Prejuízos à biodiversidade.
Redução da vida útil de aterros	» Disposição de resíduos passíveis de reciclagem, recuperação ou reuso (RRR), em aterros sanitários.	» Redução da capacidade disponível para rejeitos (sem alternativas técnicas ou economicamente viáveis).

Gestão de resíduos

O sistema corporativo de gestão de resíduos é utilizado para registro, análise e consolidação de dados de gerenciamento de resíduos da companhia. Todas as unidades operacionais realizam o lançamento de dados de movimentação de resíduos, que são compilados e extraídos para compor os indicadores acompanhados para garantir o alcance das iniciativas estabelecidas.

Indicadores monitorados:

- » Resíduo Sólido Perigoso Gerado (RSPG);
- » Resíduo Sólido Perigoso Destinado Não RRR (RSPD NRRR);
- » Resíduo Sólido Não Perigoso Gerado (RSNPG);
- » Resíduo Sólido Não Perigoso Destinado Não RRR (RSNPD NRRR).

Eles são definidos a partir das suas identidades e apresentam quais tipologias devem ou não ser consideradas, bem como a sua origem, tipo de tecnologia para tratamento ou a disposição final.

Embora não haja metas explicitamente declaradas para esses indicadores, definem-se limites máximos admissíveis anuais que norteiam a condução operacional e viabilizam o monitoramento permanente do desempenho.

Economia circular

Buscamos reinserir resíduos gerados em maior volume na cadeia produtiva de outros processos, como matéria-prima ou insumo. Entre as ações aplicadas, destacam-se:

- » comercialização da borra oleosa como óleo pesado intermediário;
- » devolução de tambores metálicos vazios de óleo lubrificante utilizados em navios.

Engajamento de partes interessadas

GRI 306-3

GRI Setorial 11.5.4

IPIECA ENV-7

Promovemos campanhas de conscientização voltadas à mobilização da força de trabalho sobre temas relevantes à gestão ambiental, com destaque para a redução da geração de resíduos e a promoção da economia circular.

Encontros mensais no Fórum Técnico de Resíduos reúnem especialistas, conectando o tema à área corporativa de Saúde, Meio Ambiente e Segurança (SMS). Adicionalmente, participamos do Fórum Temático de Resíduos da Petrobras, vinculado à Comissão de Meio Ambiente, fortalecendo o alinhamento com a governança corporativa e a integração com as diretrizes do Sistema Petrobras.

Em maio de 2025, a Transpetro se tornou membro do Movimento Conexão Circular, iniciativa do Pacto Global – Rede Brasil para acelerar o atingimento das metas do ODS 12 – Consumo e Produção Responsáveis, alinhadas aos princípios da economia circular.

Como estratégia de fortalecimento das práticas corporativas, em junho de 2025 realizamos treinamentos específicos do processo “Gerir Resíduos Sólidos” e do sistema corporativo de gestão de resíduos para capacitar a força de trabalho dedicada ao tema e garantir a conformidade com os procedimentos estabelecidos.

TOTAL RESÍDUOS GERADOS em 2025 ⁴⁵	12.398,026t
Resíduos sólidos não perigosos	4.325,064t (34,88%)
Resíduos sólidos perigosos	8.072,962t (65,11%)

Entre os principais resíduos gerados nos nossos processos estão:

TIPOS DE RESÍDUOS	QUANTIDADE (toneladas)
Borra oleosa	5.721,6
Materiais contaminados com óleo	2.627,4
Entulho de construção	2.234,8
Lixo comum	986,6
Lodos de estação de tratamento de água de produção	572,6
Madeira	218,5

45 - Os dados foram extraídos do sistema corporativo de gestão de resíduos do Sistema Petrobras, com base no relatório consolidado de indicadores de 2025. Para fins de reporte, consideraram-se apenas os resíduos de origem “processo”, conforme diretrizes das carteiras de identidade de indicadores, abrangendo os totais de resíduos gerados, resíduos não perigosos e resíduos perigosos.

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2025 | Proteger o meio ambiente

Resíduos não destinados para disposição final

GRI 306-4
GRI Setorial 11.5.5
IPIECA ENV-7

O total de resíduos destinados pela Transpetro foi de 11.978,6 toneladas. Desse total, 9.526,9 toneladas (79,5%) não foram destinadas para disposição final.

A diferença entre resíduos gerados e destinados decorre do armazenamento temporário seguro para formação de lotes e logística, podendo transitar entre exercícios.⁴⁶

São, ainda, segregados em:

RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL ⁴⁷		9.526,9t
REÚSO COMO COMBUSTÍVEL		8.057,2t
Resíduos sólidos não perigosos	Reúso como combustível	304,9t
Resíduos sólidos perigosos	Reúso como combustível	7.752,3t
RECUPERAÇÃO + RECICLAGEM + REÚSO		1.469,7t
Resíduos sólidos não perigosos	Reciclagem	1.094,1t
	Recuperação	0,000t
	Reuso	267,8t
Resíduos sólidos perigosos	Reciclagem	107,3t
	Recuperação	0,5t
	Reúso	0,0t
INCINERAÇÃO (COM RECUPERAÇÃO DE ENERGIA)		0,0
Resíduos sólidos não perigosos	Não foram encaminhados resíduos para esta tecnologia.	
Resíduos sólidos perigosos		

46 - Não há destinação de resíduos dentro da organização.
47 - Resíduos sólidos perigosos e não perigosos destinados para rotas “RRR”: soma de reciclagem, recuperação, reuso, reuso como combustível e incineração com recuperação de energia.
48 - Resíduos sólidos perigosos e não perigosos destinados para rotas “não RRR”: soma de disposição em aterro, incineração sem recuperação de energia, outros e tratamento biológico.
49 - São considerados os resíduos submetidos a tecnologias não convencionais de destinação ou a mais de um tipo de tratamento.

Resíduos destinados para disposição final

GRI 306-5
GRI Setorial 11.5.6
IPIECA ENV-7

O total de resíduos destinados para disposição final em 2025 foi 2.451,7 toneladas.

RESÍDUOS DESTINADOS À DISPOSIÇÃO FINAL ⁴⁸		2.451,7t
Resíduos sólidos não perigosos	Disposição em aterro	1.641,0t
	Incineração (sem recuperação de energia)	11,1t
	Outros ⁴⁹	564,9t
	Tratamento biológico	163,2t
Resíduos sólidos perigosos	Disposição em aterro	68,6t
	Incineração (sem recuperação de energia)	0,2t
	Outros ⁴⁹	2,6t
	Tratamento biológico	0,2t

Os dados referentes a resíduos perigosos e não perigosos foram extraídos diretamente por exportação do sistema corporativo de gestão de resíduos da Petrobras, considerando informações como tipo de tecnologia, quantidade e período. Após a exportação, os registros passaram por um processo de validação, visando garantir a consistência das informações e eliminar possíveis duplicidades.

SEGURANÇA DE PROCESSOS E RISCOS OPERACIONAIS

GRI 3-3 | 416-1

GRI Setorial 11.3.3

IPIECA ENV-6



SEGURANÇA DE PROCESSOS E RISCOS OPERACIONAIS

GRI Setorial 11.8

A segurança de processos e gestão de riscos operacionais é um tema que perpassa toda a estrutura organizacional da Transpetro. Compõe a garantia de integridade das operações e prevenção de acidentes em um setor caracterizado por atividades industriais complexas e potencialmente perigosas. A segurança de processos é um elemento central da gestão operacional e está diretamente relacionada à integridade de ativos, à confiabilidade dos sistemas industriais, à prevenção e à mitigação de eventos que possam causar impactos às pessoas, ao meio ambiente e à continuidade das operações.

Com um arcabouço de normas técnicas, processos de avaliação de riscos, monitoramento de indicadores, programas de integridade de ativos e iniciativas de capacitação, buscamos reduzir a frequência de ocorrência de acidentes e seus impactos potenciais, proteger pessoas e instalações e garantir a continuidade segura das operações de armazenamento e movimentação no setor de óleo e gás.

Esses instrumentos definem requisitos para o planejamento, operação, manutenção e inspeção de equipamentos e instalações, além de estabelecer diretrizes para o monitoramento de riscos e para a adoção de medidas preventivas e mitigadoras. Buscando consistência das práticas de segurança, esses requisitos são aplicados de forma padronizada em todas as unidades operacionais.



Identificação e avaliação de riscos operacionais

A identificação e a avaliação de riscos operacionais são realizadas com metodologias reconhecidas internacionalmente que consideram possíveis cenários acidentais associados às operações realizadas pela Transpetro.

As análises consideram aspectos técnicos, operacionais e humanos que podem contribuir para a ocorrência de eventos acidentais indesejados. A partir dessa avaliação, são definidas medidas de prevenção e mitigação destinadas a reduzir a frequência de ocorrência e minimizar os impactos associados a eventuais cenários acidentais.

Esse processo envolve diferentes áreas da empresa, incluindo Engenharia, Operação, Manutenção e SMS, garantindo uma abordagem multidisciplinar na gestão de riscos operacionais.

Integração entre segurança de processos e gestão de riscos

A sistemática de gestão de riscos operacionais integra o conjunto de ações e programas relacionados à segurança de processos. Programas voltados à inspeção, manutenção preventiva e corretiva, monitoramento de equipamentos e sistemas críticos têm o objetivo de assegurar que as instalações operem dentro de padrões adequados de segurança e confiabilidade. Essas iniciativas incluem o acompanhamento da integridade de equipamentos, a realização de inspeções técnicas periódicas e a implementação de planos de manutenção baseados em análise de risco.

Os indicadores de desempenho em segurança de processos permitem monitorar a ocorrência de acidentes, falhas operacionais e eventos que possam representar riscos às operações. O acompanhamento sistemático de métricas contribui para identificar tendências, avaliar a eficácia das medidas de controle implementadas e orientar ações de melhoria contínua.

Eventos de segurança de processo

GRI Setorial 11.8.2 | 11.8.3

SASB EM-MD-160a.4

Reforçando a efetividade dos controles operacionais, investigamos os eventos de segurança de processo ocorridos durante o ano.

Em 2025, não foram registrados derramamentos significativos⁵⁰, nem derramamentos de hidrocarbonetos com volume superior a 1 barril (bbl) (159 litros) que tenham atingido o meio ambiente, considerando o escopo definido pela orientação Ipieca/API/OGP.

O monitoramento considera derramamentos decorrentes de operações, incluindo transporte e armazenamento. Apenas são contabilizados eventos com impacto ao meio ambiente, sendo excluídos aqueles integralmente contidos em sistemas de contenção.

Contabilizamos cinco eventos de segurança de processo, associados às atividades de transporte e armazenamento, principais frentes operacionais da companhia, conforme critérios internacionais⁵¹, como Tier 1 para aqueles de maior gravidade e Tier 2 para gravidade menor.

» **Tier 1:** 1 evento

» **Tier 2:** 4 eventos

50 - Derramamento significativo: derramamento (liberação acidental de uma substância perigosa que pode afetar a saúde humana, o solo, a vegetação, corpos d'água e águas subterrâneas) incluído nas demonstrações financeiras da organização (ex.: devido a passivos resultantes) ou registrado como um derramamento pela própria organização.

51 - Esses indicadores seguem o preconizado na Norma API RP 754 – *Process Safety Performance Indicators for the Refining and Petrochemical Industries* e a publicação IOGP RP 456 – *Process safety – Recommended Practice on Key Performance Indicators*.

Derramamentos no meio ambiente

Como parte integrante do programa de gerenciamento de riscos, a Transpetro mantém uma abordagem estruturada para preparação e planejamento de resposta a eventuais emergências. Essa estratégia tem como objetivo reduzir a probabilidade de ocorrências e assegurar a rápida atuação em situações de risco.

Os planos de emergência e protocolos de resposta a incidentes estabelecem responsabilidades, procedimentos e fluxos de comunicação a serem seguidos em caso de eventos que possam comprometer a segurança das operações e o meio ambiente. Esses planos são periodicamente testados por meio de exercícios e simulações, para garantir a prontidão das equipes e a efetividade das ações de resposta.

Complementarmente, a Transpetro desenvolve iniciativas voltadas ao fortalecimento da capacidade de contingência, com destaque em 2025 para:

- » Identificação de novas tecnologias e soluções de contingência em apoio à Diretoria de Dutos e Terminais;
- » Realização do 2º Workshop de Grupo Especial de Contingência (GEC).

Medidas de resposta adotadas nos casos de vazamentos significativos

A Transpetro dispõe de sistemas informatizados para monitorar a integridade dos ativos que opera, que auxiliam a manutenção preventiva e contribuem para a redução de riscos de vazamentos. Por meio do Centro Nacional de Controle e Logística (CNCL), a Transpetro monitora 95% da malha dutoviária, acompanhando em tempo real as operações e permitindo respostas rápidas para a prevenção de vazamentos.

A estratégia de prevenção de vazamentos da Transpetro inclui:

- Inspeção, manutenção e integridade de equipamentos, sistemas de oleodutos e faixas de dutos;
- Cumprimento de procedimentos, treinamento e controle de variáveis de processo;
- Relacionamento com comunidades localizadas no entorno das faixas de dutos;
- Utilização de sistemas de gerenciamento de viagens de navios, visando à eficiência no consumo de combustível e à redução de emissões;
- Desenvolvimento de projetos-piloto voltados à redução do consumo de combustível dos navios.

Combate à derivação clandestina

As derivações clandestinas representam uma das principais ameaças à segurança dos dutos e à continuidade operacional. O combate a essa prática envolve ações integradas de prevenção, monitoramento, fiscalização e resposta rápida, com foco na proteção das pessoas, do meio ambiente e dos ativos operados pela companhia. A identificação precoce e a comunicação imediata de situações suspeitas são essenciais para reduzir riscos e evitar acidentes de grandes proporções.

Atuamos no combate às derivações clandestinas de forma multidisciplinar, utilizando três pilares principais:

- » o relacionamento com as comunidades no entorno das faixas de dutos, com a disponibilização do Canal 168 para denúncias com melhoria no atendimento. [ACESSE](#) ;
- » adoção de tecnologias, como a implantação de um centro de controle dedicado à proteção de dutos, com operação ininterrupta;
- » colaboração com os órgãos de segurança pública.

Os resultados obtidos nos últimos anos são consequência dessa atuação integrada e consistente.

Em 2025, registramos 31⁵² ocorrências nos dutos operados pela Transpetro. Em comparação à máxima histórica de 2018 (261 ocorrências), houve uma redução de 90% nos furtos ou tentativas de furto de combustíveis. Cabe salientar que todos os registros de 2025 ocorreram em áreas rurais com baixo adensamento populacional, o que reduz o risco à vida das pessoas.

Ao longo do ano, além das atividades de relacionamento comunitário, reforçamos temas como integridade de dutos e preservação da faixa por meio de reuniões, palestras, simulados e visitas técnicas. Também realizamos, em novembro, o Segundo Fórum de Proteção de Dutos – Mantendo a Guarda Alta, dando continuidade à iniciativa de 2024 e promovendo a discussão de estratégias com as áreas diretamente envolvidas no combate ao furto de combustíveis.

Além dos prejuízos operacionais e financeiros, as derivações clandestinas podem provocar vazamentos, incêndios, explosões e graves impactos socioambientais. Por isso, a conscientização da força de trabalho, a participação das comunidades e a pronta comunicação de situações suspeitas são fundamentais para fortalecer a cultura de segurança e proteger vidas, instalações e o patrimônio da empresa.

Gerenciamento de áreas contaminadas e remediação ambiental

Como parte da abordagem para mitigação de impactos ambientais oriundos de vazamentos, possuímos o processo de Gestão de Áreas Contaminadas (GAC). Esse processo é voltado à identificação, controle, remediação e monitoramento de áreas contaminadas pelas nossas operações, ou originadas por terceiros, incluindo as derivações clandestinas, ou passivos oriundos da Petrobras, com a gestão contratada para que seja executada pela Transpetro.

Nossa gestão dos impactos no solo e na água subterrânea segue padrões corporativos alinhados à legislação ambiental e conta também com apoio técnico especializado por meio de Fórum Temático de Áreas Contaminadas.

Em 2025, o Sistema Petrobras concluiu a implantação de um sistema georreferenciado para o gerenciamento e monitoramento das áreas contaminadas. Também utilizada pela Transpetro, a ferramenta centraliza o cadastro das áreas e permite acompanhar as ações de gerenciamento em execução, incluindo o tipo de intervenção realizada, a etapa em andamento e as próximas atividades previstas, apoiando o monitoramento dos processos e a tomada de decisão.

52 - Considerando todos os dutos operados pela Transpetro, sendo 30 ocorrências registradas nos dutos do Sistema Petrobras e uma nos dutos da Acelen.

Relacionamento com partes interessadas

Programa de conscientização pública

O programa tem como objetivo fortalecer a convivência segura entre as operações da companhia e as comunidades localizadas nas áreas de influência, promovendo o entendimento sobre os riscos associados ao transporte dutoviário e incentivando a corresponsabilidade na proteção das instalações.

Entre seus objetivos específicos, destacam-se:

- » **Minimizar ações de terceiros** que possam comprometer a integridade dos ativos e a segurança das pessoas e do meio ambiente;
- » **Reduzir impactos socioambientais** decorrentes das atividades operacionais;
- » **Promover uma cultura de convivência responsável** entre empresa e comunidade;
- » **Ampliar a transparência e o acesso à informação**, comunicando riscos, medidas de controle e formas de atuação em situações de emergência;
- » **Fortalecer canais de diálogo contínuo**, garantindo o recebimento e tratamento de dúvidas, denúncias e manifestações externas.

Diagnósticos territoriais

GRI 2-25

IPIECA SOC-9

Como base para essa atuação, a companhia realiza **diagnósticos territoriais periódicos**, que permitem compreender as características das comunidades, dos proprietários e dos demais públicos de interesse ao longo das faixas de dutos. Esses estudos subsidiam a definição de estratégias de comunicação e engajamento mais eficazes e aderentes às realidades locais.

Os diagnósticos são divididos em dois tipos:

- » **Diagnóstico de municípios:** abrangendo informações gerais dos públicos de proprietários, órgãos públicos, agentes de emergência e interferentes atendidos pelo Programa de Relacionamento;
- » **Diagnóstico de comunidades:** abrangendo informações específicas das comunidades atendidas pelo Programa de Relacionamento.

Além disso, são mantidos cadastros atualizados de atividades potencialmente críticas no entorno das faixas como: mineração; movimentação de solo ou manipulação de substâncias inflamáveis.

As ações de comunicação abrangem temas como:

- » identificação das instalações e atividades da Transpetro;
- » riscos e impactos das operações;
- » uso adequado das faixas de dutos;
- » perigos associados a perfurações e vazamentos;
- » orientações sobre como agir em situações de emergência;
- » divulgação de canais de contato, como o Canal 168.

Essa abordagem contribui diretamente para a redução de eventos relacionados a interferências externas, incluindo derivações clandestinas, fortalece o relacionamento com comunidades e aumenta a segurança operacional.

Planejamento e comunicação com comunidades na área de influência

As ações de relacionamento com as partes interessadas no entorno das faixas de dutos são estruturadas a partir de um planejamento anual, que organiza as iniciativas de engajamento de forma estratégica e alinhada às características de cada público. Esse planejamento é desdobrado em planos mensais, registrados em sistema corporativo, considerando a periodicidade das ações e os recursos disponíveis.

A atuação busca integração entre diferentes áreas da companhia, bem como com outras empresas do Sistema Petrobras e organizações que compartilham as mesmas áreas de influência. Essa articulação permite otimizar esforços, evitar

sobreposição de ações e potencializar resultados, podendo ser formalizada por meio de instrumentos de cooperação que definem responsabilidades e formas de atuação conjunta.

A estratégia de comunicação é baseada em uma abordagem participativa, dialógica e contínua, priorizando o contato direto com os públicos de interesse. São utilizadas diferentes formas de interação, como visitas, reuniões, grupos de discussão e outras iniciativas presenciais, complementadas por materiais de apoio e canais de comunicação, como peças informativas, mídias digitais e veículos locais.

Os conteúdos e formatos de comunicação são adaptados às

características de cada público com base nos diagnósticos territoriais.

Para assegurar a qualidade dessa atuação, as e os profissionais envolvidos recebem treinamentos específicos em comunicação comunitária e aspectos de saúde, segurança e meio ambiente, além de capacitações periódicas para atualização de práticas e alinhamento às diretrizes corporativas.



The background of the page is a photograph of a vast blue ocean under a bright blue sky with scattered white clouds. The sun is visible in the upper left, creating a strong reflection on the water's surface. A light blue diagonal shape cuts across the bottom right of the image, containing the text and table.

Reduzir a pegada de carbono

<i>Ambiental</i>	<i>170</i>
<i>Mudanças climáticas e gestão das emissões</i>	<i>172</i>
<i>Transição Energética</i>	<i>180</i>

AMBIENTAL



DESTAQUES 2025



Ampliação do uso de energia de baixo carbono nas instalações



Inauguração da usina fotovoltaica do Terminal de Belém (PA)



Potencial estimado de redução de cerca de **270 toneladas** de CO₂e por ano com a capacidade instalada de geração renovável



O tema abrange tanto a mitigação das emissões atmosféricas quanto a adaptação e a resiliência dos ativos frente a eventos climáticos extremos, além de seus potenciais efeitos sobre os ecossistemas, a saúde das pessoas e as comunidades.

Para a Transpetro, cuja atuação está concentrada na logística de transporte e armazenamento de petróleo e derivados, os impactos associados às mudanças climáticas estão relacionados principalmente às emissões operacionais, em especial aquelas oriundas da frota de navios, à eficiência energética dos ativos e à exposição das operações a riscos físicos, como variações climáticas e eventos extremos que podem afetar a continuidade operacional.

Alinhada ao Sistema Petrobras, a companhia incorpora a gestão das mudanças climáticas à sua abordagem de riscos empresariais, considerando aspectos regulatórios, operacionais e ambientais. Os riscos climáticos são avaliados de forma integrada à metodologia corporativa, permitindo o monitoramento contínuo de potenciais impactos sobre o desempenho, a conformidade e a resiliência das operações.

Nesse contexto, distinguem-se os riscos de transição – associados a mudanças regulatórias, tecnológicas e de mercado rumo a uma economia de baixo carbono – e os riscos físicos, relacionados a eventos climáticos agudos ou a alterações de longo prazo nas condições ambientais. Ambos podem afetar as operações logísticas, a integridade dos ativos e os custos associados à operação e manutenção.

No âmbito da transição energética, buscamos integrar a sustentabilidade às operações logísticas melhorando a eficiência energética, reduzindo a intensidade de carbono e garantindo segurança operacional nas nossas atividades, em alinhamento às exigências regulatórias e às melhores práticas internacionais.

Temos ampliado o uso de tecnologias voltadas à descarbonização, especialmente na frota de navios, e o suprimento de energia elétrica por fontes renováveis em nossas instalações terrestres, contribuindo para a redução das emissões operacionais. Em 2025, inauguramos a usina solar fotovoltaica do Terminal de Belém (PA), que aumenta a capacidade instalada total de geração renovável da companhia para 3.100 kWp, em conjunto com a usina fotovoltaica do Terminal de Guarulhos (SP), inaugurada em 2024.

As mudanças climáticas e a redução das emissões de gases de efeito estufa (GEE) representam um dos principais desafios para o setor de energia com potenciais impactos sobre as operações, a infraestrutura e a sustentabilidade dos negócios ao longo do tempo.

Avançamos na adoção de combustíveis marítimos com menor intensidade de carbono, com abastecimentos pioneiros de bunker com 24% de conteúdo renovável (B24) em navios da frota própria da Transpetro, no Brasil e no exterior. Essas iniciativas contribuíram para o atendimento à regulamentação FuelEU Maritime, evitando custos regulatórios relevantes e reduzindo a pegada de carbono da navegação.

A Transpetro direciona seus esforços para o fortalecimento da eficiência energética, a redução da intensidade de emissões e o aumento da resiliência de seus ativos, contribuindo para os compromissos corporativos de descarbonização e para a sustentabilidade de suas operações no longo prazo.



MUDANÇAS CLIMÁTICAS E GESTÃO DE EMISSÕES

GRI 3-3

GRI Setorial 11.1.1 | 11.2.1 | 11.2.4



MUDANÇAS CLIMÁTICAS E GESTÃO DE EMISSÕES

GRI Setorial 11.1 | 11.2 | 11.3.

Mudanças Climáticas e Gestão de Emissões é um tema material alinhado às diretrizes do Sistema Petrobras. A governança da temática é integrada, com envolvimento da Alta Administração e das áreas operacionais, ambientais e de sustentabilidade, posicionando os aspectos climáticos no planejamento, na gestão de riscos e na tomada de decisão.

Entendemos o tema sob duas perspectivas: os impactos de nossas operações sobre o clima (emissões de gases de efeito estufa); e os riscos que as mudanças climáticas representam para nossos ativos e atividades.

Entre os principais riscos mapeados pela Transpetro estão os riscos físicos, associados a

eventos climáticos extremos que podem afetar a integridade e a continuidade operacional de dutos, terminais e demais ativos. Esses riscos são monitorados no âmbito do Mapa de Riscos Empresariais (Mare) e integram a gestão corporativa de riscos da companhia.

Para o tratamento desses riscos, a Transpetro desenvolve iniciativas voltadas, de um lado, ao aumento da resiliência dos ativos e à continuidade operacional frente a eventos climáticos e, de outro, à melhoria da eficiência energética e à redução das emissões de gases de efeito estufa (GEE).

A gestão de emissões é realizada por meio do monitoramento contínuo de indicadores, como a intensidade de GEE, que

são integrados ao sistema de desempenho da companhia e considerados na tomada de decisão, inclusive com reflexos na remuneração variável da Alta Administração.

Além disso, a companhia vem direcionando esforços para a redução de perdas operacionais, mitigação de vazamentos e ampliação da atuação em soluções logísticas associadas a combustíveis de menor intensidade de carbono, contribuindo para a transição energética e para a redução de impactos ambientais ao longo da cadeia de valor.



Conceitos de riscos climáticos

Referência: IFRS S2 - Normas IFRS® de Divulgação de Sustentabilidade

- » **Riscos físicos relacionados ao clima:** riscos resultantes de mudanças climáticas que podem ser impulsionados por eventos (risco físico agudo) ou de mudanças de longo prazo nos padrões climáticos (risco físico crônico). Riscos físicos agudos surgem de eventos relacionados ao clima, como tempestades, inundações, secas ou ondas de calor, que estão aumentando em gravidade e frequência. Riscos físicos crônicos surgem de mudanças de longo prazo nos padrões climáticos, incluindo alterações na precipitação e na temperatura, o que pode levar ao aumento do nível do mar, redução na disponibilidade de água, perda de biodiversidade e alterações na produtividade do solo.
- » **Riscos de transição relacionados ao clima:** riscos que surgem dos esforços para a transição para uma economia de baixo carbono. Riscos de transição incluem riscos políticos, legais, tecnológicos, de mercado e de reputação. Esses riscos podem trazer implicações financeiras para uma entidade, como aumento dos custos operacionais ou *impairment* de ativos devido a regulamentações novas (ou alteradas) relacionadas ao clima.

Gestão de impactos

A gestão do tema Mudanças Climáticas e Gestão de Emissões busca atuar sobre os impactos para a economia, o meio ambiente e as pessoas, sejam eles negativos ou positivos. Entre os impactos positivos, consideramos a geração de oportunidades de negócios e de empregos, com a expansão da atuação com energias renováveis, tecnologias e combustíveis de baixo carbono, o que demanda equipes especializadas e novas competências técnicas; o fortalecimento da imagem corporativa, com compromissos assumidos em relação à sustentabilidade, redução de emissões e atuação alinhada às melhores práticas ASG; à redução das emissões de gases de efeito estufa, com implementação de iniciativas de eficiência operacional,

controle maior sobre as emissões e adoção de soluções de menor intensidade de carbono; e o fortalecimento dos direitos humanos, com adoção de medidas de adaptação e mitigação às mudanças climáticas, com foco na proteção de comunidades, trabalhadoras e trabalhadores.

Especialmente no modal dutoviário, a malha é eletrificada, sendo uma importante alternativa de baixo carbono para transportar combustíveis pelo país. Além disso, buscamos sempre reduzir emissões absolutas com ações de mitigação e fortalecer nossa resiliência climática por meio de ações de adaptação.

Entre os impactos negativos das mudanças climáticas, foram mapeados: um possível aumento dos custos operacionais, pela adoção de tecnologias, processos e investimentos necessários para redução de emissões e adequação a requisitos regulatórios; riscos para operações e ativos com a intensificação de eventos climáticos extremos, como chuvas intensas, inundações e variações de temperatura; e desafios para a saúde e segurança das pessoas, pela exposição a condições climáticas adversas (calor extremo, eventos severos) e aumento de riscos operacionais associados.



Compromissos com mudanças climáticas e gestão de emissões

GRI 3-3
GRI Setorial 11.1.1 | 11.2.1 | 11.2.4
IPIECA CCE-1

Integrada ao Sistema Petrobras, a Transpetro contribui para o compromisso da controladora de “reduzir as emissões absolutas operacionais totais em 30% até 2030 (ano base 2015).” Para isso, estabelecemos limites máximos admissíveis com o objetivo de acompanhar e contribuir para a redução geral do sistema, consolidando nosso desempenho no resultado corporativo.

O Plano Estratégico (PE) 2050 e o Plano de Negócios (PN) 2025-2029 incorporam nosso objetivo estratégico Redução da Pegada de Carbono na agenda ASG da companhia, orientando a gestão do tema por meio de iniciativas, que se desdobram em ações, voltadas à mitigação dos impactos climáticos e à transição para uma economia de baixo carbono.

O desempenho das iniciativas é avaliado por meio de três indicadores:

- » **Intensidade de Gases de Efeito Estufa (IGEE)**
(utilizado como métrica de topo no planejamento estratégico da organização);
- » **Emissões Absolutas de Gases de Efeito Estufa (GEE);**
- » **Emissões Absolutas de Óxidos de Enxofre (SOx).**

Extrapolando o âmbito organizacional, participamos de fóruns e grupos externos voltados à agenda de mudanças climáticas e descarbonização. Nesses espaços, contribuímos tecnicamente para a construção e avaliação de políticas públicas, além de promover o intercâmbio de experiências e a disseminação de boas práticas.

Os grupos possuem objetivos aderentes ao posicionamento da Transpetro em mudanças climáticas, sendo focados na descarbonização dos setores de óleo, gás e portuário.

Comissão de mudanças climáticas do IBP (Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis)	Aliança brasileira para descarbonização de portos
--	--

Além disso, como forma de disseminar as ações e acompanhar o desenvolvimento da gestão de emissões atmosféricas das unidades operacionais, são realizados encontros técnicos trimestrais entre os pontos focais no Fórum Técnico de Emissões Atmosféricas e Mudanças Climáticas - que reúne especialistas e está conectado à área corporativa de Meio Ambiente.

Também foi realizado treinamento específico do processo “Gerir Emissões Atmosféricas” para a força de trabalho da Transpetro dedicada ao tema, em julho de 2025, visando capacitar as equipes e garantir a conformidade com os procedimentos estabelecidos, além de treinamento e disseminação de conhecimentos voltados ao tema “Transição Energética e Mudanças Climáticas”.

Riscos relacionados às mudanças climáticas

GRI 201-2
GRI 11.2.2
IPIECA CCE-1 | CCE-2

A Transpetro, como empresa de logística integrada da indústria de óleo e gás, está permanentemente atenta às questões climáticas. Por um lado, a redução da demanda por combustíveis fósseis pode afetar, no médio e longo prazos, a utilização de determinados ativos e o transporte de produtos que sempre compuseram grande parte do nosso modelo de negócio, como petróleo e seus derivados e gás natural, o que traz potenciais reflexos sobre o desempenho operacional e a geração de valor. Por outro lado, o avanço dos combustíveis de baixo carbono e a criação de novas rotas para escoamento e logística dessa matriz energética diferenciada criam oportunidades para adaptação da infraestrutura existente e expansão do portfólio de serviços logísticos, para as quais a Transpetro vem conduzindo estudos de mercado e avaliações de potenciais negócios.

Portanto, nossa estratégia está orientada para antecipar essas mudanças, promovendo maior eficiência operacional, redução de emissões e avaliação contínua da adequação de ativos ao cenário de transição energética. Esse movimento inclui o posicionamento da Transpetro como facilitadora do transporte de produtos de menor intensidade de carbono, contribuindo para a resiliência do negócio no longo prazo.

Risco climático	Tipo do risco climático	Impacto direto nas operações	Principais consequências
Chuvas intensas com inundação	Físico	Paradas operacionais e/ou ocorrência de vazamentos em terminais	Lucro cessante, perda patrimonial, desabastecimento, impactos ambientais, aplicação de multas e custos com remediação.
Períodos de seca extrema	Físico	Paradas operacionais	
Chuvas intensas com deslizamento de solo	Físico	Vazamento em dutos	
Ciclone/ventos fortes ⁵³	Físico	Paradas operacionais e/ou ocorrência de vazamentos em monoboia	

53 - Risco mapeado no primeiro semestre de 2026.

Gestão de riscos

O Conselho de Administração (CA) exerce papel de supervisão no monitoramento dos principais riscos empresariais da companhia, incluindo aqueles relacionados às mudanças climáticas, acompanhando as ameaças que podem impactar as operações e a estratégia da Transpetro.

Esses riscos são estruturados no Mapa de Riscos Empresariais (Mare), que consolida a análise qualitativa dos principais riscos

identificados. Os cenários são definidos a partir da tríade “causa > evento > consequência” e avaliados quanto à probabilidade de ocorrência e aos impactos potenciais nas dimensões financeira, legal e de conformidade, imagem e reputação, e vida e meio ambiente.

A metodologia adotada considera o cenário atual dos riscos, incorporando os controles já implementados pela companhia. Dessa forma,

a avaliação de probabilidade e impacto reflete o nível de exposição real, atual, considerando as medidas de controle existentes.

Os riscos climáticos podem resultar em impactos financeiros relevantes, incluindo perdas operacionais, custos de reparação e remediação ambiental, além de eventuais penalidades regulatórias, a depender da severidade e das condições de ocorrência.

Monitoramento e controle

No Mare, estão considerados tanto os controles já implementados pela companhia, destinados a evitar e mitigar os cenários de risco identificados, quanto as ações planejadas, que correspondem a iniciativas adicionais em implementação com o objetivo de reduzir a severidade das ameaças mapeadas.

CONTROLES EXISTENTES			AÇÕES PLANEJADAS
» Canal 168 e trabalho de comunicação junto às comunidades; » Acompanhamento diário de boletim meteorológico; » Campanhas planejadas para monitoramento de áreas sensíveis a eventos geotécnicos; » Centro de Reparos Emergenciais de Dutos - Creduto; » Centro de Resposta à Emergências (CRE), Plano de Emergência Individual (PEI) e Plano de Resposta à Emergências (PRE); » Instrumentação geotécnica – inclinômetros; medidores de nível d’água; » Inventário de sobressalentes críticos relacionados a impactos de energia identificados e adquiridos em estoque;	» Levantamento e monitoramento batimétrico; » Mapeamento das bacias para início das obras preventivas contra corrida de detritos; » Medição de deformação do terreno e pressão da água no subsolo; » Monitoramento e controle de inventário visando minimizar impacto de esferas "topadas" no período de seca; » Monitoramento em tempo real de condições climáticas; » Monitoramento pluviométrico; » Monitoramento tempo real da régua pluviométrica no píer; » Monitoramento climático / meteorológico; » Operação centralizada de dutos;	» Passagem do Módulo Inercial e instrumentado do PIG; » Planos de prevenção quando há confirmação de cenários meteorológicos adversos; » Programa de Integridade de Dutos; » Programa de Manutenção de Equipamentos; » Programa de Proteção de Dutos; » Prontidão operacional DDT (Diretoria de Dutos e Terminais) com equipes em sobreaviso; » Protocolo padronizado de paralização de operações críticas em eminência de evento climático extremo (vento; chuva); » Sistema de detecção de vazamentos; » Sistema de Gestão de Ativos; » Uso de extensômeros.	» Mapeamento das bacias críticas; » Construção de muretas de contenção; » Obras preventivas contra corridas de detrito; » Plano de contingência de chuvas de verão; » Documento para caso de emergência: contatos de emergências, estoque de materiais, números para ligação - mitigação.

Emissões de gases de efeito estufa

GRI 305-1 | 305-2 | 305-3 | 305-7
GRI Setorial 11.1.5 | 11.1.6 | 11.1.7 | 11.3.2
IPIECA CCE-4 | ENV-5
SASB EM-MD-110a.1. | EM-MD-120a.1.

Desde 2002, realizamos anualmente nosso inventário de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) em conjunto com a Petrobras⁵⁴. O relatório é submetido à verificação externa e certificado com selo ouro pelo Programa Brasileiro GHG Protocol, em alinhamento às diretrizes corporativas do Sistema Petrobras.

Além disso, adotamos um padrão corporativo de gerenciamento integrado que contempla planejamento estratégico, execução e monitoramento contínuo das emissões atmosféricas nas nossas instalações.

Emissões em 2025

Escopo	Emissões (tCO ₂ e)
Escopo 1 (emissões diretas)	965.136,00
Escopo 2 (energia adquirida por localização)	32.618,00
Escopo 3 (emissões indiretas)	5.342,00
Total	1.003.096,00

ESCOPO 1

Detalhamento (com valor analítico)

Indicador	Informação
Total de emissões	965.136 tCO ₂ e
Gases considerados	CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O e HFCs
Emissões biogênicas de CO ₂	2.423 t
Abordagem de consolidação	Controle operacional

Por tipo de fonte

Fonte	Emissões (tCO ₂ e)
Combustão móvel	919.662
Combustão estacionária	18.788
Emissões fugitivas	22.504
Processos industriais	4.182

As emissões são predominantemente oriundas de combustão móvel, especialmente da frota de navios, refletindo a natureza logística das operações da Transpetro.

ESCOPO 2

Energia adquirida por localização

Indicador	Informação
Total de emissões	32.618 tCO ₂ e
Método	Baseado em localização
Gases incluídos no cálculo	CO ₂
Abordagem de consolidação	Controle operacional

ESCOPO 3

Outras emissões indiretas

Indicador	Informação
Total de emissões	5.342 tCO ₂ e
Categoria considerada	Viagens a negócios
Gases incluídos	Todos (CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFCs, PFCs, SF ₆ , NF ₃)

Metodologia de cálculo de emissões

O inventário de emissões de GEE da Transpetro é elaborado conforme o Programa Brasileiro GHG Protocol, em alinhamento com o padrão internacional *Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol)*, desenvolvido pelo *World Resources Institute* (WRI) e *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD), e com as diretrizes da Ipieca para o setor de óleo e gás.

Os cálculos utilizam fatores de emissão reconhecidos internacionalmente, incluindo:

- » American *Petroleum Institute* (API);
- » US EPA (AP-42);
- » Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI);

As emissões são convertidas em CO₂ equivalente com base nos fatores de Potencial de Aquecimento Global (GWP) do IPCC (AR4 para escopos 1 e 2, e AR5 para escopo 3).

O inventário é consolidado com base na abordagem de controle operacional e processado por meio do Sistema de Gestão de Emissões Atmosféricas (Sigea[®]), que integra dados mensais de aproximadamente sete mil fontes.

Outras emissões atmosféricas⁵⁵

Categorias	Emissões (t)
NOx	21.760,00
SOx	2.434,00
Compostos orgânicos voláteis (COV)	17.825,00
Material particulado (MP)	851,00

55 - Poluentes atmosféricos perigosos (HAP, na sigla em inglês) e poluentes orgânicos persistentes (POP) não são inventariados pela Transpetro; Não foram identificadas outras categorias-padrão de emissões atmosféricas, identificadas em leis e regulamentos, relevantes; Os cálculos das emissões se baseiam em referências internacionais: *American Petroleum Institute Compendium*; *Compilation of Air Pollutant Emission Factors* da Agência de Proteção Ambiental dos EUA (US-EPA AP-42); Programa Brasileiro GHG Protocol.

Índice de intensidade de emissões de GEE

GRI 305-4
GRI Setorial 11.1.8

Na Transpetro, utilizamos o Índice de Gases de Efeito Estufa por porte bruto, ou *Deadweight Tonnage* (IGEE DWT). O índice expressa a intensidade de emissões de gases de efeito estufa no transporte marítimo, representada pela razão entre a massa total de CO₂ emitida nos navios e o porte bruto da embarcação (DWT), multiplicado pela distância navegada em milhas náuticas.

Tendo em vista que a distância navegada em milhas náuticas é considerada no cálculo do índice, o tamanho e o perfil operacional da frota podem impactar esse indicador, ou seja, embarcações menores tendem a ter um IGEE maior do que embarcações de maior porte. Embarcações que são designadas para operações específicas, que têm pouca navegação (percorrem menos milhas náuticas), podem influenciar negativamente o indicador.

Em 2025, o índice foi de 4,34
(medindo a relação entre emissões e DWT milha náutica navegada).

Redução de emissões de GEE

GRI 305-5
GRI Setorial 11.2.3
SASB EM-MD-110a.2

Em 2025, evitamos aproximadamente 26,7 mil tCO₂ e na operação da frota de navios por meio da implantação de tecnologias e do uso de combustíveis com menor intensidade de carbono.



As reduções associadas à eficiência operacional são estimativas teóricas, baseadas em dados de navegação, consumo e estudos técnicos (provas de mar, fabricantes e literatura), não sendo diretamente incorporadas ao inventário de emissões.

Iniciativa	Redução estimada (tCO ₂ e) ⁵⁶	Escopo em que a redução ocorreu	Descrição
Uso de combustível B24	~1.570	Escopo 1	Utilização de 4.000 t de combustível com 24% de conteúdo renovável, conforme fatores do regulamento IMO DCS
Eficiência energética da frota	~25.000	Escopo 1	Redução de consumo (~8 mil t de combustível) por uso de tecnologias como apêndices hidrodinâmicos, otimizador de trim e melhorias no motor principal

Tecnologias de baixo carbono

Contamos com tecnologias e soluções voltadas à redução de emissões de GEE em operações, alinhadas à estratégia climática do Sistema Petrobras.

No escopo 1, as iniciativas são voltadas para eficiência energética da frota:

- » otimização de operação;
- » melhorias em sistemas de propulsão;
- » uso de combustíveis com conteúdo renovável.

No escopo 2, combinamos geração própria de energia fotovoltaica, com cerca de 3.100 kWp de capacidade instalada em terminais, com a aquisição de certificados de energia renovável (I-RECs), garantindo que 100% da energia elétrica utilizada é gerada por fontes renováveis.



TRANSIÇÃO ENERGÉTICA

GRI 3-3

IPECA CCE-3



TRANSIÇÃO ENERGÉTICA

GRI Setorial 11.1.

Compreendemos a transição energética como um processo relevante para o setor de energia, com impactos diretos sobre a forma de operar, a eficiência dos ativos e o uso de recursos nas atividades logísticas.

Nesse contexto, nossa atuação se concentra, principalmente, na descarbonização e no uso de fontes renováveis em nossas operações, com destaque para a incorporação de fontes renováveis para o suprimento de energia elétrica das instalações terrestres e o uso de combustíveis com conteúdo renovável na frota de navios.

Como empresa responsável pela logística de transporte e armazenamento de petróleo e derivados, atuamos como elo logístico do sistema contribuindo para a eficiência, a segurança operacional e a redução de impactos ambientais associados às nossas atividades.

O tema está incorporado ao planejamento estratégico, orientando iniciativas voltadas ao uso de energias renováveis e ao aumento da eficiência operacional.



Gestão do tema material transição energética

No contexto da transição energética, atuamos de forma a identificar, gerir e mitigar impactos associados às mudanças no setor energético, considerando seus efeitos sobre a economia, o meio ambiente e as pessoas.

A partir dessa análise, identificamos reais e/ou potenciais impactos negativos e positivos relacionados ao tema material.

Impactos positivos e fatores associados

- » **Geração de oportunidades de negócios**, impulsionada pelo desenvolvimento de uma logística para movimentação de produtos de baixo carbono;
- » **Fortalecimento da imagem corporativa** associado ao alinhamento com práticas sustentáveis;
- » **Geração de empregos**, especialmente em novas cadeias produtivas;
- » **Redução das emissões de gases de efeito estufa** por meio da adoção de soluções mais eficientes e menos intensivas em carbono.

Impactos negativos e fatores associados (reais ou potenciais)

- » **Possível aumento dos custos operacionais**, decorrente da adoção de tecnologias e processos voltados à redução de emissões;
- » **Redução da movimentação de combustíveis fósseis** em função da reconfiguração da matriz energética nacional.

A nossa contribuição para a transição energética envolve diversas iniciativas voltadas à mitigação das mudanças climáticas, à eficiência operacional e ao uso de fontes de energia renovável, reforçando também nosso compromisso com o respeito aos direitos humanos e o desenvolvimento sustentável.

Gestão dos impactos referentes à transição energética

Para que seja possível gerir impactos negativos associados à transição energética de forma a preveni-los, mitigá-los e reduzi-los, contamos com medidas e ferramentas que também potencializam os impactos positivos e oportunidades no tema.

Entre as principais iniciativas, destacam-se:

- » Implantação de tecnologias de eficiência energética na frota de navios;
- » Uso de combustíveis de fonte renovável;
- » Utilização de energia elétrica de fonte renovável em terminais.

Essas ações contribuem para a mitigação das mudanças climáticas, reduzindo as emissões de gases de efeito estufa e promovendo o uso de energia de fonte renovável.

No que se refere ao monitoramento da eficácia dessas medidas, o Indicador de Intensidade de

Gases de Efeito Estufa (IGEE), utilizado no tema de Mudanças Climáticas e Gestão de Emissões, também serve de ferramenta de desempenho para o tema.

Realizamos o acompanhamento utilizando ferramentas de gestão de desempenho, com limites alinhados às diretrizes do Sistema Petrobras. Esses mecanismos permitem avaliar continuamente os resultados da estratégia de descarbonização.

O engajamento com *stakeholders* também desempenha papel relevante nesse processo. A construção da matriz de dupla materialidade subsidiou a definição de políticas corporativas e a incorporação do tema na Agenda ASG do Plano Estratégico. Dessa forma, as ações adotadas se alinham às expectativas das partes interessadas e aos principais riscos e oportunidades identificados.

Compromisso com a transição energética

A transição energética permeia nosso objetivo estratégico de Reduzir a Pegada de Carbono. Esse compromisso é oficializado no Plano Estratégico da companhia, que acompanha iniciativas de ampliação do uso de tecnologias para aumento da eficiência

energética na frota de navios, uso de energia de baixo carbono para suprimento do consumo de terminais, além de realizar avanços na compreensão dos riscos climáticos em ativos operados pela companhia.

Consumo de energia

GRI 302-1| 302-2
GRI Setorial 11.1.2| 11.1.3
IPIECA CCE-6



Consumo de eletricidade em terajoule (TJ)
2.517,00

Consumo total de combustíveis dentro da organização em terajoule (TJ)	
Fontes não renováveis	12.177,20
Fontes renováveis ⁵⁷	29,40



Consumo total de energia na organização (TJ)
14.724,00⁵⁸

A Transpetro não compra e nem comercializa energia em forma de aquecimento, resfriamento ou geração de vapor.

Reduções do consumo de energia

GRI 302-4

Identificamos potenciais de redução de consumo de energia associados a iniciativas de eficiência energética e geração renovável. No caso das usinas solares fotovoltaicas, o potencial estimado de redução corresponde a aproximadamente 270 toneladas de CO₂e por ano.

57 - O consumo de combustíveis de fontes renováveis apresentado se refere ao uso de biobunker.
58 - Os valores em massa ou volume de consumo de combustível consumidos são convertidos para energia considerando os valores de poder calorífico por tipo de combustível. A energia elétrica é contabilizada com base no equivalente térmico teórico (0,0036 TJ = 1 MWh).



Sumário de Conteúdo GRI

Declaração de Uso

A Petrobras Transporte S.A. – Transpetro relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo GRI, com base nas Normas GRI, no período de 01/01/2025 a 31/12/2025.

Publicação

26/10/2026

GRI utilizada

GRI 1: Fundamentos 2021

Setorial GRI

GRI 11: Setor de Petróleo e Gás 2021

Sumário GRI	Disclosures	GRI Setorial	Sasb	Ipieca	Capítulo/Subcapítulo	Localização
Caderno 2: CONTEÚDOS GERAIS						
Caderno 2: Conteúdos Gerais - A organização e suas práticas de relato	2-1: Detalhes da Organização				QUEM SOMOS/Sobre a Transpetro	9
	2-2: Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização				APRESENTAÇÃO/Sobre este relatório + QUEM SOMOS/Sobre a Transpetro	5 9
	2-3: Período de relato, frequência e ponto de contato				APRESENTAÇÃO/Sobre este relatório + SUMÁRIO de Conteúdo GRI + EXPEDIENTE	5 183 194
Atividades e trabalhadores						
Caderno 2: Conteúdos Gerais - Atividades e trabalhadores	2-6: Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios		EM-MD-000.A		QUEM SOMOS/Modelo de Negócios + Cadeia de Valor	13 19
	2-7: Empregados				CUIDAR DAS PESSOAS/Perfil da força de trabalho	84
	2-8: Trabalhadores que não são empregados				CUIDAR DAS PESSOAS/Perfil da força de trabalho	86
Governança						
Caderno 2: Conteúdos Gerais - Governança	2-9: Estrutura de governança e sua composição			GOV-1	ATUAR COM INTEGRIDADE/ Estrutura organizacional	48
	2-10: Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança			GOV-1	ATUAR COM INTEGRIDADE/ Estrutura organizacional - Conselho de Administração	50
	2-11: Presidente do mais alto órgão de governança				ATUAR COM INTEGRIDADE/ Estrutura organizacional - Conselho de Administração	50
	2-12: Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos			GOV-1 GOV-2	ATUAR COM INTEGRIDADE/ Estrutura organizacional/ Conselho de Administração	48 50
	2-13: Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos			GOV-1	ATUAR COM INTEGRIDADE/ Estrutura organizacional	48
	2-14: Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade				APRESENTAÇÃO/Sobre este relatório + ATUAR COM INTEGRIDADE/ Comitê de assessoramento ao Conselho	5 54
	2-15: Conflitos de interesse				ATUAR COM INTEGRIDADE/Conselho de Administração/ Relações societárias, participações e partes relacionadas/ Prevenção e gestão de conflito de interesse	50 57 67
	2-16: Comunicação de preocupações cruciais				ATUAR COM INTEGRIDADE/Estrutura organizacional/ Canais de manifestação e denúncias	48 69
	2-17: Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança				ATUAR COM INTEGRIDADE/Estrutura organizacional/ Conselho de Administração	48 50
	2-18: Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança				ATUAR COM INTEGRIDADE/Estrutura organizacional/ Conselho de Administração	48 50
	2-19: Políticas de remuneração				CUIDAR DAS PESSOAS/Remuneração e Benefícios	90 91
	2-20: Processo para determinação da remuneração				CUIDAR DAS PESSOAS/Remuneração e Benefícios	90
	2-21: Proporção da remuneração total anual				CUIDAR DAS PESSOAS/Remuneração e Benefícios	90 91

Sumário GRI	Disclosures	GRI Setorial	Sasb	Ipieca	Capítulo/Subcapítulo	Localização
Estratégia, políticas e práticas						
Caderno 2: Conteúdos Gerais – Estratégia, políticas e práticas	2-22: Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável			GOV-2	INTRODUÇÃO/Mensagem do Presidente QUEM SOMOS/ Planejamento estratégico	2 21
	2-23: Compromissos de política			GOV-1	QUEM SOMOS/ Compromissos, Prêmios e Reconhecimentos + ATUAR COM INTEGRIDADE/ Compromissos e políticas/ Sistema de integridade	24 59 62
	2-24: Incorporação de compromissos de política			GOV-1	ATUAR COM INTEGRIDADE/ Compromissos e políticas	62
	2-25: Processos para reparar impactos negativos			SOC-9 SOC-12	ATUAR COM INTEGRIDADE/ Ética, integridade e transparência - Canais de manifestação e denúncia/ Atuação contra a discriminação + CUIDAR DAS PESSOAS / Gestão de manifestações da comunidade + PROTEGER O MEIO AMBIENTE/ Combate à derivação clandestina - Diagnóstico territoriais	69 124 167
	2-26: Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações			SOC-8 SOC-12	ATUAR COM INTEGRIDADE/ Ética, integridade e transparência - Ouvidoria-Geral / Atuação contra a discriminação + CUIDAR DAS PESSOAS / Relacionamento com comunidades - Gestão de manifestações da comunidade	68 98 124
	2-27: Conformidade com leis e regulamentos				ATUAR COM INTEGRIDADE/ Ética, integridade e transparência - Conformidade com leis e regulamentos	67
	2-28: Participação em associações			GOV-2	QUEM SOMOS/ Compromissos, Prêmios e Reconhecimentos	24
	3-3: Gestão do Tema Material Governança, integridade e transparência	11.19.1		GOV-2	ATUAR COM INTEGRIDADE/Ética, integridade e transparência	58
Engajamento de stakeholders						
Caderno 2: Conteúdos Gerais – Engajamento de stakeholders	2-29: Abordagem para engajamento de stakeholders				QUEM SOMOS/ Materialidade	30
	2-30: Acordos de negociação coletiva			SOC-4	CUIDAR DAS PESSOAS/ Práticas Trabalhistas e gestão de efetivo	89

Sumário GRI	Disclosures	GRI Setorial	Sasb	Ipieca	Capítulo/Subcapítulo	Localização
MATERIALIDADE						
Caderno 3: Temas Materiais	3-1: Processo de definição de Temas Materiais				QUEM SOMOS/ Materialidade	30
	3-2: Processo de definição de Temas Materiais				QUEM SOMOS/ Materialidade	30
	3-3 Temas materiais	11.9.1			ATUAR COM INTEGRIDADE / Ética, integridade e transparência / Segurança da informação / Geração e distribuição de valor + CUIDAR DAS PESSOAS / Diversidade, equidade e inclusão / Saúde, segurança e condições de trabalho / Relacionamento com comunidades / Investimento socioambiental, cultural, esportivo e mercadológico + PROTEGER O MEIO AMBIENTE / Segurança de processos e riscos operacionais + REDUZIR A PEGADA DE CARBONO / Mudanças climáticas e gestão de emissões + ATUAR COM INTEGRIDADE / Segurança da informação	33 58 74 79 190 199 118 127 1180 172 163
ECONÔMICO-FINANCEIRO						
Desempenho Econômico						
201: Desempenho Econômico	201-1: Valor econômico direto gerado e distribuído	11.14.2 11.21.2			ATUAR COM INTEGRIDADE / Geração e distribuição de valor	79
	201-2: Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	11.2.2		CCE-2	REDUZIR A PEGADA DE CARBONO / Mudanças climáticas e gestão de emissões / Riscos relacionados às mudanças climáticas	175
	201-3: Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria				CUIDAR DAS PESSOAS/ Remuneração e Benefícios - Benefícios oferecidos às empregadas e aos empregados	90 92
	201-4: Apoio financeiro recebido do governo	11.21.3			ATUAR COM INTEGRIDADE / Geração e distribuição de valor	79
	3-3: Gestão do TM: Geração e distribuição de valor				ATUAR COM INTEGRIDADE / Geração e distribuição de valor	79
Presença no Mercado						
	202-2: Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	11.11.2 11.14.3			ATUAR COM INTEGRIDADE / Diretoria Executiva + CUIDAR DAS PESSOAS / Ampliação do efetivo - Processo de contratação	56 86

Sumário GRI	Disclosures	GRI Setorial	Sasb	Ipieca	Capítulo/Subcapítulo	Localização
Impactos Econômicos Indiretos						
203: Impactos Econômicos Indiretos	203-1: Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	11.14.4		SOC-13	ATUAR COM INTEGRIDADE / Geração e distribuição de valor + CUIDAR DAS PESSOAS / Investimento socioambiental, cultural, esportivo e mercadológico	79 127
	203-2: Impactos econômicos indiretos significativos	11.14.5		SOC-13	ATUAR COM INTEGRIDADE / Geração e distribuição de valor + CUIDAR DAS PESSOAS / Investimento socioambiental, cultural, esportivo e mercadológico	79 127
	3-3: Gestão do TM: Investimento Socioambiental	11.14.1		SOC-13	CUIDAR DAS PESSOAS / Investimento socioambiental, cultural, esportivo e mercadológico	127
Combate à corrupção						
205: Combate à Corrupção	205-1: Operações avaliadas quanto a riscos relacionados a corrupção	11.20.2			ATUAR COM INTEGRIDADE / Combate à corrupção	66
	205-2: Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	11.20.3			ATUAR COM INTEGRIDADE / Combate à corrupção	66
	11.20.1 - Impactos e riscos de corrupção na cadeia de fornecedores 11.20.5 - Transparência de contratos 11.20.6 - Beneficiários da organização				ATUAR COM INTEGRIDADE / Compromisso e políticas	66 62
Tributos						
207: Tributos	207-1: Abordagem tributária	11.21.4			ATUAR COM INTEGRIDADE / Geração e distribuição de valor	79
	207-2: Governança, controle e gestão de risco fiscal	11.21.5			ATUAR COM INTEGRIDADE / Geração e distribuição de valor	79
AMBIENTAL						
Energia						
302: Energia	302-1: Consumo de energia dentro da organização	11.1.2		CCE-6	REDUZIR A PEGADA DE CARBONO/ Transição energética - Consumo de energia	182
	302-2: Consumo de energia fora da organização	11.1.3		CCE-6	REDUZIR A PEGADA DE CARBONO/ Transição energética - Consumo de energia	182
	302-4: Redução do consumo de energia			CCE-6	REDUZIR A PEGADA DE CARBONO/ Transição energética - Reduções do consumo de energia	182
	3-3: Gestão do TM: Transição energética			CCE-3	REDUZIR A PEGADA DE CARBONO/ Transição energética	180

Sumário GRI	Disclosures	GRI Setorial	Sasb	Ipieca	Capítulo/Subcapítulo	Localização
Água e efluentes						
GRI 303: Água e Efluentes	303-1: Interações com a água como recurso compartilhado	11.6.2		ENV-1	PROTEGER O MEIO AMBIENTE / Uso de recursos naturais e economia circular - Água e efluentes / Impactos potenciais sobre o uso de recursos hídricos	152 157
	303-2: Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	11.6.3		ENV-1	PROTEGER O MEIO AMBIENTE/ Uso de recursos naturais e economia circular - Água e efluentes	152
	303-3: Captação de água	11.6.4		ENV-1	PROTEGER O MEIO AMBIENTE/ Uso de recursos naturais e economia circular - Água e efluentes - Captação	154
	303-4: Descarte de água	11.6.5		ENV-2	PROTEGER O MEIO AMBIENTE/ Uso de recursos naturais e economia circular - Água e efluentes - Consumo	155
	303-5: Consumo de água	11.6.6		ENV-1	PROTEGER O MEIO AMBIENTE/ Uso de recursos naturais e economia circular - Água e efluentes - Descarte	154
Biodiversidade						
GRI 101: Biodiversidade	101-1: Políticas para deter e reverter a perda de biodiversidade		EM-MD-160a.1	ENV-3	PROTEGER O MEIO AMBIENTE: Biodiversidade	142
	101-2: Gestão de impactos na biodiversidade				PROTEGER O MEIO AMBIENTE: Biodiversidade/ Gestão de impactos à biodiversidade	147
	101-4: Identificação de impactos na biodiversidade	11.4.3		ENV-4	PROTEGER O MEIO AMBIENTE: Biodiversidade / Impactos à biodiversidade	146
	101-5: Locais com impactos na biodiversidade	11.4.2		ENV-4	PROTEGER O MEIO AMBIENTE: Biodiversidade / Impactos à biodiversidade	146
	101-6: Fatores diretos de perda de biodiversidade	11.4.5		ENV-4	PROTEGER O MEIO AMBIENTE: Biodiversidade / Impactos à biodiversidade	146
	101-7: Mudanças no estado da biodiversidade	11.4.4	EM-MD-160a.3	ENV-4	PROTEGER O MEIO AMBIENTE: Biodiversidade / Gestão de impactos à biodiversidade	147
	101-8: Serviços ecossistêmicos			ENV-4	PROTEGER O MEIO AMBIENTE: Biodiversidade / Gestão de impactos à biodiversidade	147

Sumário GRI	Disclosures	GRI Setorial	Sasb	Ipieca	Capítulo/Subcapítulo	Localização
Emissões						
305: Emissões	305-1: Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	11.1.5	EM-MD-110a.1	CCE-4	REDUZIR A PEGADA DE CARBONO/ Mudanças Climáticas e Gestão de Emissões/ Emissões de gases de efeito estufa	177
	305-2: Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	11.1.6		CCE-4	REDUZIR A PEGADA DE CARBONO/ Mudanças Climáticas e Gestão de Emissões/ Emissões de gases de efeito estufa	177
	305-3: Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	11.1.7		CCE-4	REDUZIR A PEGADA DE CARBONO/ Mudanças Climáticas e Gestão de Emissões/ Emissões de gases de efeito estufa	177
	305-4: Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	11.1.8			REDUZIR A PEGADA DE CARBONO: Mudanças Climáticas e Gestão de Emissões/ Índice de intensidade de emissões de GEE	178
	305-5: Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	11.2.3	EM-MD-110a.2		REDUZIR A PEGADA DE CARBONO: Mudanças Climáticas e Gestão de Emissões / Redução de emissões de GEE	179
	305-7: Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas	11.3.2	EM-MD-120a.1	ENV-5	REDUZIR A PEGADA DE CARBONO/ Mudanças Climáticas e Gestão de Emissões/ Emissões de gases de efeito estufa	177
	11.2.4 - Políticas públicas e lobby sobre mudanças climáticas	11.2.4			REDUZIR A PEGADA DE CARBONO: Mudanças Climáticas e Gestão de Emissões	172
	3-3: Gestão do TM: Mudanças Climáticas e Gestão de Emissões	11.1.1 11.2.1		CCE-1	REDUZIR A PEGADA DE CARBONO: Mudanças Climáticas e Gestão de Emissões	172

Sumário GRI	Disclosures	GRI Setorial	Sasb	Ipieca	Capítulo/Subcapítulo	Localização
Resíduos						
306: Resíduos	306-1: Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	11.5.2		ENV-7	PROTEGER O MEIO AMBIENTE/ Uso de recursos naturais e economia circular	159
	306-2: Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	11.5.3			PROTEGER O MEIO AMBIENTE/ Uso de recursos naturais e economia circular	160
	306-3: Conteúdos específicos: Resíduos Gerados	11.5.4		ENV-7	PROTEGER O MEIO AMBIENTE/ Uso de recursos naturais e economia circular	161
	306-4: Conteúdos específicos: Resíduos não destinados para disposição final	11.5.5		ENV-7	PROTEGER O MEIO AMBIENTE/ Uso de recursos naturais e economia circular	162
	306-5: Conteúdos específicos: Resíduos destinados para disposição final	11.5.6		ENV-7	PROTEGER O MEIO AMBIENTE/ Uso de recursos naturais e economia circular	162
Segurança de Processos e Riscos Operacionais						
3-3 Segurança de Processos e Riscos Operacionais	3-3 Gestão do Tema Material Segurança de Processos e Riscos Operacionais			ENV-6	PROTEGER O MEIO AMBIENTE:/ Segurança de Processos e Riscos Operacionais	163
	11.8.2. Para cada derramamento significativo, relate a causa do derramamento e o volume de derramamento recuperado		EM-MD-160a.4		PROTEGER O MEIO AMBIENTE/ Segurança de Processos e Riscos Operacionais / Eventos de segurança de processo	164
	11.8.3 Relate o número total de eventos de segurança de processo Nível 1 e Nível 2, e discrimine esse total por atividade de negócio		EM-MD-160a.4		PROTEGER O MEIO AMBIENTE/ Segurança de Processos e Riscos Operacionais / Eventos de segurança de processo	164
SOCIAL						
Emprego						
401: Emprego	401-1: Novas contratações e rotatividade de empregados	11.10.2			CUIDAR DAS PESSOAS / Recrutamento e seleção de empregadas e empregados	87
	401-2: Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	11.10.3			CUIDAR DAS PESSOAS / Benefícios oferecidos a empregadas e empregados	92
	401-3: Licença maternidade/paternidade	11.10.4 11.11.3			CUIDAR DAS PESSOAS / Parentalidade	92
Relações de Trabalho						
402: Relações de Trabalho	402-1: Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	11.10.5		SOC-4	CUIDAR DAS PESSOAS / Práticas trabalhistas e gestão de efetivo / Comunicação de mudanças operacionais	89

Sumário GRI	Disclosures	GRI Setorial	Sasb	Ipieca	Capítulo/Subcapítulo	Localização
Saúde e segurança no trabalho						
403: Saúde e Segurança do Trabalho	403-1: Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	11.9.2			CUIDAR DAS PESSOAS / Saúde, segurança e condições de trabalho / Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	111
	403-2: Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	11.9.3			CUIDAR DAS PESSOAS / Saúde, segurança e condições de trabalho - Impactos e gestão de riscos em saúde e segurança	101
	403-3: Serviços de saúde do trabalho	11.9.4			CUIDAR DAS PESSOAS / Saúde, segurança e condições de trabalho - Promoção da saúde das empregadas e empregados	113
	403-4: Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	11.9.5			CUIDAR DAS PESSOAS / Saúde, segurança e condições de trabalho - Capacitações e treinamentos em saúde e segurança	110
	403-5: Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	11.9.6		SOC-7	CUIDAR DAS PESSOAS / Saúde, segurança e condições de trabalho - Capacitações e treinamentos em saúde e segurança	110
	403-6: Promoção da saúde do trabalhador	11.9.7		SOC-6	CUIDAR DAS PESSOAS / Saúde, segurança e condições de trabalho - Promoção da saúde das empregadas e empregados	113
	403-7: Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	11.9.8			CUIDAR DAS PESSOAS / Saúde, segurança e condições de trabalho - Impactos e gestão de riscos em saúde e segurança	101
	403-8: Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	11.9.9			CUIDAR DAS PESSOAS / Saúde, segurança e condições de trabalho - Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	111
	403-9: Acidentes de trabalho	11.9.10			CUIDAR DAS PESSOAS / Saúde, segurança e condições de trabalho - Acidentes de trabalho	109
	3-3: Gestão do Tema Materias: Saúde, Segurança e Condições de Trabalho	11.9.1			CUIDAR DAS PESSOAS / Saúde, segurança e condições de trabalho	99
Capacitação e educação						
404: Capacitação e Educação	404-1: Média de horas de capacitação por ano, por empregado	11.10.6 11.11.4		SOC-7	CUIDAR DAS PESSOAS / Desenvolvimento humano - Capacitações e treinamentos	93
	404-2: Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	11.10.7 11.7.3			CUIDAR DAS PESSOAS / Desenvolvimento humano - Capacitações e treinamentos	93
	404-3: Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira				CUIDAR DAS PESSOAS / Desenvolvimento humano - Capacitações e treinamentos	93

Sumário GRI	Disclosures	GRI Setorial	Sasb	Ipieca	Capítulo/Subcapítulo	Localização
Diversidade e Igualdade de Oportunidades						
405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades	405-1: Diversidade de órgãos de governança e funcionários:	11.11.5			ATUAR COM INTEGRIDADE / Conselho de Administração + CUIDAR DAS PESSOAS / Perfil da força de trabalho - Empregadas e empregados	50 84
	405-2: Proporção de salário médio e remuneração de mulheres para homens	11.11.6			CUIDAR DAS PESSOAS / Remuneração e benefícios - Proporção entre remuneração de mulheres e homens	91
	3-3 Gestão do Tema Material Diversidade, equidade e inclusão	11.11.1		SOC-5	CUIDAR DAS PESSOAS / Diversidade, equidade e inclusão	95
Não discriminação						
406: Não Discriminação	406-1: Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	11.11.7			CUIDAR DAS PESSOAS / Diversidade, equidade e inclusão / Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	98
Liberdade Sindical e Negociação Coletiva						
407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva	407-1: Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	11.13.2		SOC-4	CUIDAR DAS PESSOAS / Práticas trabalhistas e gestão de efetivo	89
Trabalho infantil						
408: Trabalho infantil	408-1: Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil				CUIDAR DAS PESSOAS / Direitos Humanos - Trabalho forçado ou análogo à escravidão	117
Trabalho análogo ao escravo						
409: Trabalho análogo ao escravo	409-1: Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	11.12.2			CUIDAR DAS PESSOAS / Direitos Humanos - Trabalho forçado ou análogo à escravidão	117
Práticas de Segurança						
410: Práticas de Segurança	410-1: Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	11.18.2			CUIDAR DAS PESSOAS / Direitos Humanos - Capacitação do pessoal de segurança em direitos humanos	116
Direitos de Povos Indígenas						
	11.17.3 - Locais de operações onde povos indígenas estão presentes ou são afetados por atividades da organização.	11.17.3		SOC-9 SOC-10	CUIDAR DAS PESSOAS / Relacionamento com comunidades / Comunidades tradicionais	126 118

Sumário GRI	Disclosures	GRI Setorial	Sasb	Ipieca	Capítulo/Subcapítulo	Localização
Comunidades Locais						
413: Comunidades Locais	413-1: Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	11.15.2		SOC-9	CUIDAR DAS PESSOAS / Relacionamento com comunidades	118
	413-2: Operações com impactos negativos significativos - reais e potenciais - nas comunidades locais	11.15.3		SOC-9	CUIDAR DAS PESSOAS / Relacionamento com comunidades - Impactos significativos nas comunidades locais	123
	3.3 - Tema Material Relacionamento com Comunidades	11.15.1		SOC-9	CUIDAR DAS PESSOAS / Relacionamento com comunidades	118
	11.15.4 - número e o tipo de queixas de comunidades locais identificadas	11.15.4		SOC-9	CUIDAR DAS PESSOAS / Relacionamento com comunidades / Gestão de manifestações da comunidade	124
Fornecedores						
414: Avaliação Social de Fornecedores	414-1: Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	11.10.8 11.12.3			CUIDAR DAS PESSOAS / Direitos Humanos - Abordagem para promoção dos direitos humanos na cadeia de fornecedores	117
	414-2: Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	11.10.9			CUIDAR DAS PESSOAS / Direitos Humanos	115
Saúde e Segurança do Consumidor						
416: Saúde e Segurança do Consumidor	416-1: Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	11.3.3		ENV-6	PROTEGER O MEIO AMBIENTE / Segurança de processos e riscos operacionais	163
Privacidade do Cliente						
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1: Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes				ATUAR COM INTEGRIDADE / Segurança da informação	74
	3-3 Gestão do Tema Material Segurança cibernética				ATUAR COM INTEGRIDADE / Segurança da informação	74

EXPEDIENTE

GRI 2-3

Coordenação Geral

Gerência Executiva de Segurança, Meio Ambiente e Saúde

Consultoria e diagramação

Ambipar

Crédito das fotos

- » Banco de Imagens Transpetro e Adobe Stock
- » Página 11 - Tais Peyneau/Banco de Imagens Petrobras
- » Página 134 – Projeto Afrosom - Emanuelle Rebelo

Para obter mais informações, contate:

Gerência de Sustentabilidade

relatorio.sustentabilidade@transpetro.com.br

Av. Presidente Vargas, 328

Centro - Rio de Janeiro - RJ

CEP 20091-060

