



Cria boa energia.

ESG
REPORT 2023



RELATÓRIO ANUAL DE

SUSTENTABILIDADE

RELATÓRIO ANUAL DE SUSTENTABILIDADE



Cria boa energia.

SOBRE O RELATÓRIO

O Grupo Pumangol, consciente da relevância de adoptar práticas sustentáveis em todas as operações, divulga o seu primeiro Relatório de Sustentabilidade, que demonstra o seu comprometimento para com a sustentabilidade ambiental e responsabilidade social. O relatório foi elaborado de acordo com as normas da GRI (Global Reporting Initiative) na sua edição de 2021 e abrange o desempenho social, governança e ambiental da Pumangol, Pumangol Industrial, Pumangol Bunkering e Angobetumes.

A estrutura e os tópicos escolhidos para este relatório baseiam-se na análise de materialidade realizada para o período compreendido entre 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2023. Esta análise foi enriquecida pelo diálogo com as partes interessadas, tanto internas como externas, e pela avaliação do sector Oil & Gas, nunca esquecendo o contexto geográfico dos locais onde as empresas estão inseridas. O modelo de reporte adoptado tem como objectivo fornecer informações ESG (Ambiental, Social e Governança) detalhadas a todas as partes interessadas, reflectindo o desempenho actual e a visão de geração de valor sustentável a curto, médio e longo prazo, através da execução dos seus objectivos estratégicos e do plano de acção delineado pela Estratégia de Sustentabilidade. O relatório evidencia, igualmente, o compromisso da Pumangol com os ODS (Objectivos de Desenvolvimento Sustentável) das Nações Unidas.

Para esclarecimentos adicionais acerca deste relatório, por favor, dirija as suas questões ao seguinte endereço de e-mail:

adelio.santos@pumangol.co.ao



MENSAGEM DO CEO

Caros parceiros, clientes, colaboradores, nossos accionistas e membros da nossa comunidade,

É com grande satisfação que apresento o primeiro Relatório de Sustentabilidade do Grupo Pumangol, uma importante etapa na nossa jornada para integrar a sustentabilidade como pilar estratégico do nosso negócio e reforçar o nosso compromisso com um futuro mais responsável e equilibrado. Este relatório reflecte não apenas as nossas conquistas, mas também o nosso desejo de contribuir para uma Angola mais próspera, resiliente e preparada para os desafios do futuro.

Ao longo de 2023, enfrentámos desafios significativos e identificámos oportunidades para evoluir. O que tornou isso possível foi o apoio contínuo dos nossos colaboradores, parceiros, clientes e accionistas, a quem expresso o meu mais profundo agradecimento. Cada um de vós tem desempenhado um papel essencial para transformar a visão da Pumangol em realidade: **uma visão que equilibra o crescimento económico, o impacto social positivo e a protecção ambiental.**

Na Pumangol, a sustentabilidade é mais do que um objectivo estratégico, é um valor fundamental que orienta as nossas decisões e inovações. Este compromisso concretiza-se através de iniciativas que visam não apenas resultados imediatos, mas também impactos duradouros.

Entre os destaques de 2023, sublinho:

- **Eficiência Energética:** A implementação progressiva de soluções sustentáveis, como a instalação de painéis

solares nos nossos postos, que nos permitirá alcançar até 50% de autonomia energética.

- **Parcerias Estratégicas:** O fortalecimento de alianças com organizações como a Otchiva, promovendo a restauração de ecossistemas de mangais, e a Refriango, em projectos de reciclagem, contribuindo para a economia circular.
- **Responsabilidade Social:** Projectos como a **Escolinha Pumangol**, em Benguela, que tem acolhido anualmente cerca de 100 crianças, reforçam o nosso compromisso com a educação e o bem-estar das comunidades.

Além disso, as nossas feiras anuais de saúde, Saúde Até Si, continuam a levar cuidados médicos essenciais a diversas comunidades, reduzindo desigualdades e promovendo bem-estar em áreas onde os desafios de acesso à saúde são maiores.

Investir no futuro significa também capacitar a próxima geração. Este ano, lançámos o programa de estágios profissionais do Grupo Pumangol, voltado para jovens talentos, com o objectivo de promover a empregabilidade e o crescimento económico sustentável. Acreditamos que, ao empoderar os jovens de hoje, estamos a construir as bases para um amanhã mais promissor.

À medida que avançamos, reafirmamos o nosso compromisso em inovar, reduzir impactos ambientais e fortalecer o nosso impacto social positivo, alinhados com os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas. Queremos ser mais do que uma empresa de energia; queremos ser um motor de mudança, uma força propulsora de progresso, que deixa um legado positivo nas comunidades e no ambiente onde operamos.

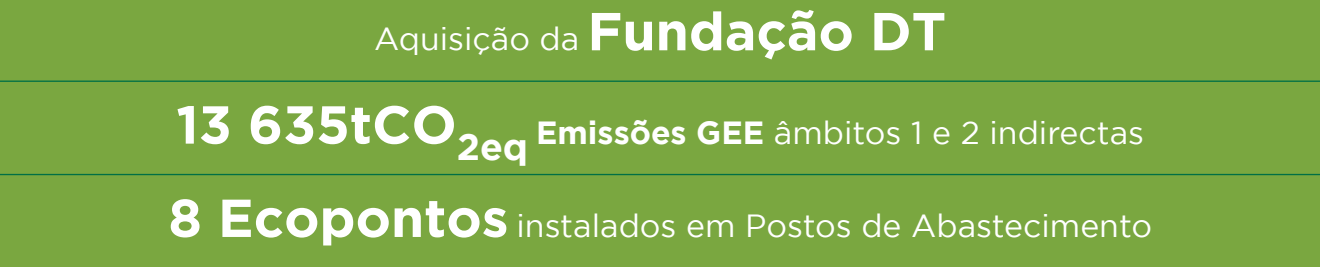
Com confiança e determinação, continuaremos a crescer de forma sustentável e a trabalhar com todos os nossos stakeholders para moldar um futuro que beneficie as gerações presentes e futuras. Agradeço imensamente por fazerem parte desta jornada transformadora.

Com os melhores cumprimentos,

Ivanilson Machado
CEO do Grupo Pumangol



DESTAQUES DE 2023







1.

A PUMANGOL

História, Missão, Visão e Valores

18.

A Actividade do Grupo Pumangol

22.

Modelo de Governo

26.

Envolvimento com os *stakeholders*

32.

Participações em Associações

34.

2.

ABORDAGEM DE SUSTENTABILIDADE

Contexto de Sustentabilidade no Sector

38.

Materialidade

40.

ESG no Grupo Pumangol

42.

3.

O DESEMPENHO DO GRUPO

Pessoas Motivadas e Inspiradas

48.

Atracção e retenção de talento

48.

Saúde e segurança dos colaboradores

54.

Ética, integridade e compliance

61.

Experiências e Relações de Confiança

66.

Práticas de compras

66.

Qualidade e segurança dos produtos (e serviços)

68.

Inovação e Desenvolvimento das Comunidades

72.

Comunidades afectadas

72.

Alterações climáticas

78.

Gestão ambiental das operações

82.

4.

ANEXOS

Tabela GRI

88.

Tabela Indicadores dos Tópicos Materiais

95.

Notas Metodológicas

104.

Lista de Acrónimos e Abreviaturas

110.

SUMÁRIO

1.

A PUMANGOL

- História, Missão, Visão e Valores 18.
- A Actividade do Grupo Pumangol 22.
- Modelo de Governo 26.
- Envolvimento com os *stakeholders* 32.
- Participações em Associações 34.





HISTÓRIA, MISSÃO, VISÃO E VALORES

História

Constituído em 2004 em Angola como uma entidade petrolífera focada no sector *downstream*, o Grupo Pumangol assumiu o papel de parceiro estratégico da Sonangol em 2021, após a saída da Puma Energy. Esta parceria reflecte uma ambição compartilhada de investir, modernizar e, eventualmente, liberalizar a indústria petrolífera no país.

Com sede em Luanda e composta por uma equipa multidisciplinar com vasta experiência, o Grupo actua, principalmente, na comercialização de uma variedade de produtos petrolíferos essenciais, incluindo combustíveis como gasolina e diesel, lubrificantes, betume e emulsões betuminosas. Estes produtos desempenham um papel fundamental no sector do transporte, da construção e em várias outras indústrias em Angola.

As operações desenvolvidas pelas várias empresas do Grupo Pumangol envolvem, essencialmente, a distribuição e comercialização de produtos petrolíferos em Angola.

O sucesso do grupo, assenta, assim, num conjunto relevante de operações base que possibilitam a operacionalização e eficácia das suas empresas, tais como uma estrutura logística de distribuição eficiente, capacidade de armazenamento estratégico, manutenção da operação de uma rede de postos de abastecimento, garantia de qualidade e segurança dos produtos, além de um forte relacionamento com os clientes para suporte técnico e serviços de conveniência.

A cultura organizacional do Grupo Pumangol, movida pela sua visão do sector de Oil & Gas em Angola, tem como foco cumprir com a sua missão, assentando todas as suas actividades no cumprimento dos seus valores organizacionais. Estes valores definem a cultura vivida dentro do Grupo, ajudando-o a fortalecer a sua posição como líder no sector, promovendo o crescimento sustentável, ao desenvolver relações positivas com os stakeholders e cultivando um ambiente de trabalho positivo e produtivo.

Missão

Criar valor para os *stakeholders* através da inovação, eficiência operacional e compromisso com

Angobetumes 2005

Representa o primeiro negócio do Grupo e foi responsável por armazenar e comercializar betumes e emulsões betuminosas.

Pumangol 2008

Proprietária de todos os postos de abastecimento no país, operando a sua maioria. Abertura do primeiro posto foi em 2010 e controla 34% da quota do mercado.

Pumangol Industrial 2009

Entrou no mercado da aviação em 2016 e comercializa combustível e lubrificantes às indústrias e aviação.

É proprietária de 7 terminais de armazenamento industrial.

Pumangol Bunkering 2009

Responsável pelo abastecimento de navios e instalações petrolíferas offshore.



a ética e a integridade, garantindo que ao fornecer produtos e serviços de qualidade, é assegurada a promoção do desenvolvimento socioeconómico das comunidades onde o Grupo opera, contribuindo assim positivamente para um futuro energético mais seguro e sustentável em Angola.

Visão

Liderar o sector downstream em Angola, fornecendo soluções energéticas essenciais de forma responsável e sustentável. Procurando não apenas ser a melhor no que

faz, garantindo que as operações contribuem positivamente para o desenvolvimento económico e social do país, sem comprometer o meio ambiente.

Valores

Os valores do Grupo Pumangol são o alicerce da essência do Grupo e da sua identidade. Estes valores promovem a observância e o respeito pelos mais elevados padrões de conduta ética e de conformidade, assegurando que todas as nossas acções reflectem integridade, responsabilidade e compromisso com a excelência.

FOCO NO CLIENTE:

Colocam os clientes no centro de tudo o que fazem, ouvindo-os para identificar as suas necessidades e oferecer as soluções de que precisam. Prestam um serviço excelente e fornecem produtos de qualidade, criando confiança ao manter as promessas e lidando com integridade e honestidade.

LIDERAR PELO EXEMPLO:

Estabelecem padrões elevados de forma consistente, agindo com segurança e integridade. O Grupo valoriza a honestidade, transparência e responsabilidade em todas as acções.

COLABORAÇÃO:

Promovem e celebram o trabalho em equipa, unidos pelo propósito. Demonstram confiança e respeito mútuos, e assumem a responsabilidade em todas as acções.

AGILIDADE:

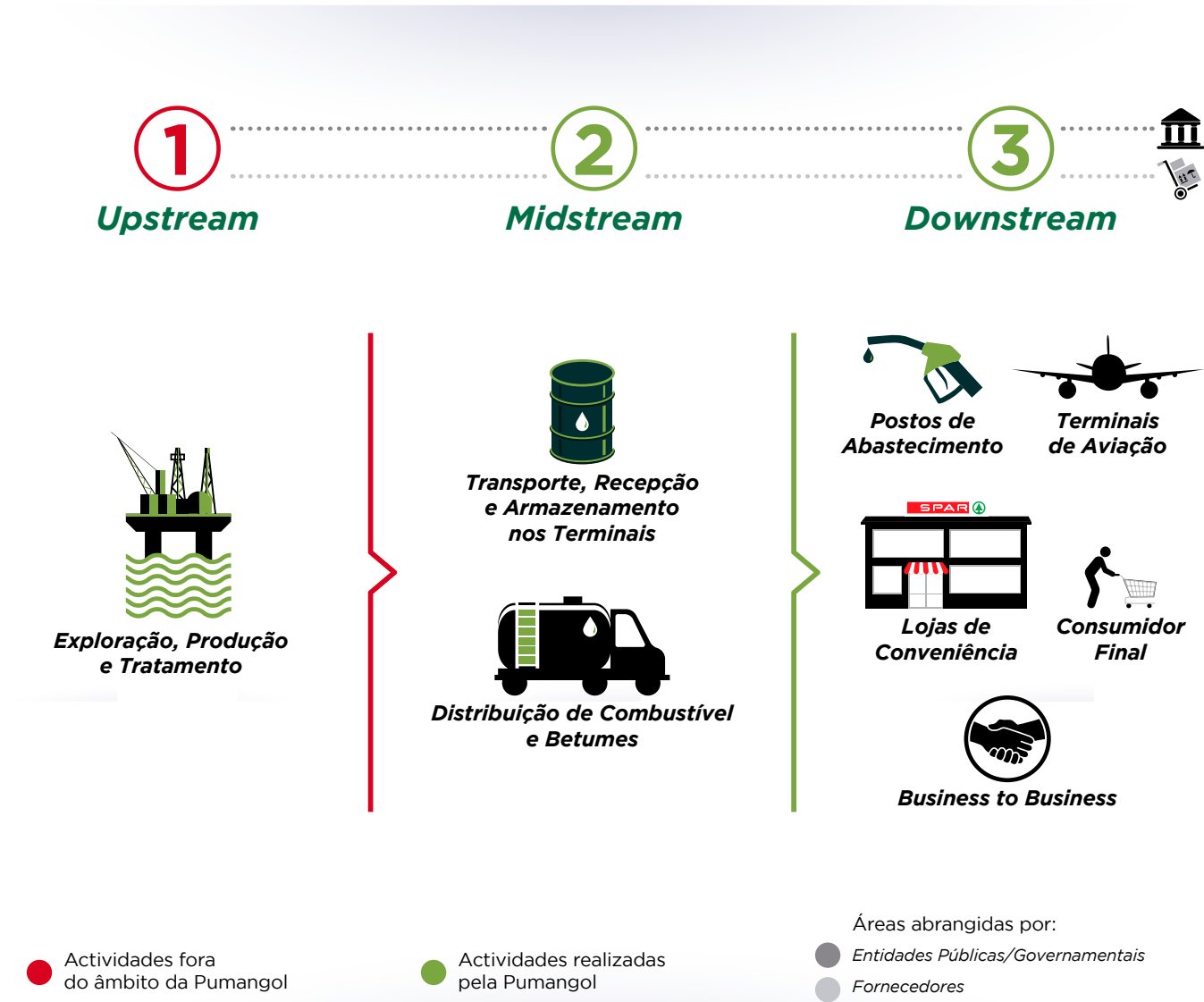
O Grupo acolhe a mudança e desafia as normas estabelecidas. Estão constantemente à procura de novas formas de melhorar e realizar o trabalho. Valorizam novas ideias e transformam-nas em acções, promovendo soluções criativas para a sustentabilidade ambiental, social e económica.





A ACTIVIDADE DO GRUPO PUMANGOL

A cadeia de valor de uma empresa é um conceito fundamental na gestão de negócios e representa todas as actividades e processos que transformam matérias-primas em produtos finais, entregues aos consumidores. O Grupo Pumangol é uma empresa de Oil & Gas que opera no sector *midstream* e *downstream* em Angola focado na armazenagem, distribuição e comercialização de derivados do petróleo. A estratégia comercial do Grupo é fundamentada na segmentação por actividade em cinco áreas principais - retalho, B2B, lubrificantes, aviação, e betumes e emulsões betuminosas - que garantem uma distribuição eficaz dos seus produtos por todo o país.



1. Upstream

Exploração, Produção e Tratamento: Esta etapa envolve a extracção de recursos naturais, como petróleo ou gás, e o seu processamento inicial. Nesta fase, os agentes são responsáveis por localizar, extrair e tratar esses recursos para torná-los utilizáveis.

2. Midstream (Actividades Pumangol)

Transporte, Recepção e Armazenamento nos Postos de Abastecimento: Após o tratamento inicial, os produtos são transportados para diferentes locais de armazenamento e postos de abastecimento. Esta fase do processo é essencial para garantir a disponibilidade contínua dos combustíveis e lubrificantes em todo o território nacional, assegurando a eficiência logística e a resposta atempada às necessidades do mercado.

3. Downstream (Actividades Pumangol)

Distribuição de Combustíveis e Betumes: Nesta fase, os produtos refinados, como combustíveis e betumes, são distribuídos para vários pontos de venda ou directamente para os consumidores finais.

Lojas de Conveniência: Além da oferta de combustíveis, as lojas de conveniência disponibilizam produtos complementares, como alimentos e artigos de consumo diário, para atender às necessidades dos clientes.

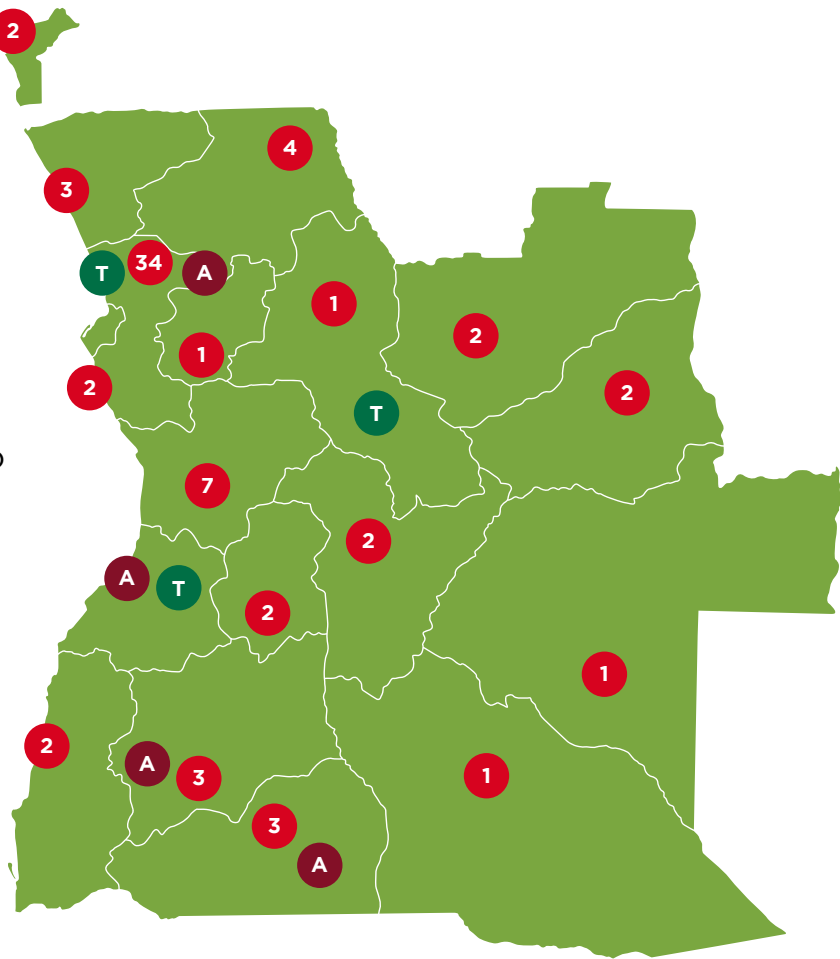
Consumidor Final: O utilizador final que adquire os produtos para uso pessoal ou comercial.

Business to Business (B2B): Clientes empresariais que compram produtos para utilização nos seus processos produtivos ou para revenda, incluindo indústrias que empregam combustíveis em actividades de produção ou outras operações comerciais.

No final do ano de 2023, o Grupo detinha 80 postos de abastecimento, 3 terminais oceânicos e 4 terminais de aviação, sendo que 67 postos de abastecimento se encontravam sob gestão directa da Pumangol Lda (modelo de operacionalização CoCo - Company Owned Company Operated) e 13 eram operados por concessionários (modelo de operacionalização CoFo - Company Owned Franchise Operated).

Parcerias e expansão do negócio

O Grupo Pumangol tem demonstrado um compromisso contínuo com o crescimento sustentável através de parcerias estratégicas e da expansão das suas operações. O estabelecimento de parcerias em áreas chave como de educação, comércio e construção civil, têm sido fundamentais para a partilha de conhecimentos e recursos, resultando em soluções mais eficientes e sustentáveis, aproximando o Grupo das sociedades um pouco por todo o país de Angola, com um especial foco nos fornecedores locais.



80
Total

T Terminal de Armazenamento E Estações de Serviço A Terminal para Aviação

United investimentos:

Parceria que resultou na implementação de lojas SPAR, inicialmente em 22 postos de abastecimento em Luanda.

TheBridgeGlobal:

Parceria no programa CRIAR, que oferece estágios profissionais para recém-licenciados.

Empresas de Construção:

Parcerias com várias empresas de construção quer para a construção de novos postos de abastecimento quer na sua reabilitação e manutenção, incluindo outras instalações.

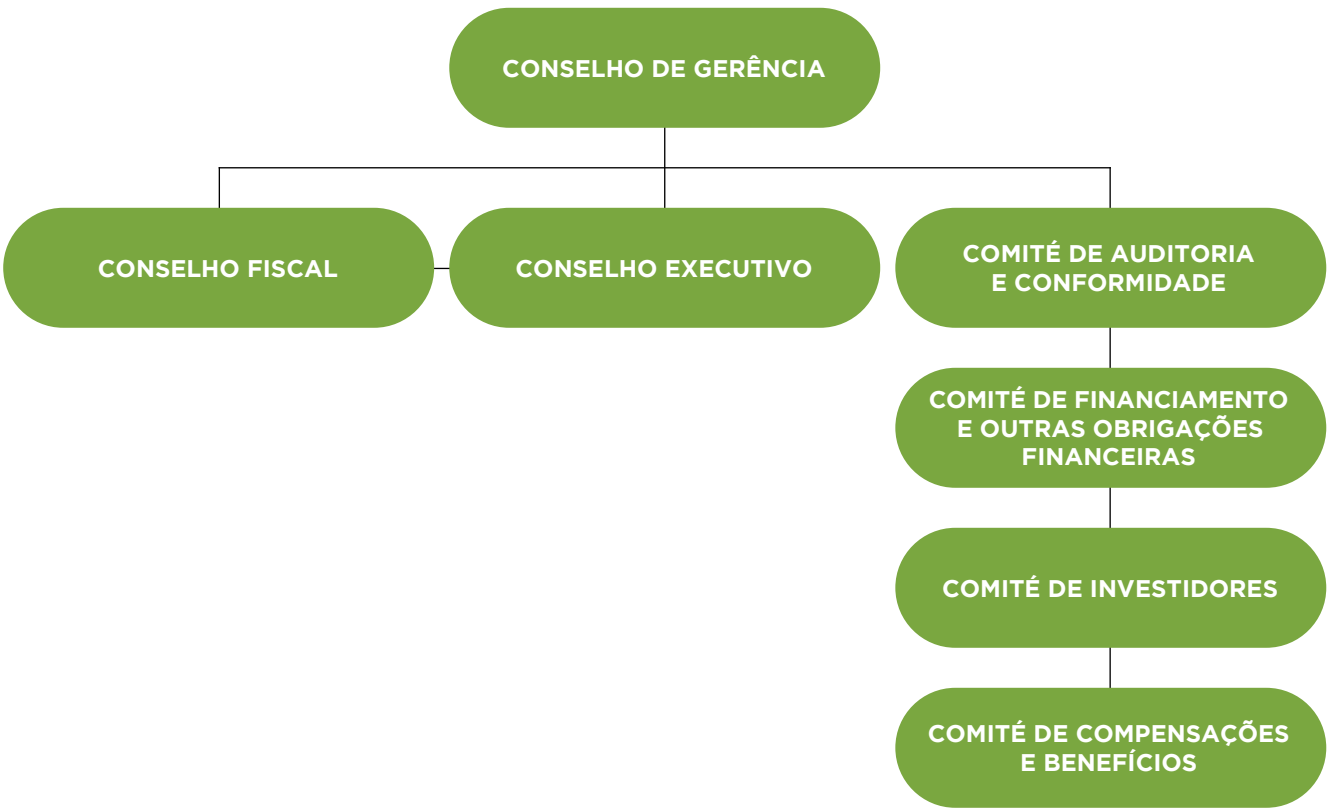




MODELO DE GOVERNO

O modelo de governo do Grupo Pumangol em funções em 2023 baseou-se numa estrutura governativa que divide claramente as responsabilidades e funções entre os diferentes departamentos e níveis hierárquicos. Esta estrutura foi cuidadosamente planeada para assegurar que a organização opera de forma eficiente e eficaz em todas as suas actividades. Além disso, o modelo visa maximizar os impactes positivos do Grupo na economia, no meio ambiente e na sociedade em geral. Isso inclui práticas sustentáveis, responsabilidade social corporativa e uma gestão transparente e responsável.

Com o objectivo de fortalecer as suas práticas de governança e maximizar o valor para os seus stakeholders, o Grupo está a planear a criação de uma função dedicada à sustentabilidade no Conselho de Administração. Este papel será responsável por desenvolver estratégias, políticas e metas ESG, além de supervisionar os impactes ambientais e sociais das operações, culminando numa publicação regular de relatórios de desempenho em sustentabilidade/ESG.



Conselho de Gerência

Responsável pela definição das estratégias e a sua estrutura governativa, carteira de negócios e políticas. É composto por 5 membros, incluindo o CEO e outros executivos-chave, que trazem experiência diversificada em operações e sustentabilidade. Composto por cinco membros, três dos quais, incluindo o presidente, são membros executivos.

Conselho Executivo

Supervisiona as operações diárias e a implementação de iniciativas estratégicas. Composto por 5 membros, o Conselho Executivo inclui directores de áreas como Finanças e Operações.

Conselho Fiscal

Responsável por monitorizar a conformidade legal e regulatória, além de garantir a transparência nas práticas financeiras. Este conselho é composto por 3 membros independentes, garantindo uma supervisão objectiva e rigorosa.

Comités Especializados

Comité de Compensação e Benefícios: responsável por definir políticas de remuneração que alinhem os interesses da empresa com as metas de sustentabilidade e responsabilidade social.

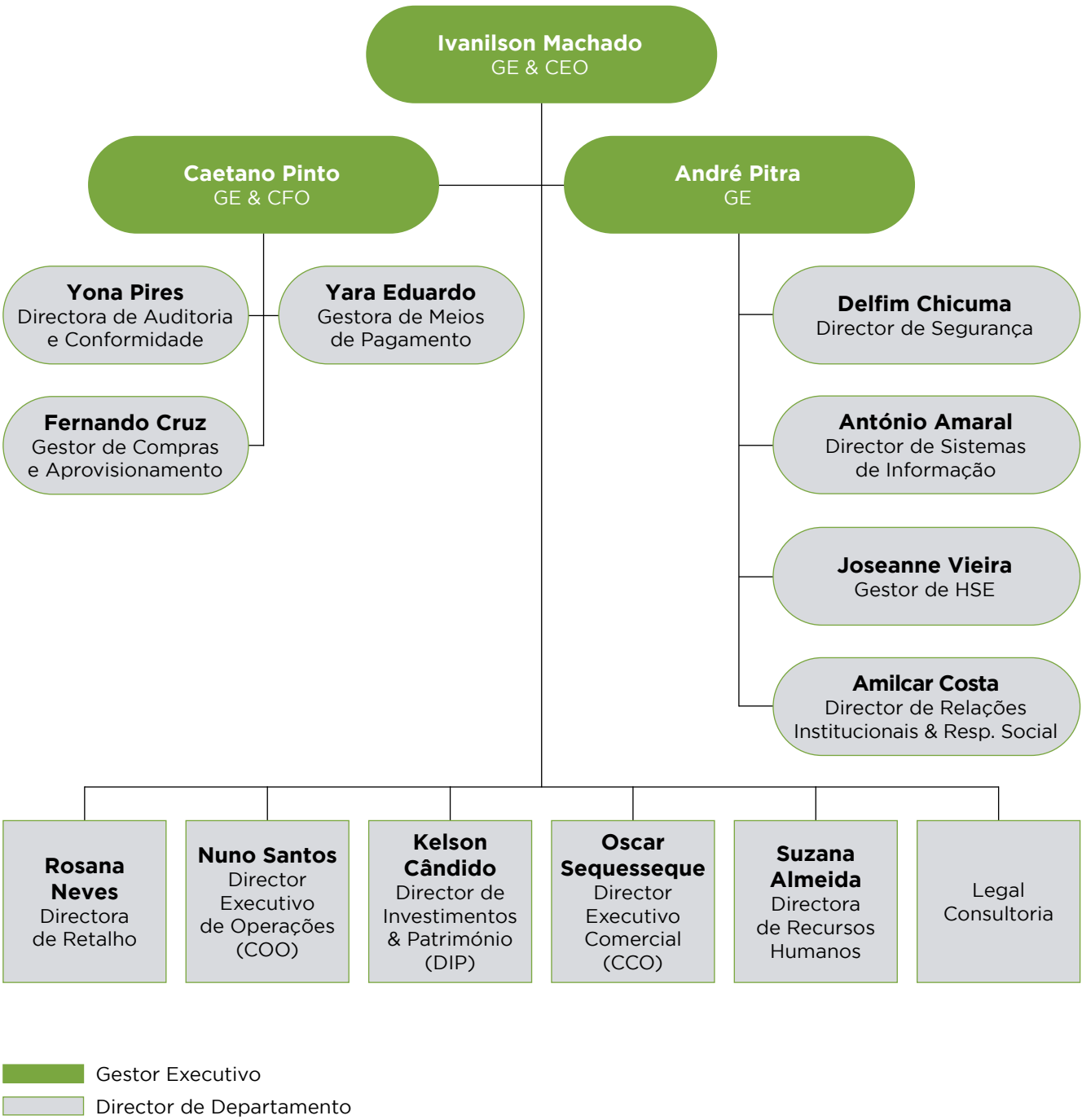
Comité de Financiamento e outras Obrigações Financeiras: responsável por avaliar a estrutura de capital da empresa e assegurar práticas financeiras sustentáveis.

Comité de Auditoria e Conformidade: responsável por monitorizar a conformidade com regulamentos e normas, além de avaliar os riscos associados a questões ambientais e sociais.

Comité de Investimento: responsável por avaliar e aprovar investimentos que promovam a sustentabilidade e o desenvolvimento económico.



Organograma do Grupo Pumangol



No Grupo Pumangol, os processos de nomeação e selecção para o mais alto órgão de governança e seus comités seguem um conjunto estruturado de etapas que garantem a transparência e alinhamento com os objectivos da organização.

- 1 Identificação de necessidades, para as quais são feitas avaliações periódicas das competências e experiências necessárias para os membros do órgão de governança, alinhando-as com a estratégia e os desafios da organização.
- 2 Comité de Nomeação composto por membros actuais da administração e, quando aplicável, especialistas externos, para assegurar uma avaliação imparcial e abrangente dos candidatos.
- 3 Consulta a stakeholders realizadas com sócios e outros accionistas com o objectivo de captar feedback e expectativas em relação à composição do órgão de governança.
- 4 Candidatura e avaliação abertas internamente e que permitem que todos os sócios tenham a oportunidade de se apresentar.
- 5 Decisão final realizada pelo o comité de nomeação e que resulta em uma lista de candidatos recomendados ao órgão de governança.

Critérios Adoptados

- 1 **Opiniões dos stakeholders:** As opiniões dos stakeholders são integralmente consideradas, sendo um aspecto central na definição do perfil dos membros do órgão de governança. Isso garante que as preocupações e expectativas dos sócios sejam reflectidas nas decisões de nomeação.
- 2 **Diversidade:** análise de diferentes perspectivas, incluindo diversidade de género, experiência e formação, para enriquecer a tomada de decisões.
- 3 **Independência:** a independência dos membros é um critério essencial. O Grupo avalia a possibilidade de conflitos de interesse, garantindo que os membros possam actuar com objectividade e transparência.



4

Competências relevantes: os candidatos devem possuir competências específicas que sejam relevantes para os impactes da organização, como experiência em governança, sustentabilidade, e gestão de riscos, garantindo que possam contribuir efectivamente para os objectivos estratégicos.

5

Esses processos e critérios garantem que o órgão de governança do Grupo seja composto por membros qualificados, representativos e preparados para enfrentar os desafios da organização, promovendo uma governança responsável e alinhada com as expectativas dos stakeholders.

Os mais altos cargos de governança ocupam também outras posições relevantes dentro da organização.

No Grupo Pumangol, o presidente do órgão máximo de governança exerce simultaneamente funções executivas na organização. Esta dupla função é uma prática intencional, que visa assegurar um maior alinhamento entre a governança e a execução das estratégias da empresa.

O CEO actua na gestão da organização como líder estratégico, sendo responsável por tomar decisões operacionais e implementar as políticas aprovadas pelo órgão de governança. As suas responsabilidades incluem:

Definição da Estratégia: Colaborar na formulação e execução da estratégia de longo prazo.

Supervisão das Operações: Garantir que as operações diárias estejam alinhadas com os objectivos estratégicos.

Comunicação: Servir como o principal ponto de contacto entre o órgão de governança e a equipa executiva, facilitando a comunicação e a coordenação.

Nesse sentido, acumula funções de forma a potenciar:

Alinhamento Estratégico: A acumulação de funções permite uma integração mais eficaz entre a governança e a operação, facilitando a implementação de decisões estratégicas.

Conhecimento Profundo: O CEO, ao estar envolvido em ambas as áreas, possui um conhecimento mais profundo das operações e dos desafios enfrentados pela organização.

Decisões Ágeis: A combinação de papéis possibilita uma tomada de decisão mais rápida e eficiente, especialmente em momentos de crise ou necessidade de adaptação.

O CFO - desempenha um papel crucial nas seguintes áreas:

Gestão Financeira: Responsável pela supervisão das finanças da organização, incluindo planeamento financeiro, contabilidade e relatórios financeiros.

Estratégia Operacional: Colabora na formulação e execução de estratégias operacionais, assegurando que os objectivos financeiros estejam alinhados com as operações.

Análise de Desempenho: Realiza análises de desempenho financeiro e operacional para fornecer insights que apoiam a tomada de decisões estratégicas.

Gestão de Riscos: Supervisiona a identificação e mitigação de riscos financeiros, garantindo a sustentabilidade e a saúde financeira da organização.

Deste modo, acumula funções no sentido da:

Integração das Áreas: A combinação das funções de CFO e Director Geral Adjunto permite uma integração mais fluida entre a gestão financeira e operacional, promovendo a eficiência.

Tomada de Decisão Informada: O CFO, ao estar directamente envolvido nas operações, pode tomar decisões mais informadas e ágeis, especialmente em relação a investimentos e alocação de recursos.

Visão Holística: Esta estrutura permite ao CFO ter uma visão abrangente da organização, contribuindo para uma melhor alocação de recursos e definição de prioridades.



ENVOLVIMENTO COM OS STAKEHOLDERS

A manutenção de boas relações com os stakeholders, sejam eles internos ou externos, é essencial para os negócios do Grupo Pumangol. Essas relações são fundamentais para garantir a sustentabilidade das operações, a mitigação de riscos e a preservação de uma boa reputação. Além disso, uma interação eficaz com stakeholders pode resultar em parcerias estratégicas que beneficiam tanto a empresa quanto as comunidades envolvidas.

Manter uma comunicação aberta e transparente com os stakeholders permite ao Grupo antecipar e responder a preocupações e expectativas, promovendo um ambiente de confiança mútua. A colaboração com stakeholders internos, como colaboradores e accionistas, assegura que todos estejam alinhados com os objectivos da empresa, enquanto a interacção com stakeholders externos, como clientes, fornecedores e comunidades locais, fortalece a rede de apoio e cria oportunidades de crescimento que são

fundamentais para a resiliência e sucesso a longo prazo do Grupo.

O Grupo Pumangol adopta uma abordagem de criação de vantagens mútuas com os seus stakeholders chave e todas as comunidades onde está inserido, com vista a criar relações sólidas e duradouras, que visam a garantir a sua capacidade de crescimento no negócio em simultâneo com o aumento e alargamento dos impactes positivos que imprimem na sociedade. O Grupo Pumangol relaciona-se com os seus parceiros com base numa matriz de risco, nas prioridades do negócio e nas parcerias institucionais e sociais, definidas no plano de identificação e envolvimento com as partes interessadas, que inclui um mapa que espelha o seu nível de importância e impacte nas operações e reputação do Grupo.

Adicionalmente, interações regulares com os stakeholders são promovidas directamente por cada área focal interna, que deve fornecer inputs para o mapa de stakeholders. Em situações extraordinárias ou quando necessário, a empresa recorre a agências ou entidades externas para facilitação ou lobby, conforme o caso.

Stakeholders	Envolvimento com stakeholders - Canais de Comunicação	Temáticas Abordadas e Acções Desenvolvidas
Stakeholders Internos	Accionistas	Reuniões trimestrais regulares com actualizações semanais para assuntos de decisão rápida E-mail Telefone Carta Garantir que alinhamento estratégico do Grupo, bem como abordar questões de gestão, investimentos e novas parcerias
	Conselho de Administração	Reuniões mensais com os Administradores Executivos e não executivos Reuniões Operacionais semanais com os Directores Visitas operacionais estratégicas Alinhamento da estratégia e ajuste operacional Aquisição de insights operacionais e sobre os activos do Grupo
	Conselho fiscal	Reuniões de acordo com a necessidade E-mail Telefone Abordagem assuntos de interesse exijam esclarecimentos com foco na performance de vendas, orçamentos e receitas
	Colaboradores	E-mail institucional Plataforma UpStanding Promoção da transparência e alinhamento com os objectivos do Grupo Suporte de gestão diária dos colaboradores
	Auditoria interna	E-mail Reuniões internas Discussão dos temas operacionais do Grupo, actuando como entidade supervisora e orientadora das políticas vigentes
Stakeholders externos	Auditoria externa	Reuniões e acções de trabalho mensais Relatórios trimestrais Assegurar a conformidade regulatória, transparência e performance financeira
	Comunidades	Promoção de iniciativas Website e Canais digitais Educação, saúde cultura e desporto
	Fornecedores	Reuniões regulares E-mail Telefone Gestão de negócio e controlo de compras
	Comunicação social	Canais digitais Comunicados de imprensa Abordagem de assuntos de interesse público e cultura e valores da empresa
	Agentes e Parceiros	E-mail Gestão de negócio e controlo de compras ou serviços
	Prestadores de serviço	E-mail Telefone Gestão de negócio e controlo de compras ou serviços
	Cliente final	Canais digitais (Facebook, Instagram) Imprensa (revistas, jornais, TV e rádio) Atendimento personalizado nos Postos de Abastecimento Comunicação institucional ou promocional Gestão da experiência e satisfação do cliente
	Entidades governamentais e órgãos reguladores	E-mail Reuniões Comunicação institucional e participação em eventos públicos Assegurar a conformidade regulatória e o alinhamento estratégico do Grupo



Participações em Associações

A participação em associações é essencial para empresas de todos os sectores, uma vez que promove a colaboração e a troca de conhecimentos entre organizações, levando a uma partilha e adopção mais rápida e eficiente das melhores práticas e avanços tecnológicos. Estar envolvido em associações demonstra o compromisso do Grupo para com o desenvolvimento do sector

e do próprio país onde actua, contribuindo activamente para o seu crescimento de forma sustentável e fortalecendo a posição estratégica do Grupo.

A nível internacional o Grupo Pumangol é membro da JIG (Joint Inspection Group) e da IATA (International Air Transport Association), enquanto que, a nível nacional, é membro da AECIPA (Associação das Empresas Prestadoras de Serviços da Indústria Petrolífera em Angola) e ISPS (Comité Nacional do Código ISPS).



A Joint Inspection Group (JIG) é uma organização que desenvolve padrões globais para o abastecimento de combustível de aviação, garantindo segurança e qualidade através de inspecções regulares e programas de conformidade. Fundada nos anos 1970, a JIG conta com mais de 100 membros que operam em mais de 2750 aeroportos e locais de distribuição em mais de 100 países.

O Grupo Pumangol obteve a inscrição de membro da JIG no ano de 2023 e é a única entidade em Angola inscrita nesta organização. A certificação do nosso terminal no Aeroporto 4 de Fevereiro foi obtida em 2016 pela primeira vez e mantém-se até hoje.



A IATA (International Air Transport Association) é uma organização que representa cerca de 290 companhias aéreas globais, com o objectivo principal de promover a segurança, eficiência e sustentabilidade na indústria de aviação através da criação de padrões e da defesa dos interesses das companhias aéreas.

O Grupo Pumangol é parceiro estratégico da IATA.



A AECIPA, Associação das Empresas Prestadoras de Serviços da Indústria Petrolífera em Angola, tem como objectivo ser o principal interlocutor entre as empresas, instituições e operadores do sector petrolífero do país. A associação aborda temas e questões de interesse comum entre seus associados e os principais stakeholders, como MiRemPet, ANPG, BNA, SME, AGT, entre outros.



A AECIPA conta com mais de 273 empresas associadas, em mais de 10 áreas de actuação e uma força de trabalho com mais de 15 000 colaboradores, sendo 85% mão de obra nacional.

O Terminal de Combustíveis do Grupo Pumangol alberga dois cais que permitem a interface navio-terra, fazendo com que as instalações estejam sob as exigências do Código ISPS (Código Internacional de Protecção de Navios e Instalações Portuárias) da Organização Marítima Internacional.

Após a auto-avaliação de riscos de segurança e auditoria periódica de 2023, o Comité Executivo Nacional do Código ISPS enalteceu o empenho do Grupo Pumangol pela sua consistência na implementação dos requisitos do Código, tendo recomendado a outorga, pela Agência Marítima Nacional, da Declaração de Conformidade quinquenal, ao invés da semestral. A Declaração de Conformidade é um documento oficial que confirma que o terminal cumpre as normas e reúne condições de segurança de padrão internacional, servindo de instrumento de promoção da confiança em prática de comércio global.

O Comité Nacional do Código ISPS, sob tutela da Agência Marítima Nacional, foi estabelecido pelo Decreto Nº 48/05 de 8 de Agosto, com a finalidade de promover e monitorizar as boas práticas de segurança em navios e instalações portuárias.



2.

ABORDAGEM DE SUSTENTABILIDADE

Contexto de Sustentabilidade no Sector	38.
Materialidade	40.
ESG no Grupo Pumangol	42.





CONTEXTO DE SUSTENTABILIDADE NO SECTOR

No sector de Oil & Gas, as tendências globais de ESG reflectem uma maior ênfase em questões ambientais. O Grupo Pumangol está comprometido em implementar iniciativas que minimizem o impacte ambiental, desde a redução de emissões de gases com efeito de estufa (GEE) até a gestão eficiente de recursos, como água e resíduos. As empresas estão a adoptar medidas de eficiência energética e de recursos, enquanto exploram alternativas nas energias renováveis. Estratégias adicionais visam a utilização de matérias-primas sustentáveis e inovações nos processos para promover a sustentabilidade, apoiando a transição para práticas mais circulares e de baixo impacte ambiental no sector.

A crise climática e ecológica é uma preocupação global que afecta diversos sectores, destacando a urgência de acção por parte de todas as entidades. A implementação de estratégias de sustentabilidade e a adopção de critérios ESG alinhados com os compromissos internacionais são essenciais, para mitigar os impactes ambientais negativos, promover praticas mais responsáveis e sustentáveis e garantir um futuro mais seguro e equitativo para as gerações futuras.

O sector de Oil & Gas desempenha um papel crucial na transição para uma sociedade global mais sustentável ao investir nas novas tecnologias, pelo que compromissos ESG aliados a parcerias são essenciais para desenvolver soluções sustentáveis e promover melhores práticas, apoiando a evolução do sector na abordagem dos desafios e alinhando-se às necessidades de um futuro mais sustentável.

Visão sobre o mercado angolano

Angola, como um dos principais produtores de petróleo da África Subsaariana, possui reservas de petróleo e gás natural significativas, concentradas principalmente nas bacias offshore. O sector Oil & Gas desempenha um papel crucial na economia do país, representando uma fonte significativa de receitas fiscais, contribuindo substancialmente para as exportações e influenciando positivamente o PIB nacional.

O mercado de Oil & Gas em Angola enfrenta desafios complexos, incluindo a volatilidade dos preços do petróleo que afecta a estabilidade económica do país. Além disso, as questões ambientais têm-se tornado uma

prioridade crescente, com um maior foco em práticas sustentáveis de operação e desenvolvimento. Para reduzir a dependência excessiva do sector energético, Angola tem explorado estratégias de diversificação económica, procurando desenvolver outros sectores como agricultura, mineração e turismo.

Apesar destes desafios, o mercado angolano também apresenta oportunidades significativas de crescimento. A exploração contínua de novos campos petrolíferos e o potencial desenvolvimento de projectos de GNL (gás natural liquefeito) são áreas de foco para

impulsionar o crescimento económico e atrair investimentos estrangeiros. Sob a supervisão da ANPG (Agência Nacional de Petróleo, Gás e Biocombustíveis), Angola está comprometida em melhorar a regulamentação do sector, aumentando a transparência e eficiência para criar um ambiente mais favorável para investidores internacionais.

Estes esforços não apenas fortalecerão a posição de Angola como um actor chave no mercado global de energia, mas também contribuirão para o desenvolvimento sustentável e a diversificação da economia nacional a longo prazo.





MATERIALIDADE

O Grupo Pumangol deve responder a temas ESG relevantes e identificados como prioridades de acção do Grupo. Neste sentido, foi realizado um estudo de temas materiais preliminares com base na análise de tendências do sector, suportado pelo benchmark de 8 pares nas áreas de exploração, produção e distribuição de Oil & Gas com análise de diversos critérios e respectiva presença em índices de sustentabilidade (S&P Global Rating, CDP, Sustainalytics e MSCI). Foi, igualmente, realizada uma análise dos temas mais relevantes no sector em outros índices, como o SASB (Sustainability Accounting Standards Board), e outras fontes de pesquisa.

Nesta análise, foram identificados 13 tópicos potencialmente materiais, subdivididos em 32 subtópicos, que foram posteriormente avaliados de acordo com uma ponderação entre uma análise técnica (avaliação do impacte das operações do Grupo em tópicos ambientais, sociais e de governance) e auscultação de stakeholders internos e externos, relevantes para o Grupo. De entre estes 13 tópicos, 7 foram considerados materiais, subdivididos em 16 subtópicos.

A importância dos subtópicos é classificada entre os níveis crítico e mínimo, onde o primeiro representa o grau mais elevado de relevância de impacte e o último o mais baixo. Assim, os temas materiais que foram identificados como críticos e significativos são considerados os de maior relevância, os temas materiais.

A avaliação técnica da materialidade de impacto refere-se à análise do efeito que uma empresa exerce sobre a sociedade e o ambiente, incluindo tanto impactes positivos quanto negativos nas esferas ambiental, social e de governance, sejam estes actuais ou potenciais, levando em consideração o contexto do sector e as actividades específicas do Grupo Pumangol.

Nesse contexto, os diversos tópicos e subtópicos relacionados com ESG foram analisados em uma escala de 0 a 5, considerando a escala (magnitude) do impacte, o âmbito (quão disseminado é o impacte), a irremediabilidade (dificuldade em neutralizar ou reparar os danos causados) e a probabilidade de ocorrência.

Em relação à análise dos stakeholders, a avaliação do impacte também utilizou uma escala de 0 a 5, com maior atenção dada aos temas considerados relevantes durante as consultas internas e externas. Para determinar o factor de calibração dos stakeholders, foi aplicada uma média ponderada, onde os stakeholders internos contribuíram com 60% dos dados e os externos com 40%, visando identificar os temas mais materiais para a o Grupo Pumangol.

Realizaram-se entrevistas com 5 stakeholders externos representativos dos principais grupos, incluindo accionistas. A informação obtida nesta consulta foi fundamental para reconhecer as prioridades estratégicas da integração ESG no Grupo e para a definição das prioridades que serão apresentadas na estratégia de sustentabilidade.

Tópico Material	Subtópico Material
Comunidades afectadas	Envolvimento e colaboração com as comunidades envolventes
	Direitos económicos, sociais e culturais das comunidades
Práticas de compras	Gestão do relacionamento com fornecedores
	Gestão sustentável da cadeia de valor
	Práticas de pagamento
Alterações climáticas	Emissões directas e indirectas de GEE (Scope 1, 2 & 3)
	Adaptação aos riscos de transição associados às alterações climáticas
Atracção e retenção de talento	Formações e desenvolvimento de competências
	Condições de trabalho
Ética, integridade e compliance	Cultura ética
	Combate à corrupção
	Compliance com normas e leis em vigor
Saúde e segurança no trabalho	Saúde e segurança dos colaboradores
	Saúde e segurança dos trabalhadores da cadeia de valor, incluindo trabalhadores não colaboradores
Qualidade e segurança de produtos	Cumprimento dos requisitos de qualidade e segurança
	Segurança pessoal dos consumidores e/ou utilizadores finais

ESG NO GRUPO PUMANGOL

O Plano de Acção ESG do Grupo Pumangol foi desenhado com base numa avaliação as is da empresa e avaliação de tópicos ESG materiais para o negócio, tendo em conta factores internos e externos. A framework estratégica e roadmap para implementação das diversas iniciativas e métricas foi estabelecida com base em planos ambiciosos para a integração de sustentabilidade no negócio do Grupo.

“ A Pumangol quer estar na vanguarda da transição com **PESSOAS** motivadas e inspiradas que geram **EXPERIÊNCIAS** e relações de confiança, fomentando a inovação e o desenvolvimento das **COMUNIDADES**. ”

Pessoas Motivadas e Inspiradas

O Grupo Pumangol pretende motivar os colaboradores/ pessoas através de uma cultura competitiva e sólida de crescimento interno e externo, aliada aos tópicos materiais de ética, integridade e compliance, saúde e segurança no trabalho (nomeadamente saúde e segurança dos colaboradores) e atracção e retenção de talento.

Por esse motivo, o 1º eixo da estratégia de integração ESG da Pumangol actua em 4 Objectivos para o Desenvolvimento Sustentável:

	Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos.
	Alcançar a igualdade de género e capacitar todas as mulheres e raparigas.
	Reduzir a desigualdade dentro e entre os países.
	Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas a todos os níveis.

Experiências e Relações de Confiança

Ao assegurar experiências positivas com foco na qualidade e segurança dos produtos, para garantir a confiança dos consumidores, fornecedores e parceiros, a Pumangol actua nos tópicos ESG de práticas de compras (nomeadamente práticas de pagamento e gestão do relacionamento com fornecedores) e na qualidade e segurança dos produtos e serviços.

	Garantir uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades.
	Promover o crescimento económico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos.
	Reforçar os meios de execução e revitalizar a Parceria Global para o Desenvolvimento Sustentável.



Inovação e Desenvolvimento das Comunidades

O Grupo Pumangol pretende garantir oportunidades de inovação e crescimento em novos domínios, como pioneiros da transição energética, contribuindo para o desenvolvimento das comunidades. Este pilar da estratégia pretende actuar nos tópicos materiais de alterações climáticas (nomeadamente emissões directas e indirectas de GEE (scope 1, 2 & 3) e adaptação aos riscos de transição associados às alterações climáticas) e comunidades afectadas.



Garantir a disponibilidade e a gestão sustentável da água e do saneamento para todos.



Garantir o acesso a energia a preços acessíveis, fiável, sustentável e moderna para todos.



Tomar medidas urgentes para combater as alterações climáticas e os seus impactes.



Conservar e utilizar de forma sustentável os oceanos, mares e recursos marinhos para um desenvolvimento sustentável.



Proteger, restaurar e promover a utilização sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, travar e inverter a degradação dos solos e travar a perda de biodiversidade.





3.

O DESEMPENHO DO GRUPO

Pessoas Motivadas e Inspiradas **48.**

Atracção e retenção de talento	48.
Saúde e segurança dos colaboradores	54.
Ética, integridade e compliance	61.

Experiências e Relações de Confiança **66.**

Práticas de compras	66.
Qualidade e segurança dos produtos (e serviços)	68.

Inovação e Desenvolvimento das Comunidades **72.**

Comunidades afectadas	72.
Alterações climáticas	78.
Gestão ambiental das operações	82.





PESSOAS MOTIVADAS E INSPIRADAS

Atracção e Retenção de Talento

A atracção e retenção de talento têm um papel determinante no êxito e na continuidade das operações de qualquer organização que valorize o desenvolvimento dos seus colaboradores. Em 2023, o Grupo Pumangol contava com um total de 413 colaboradores, que são considerados a base para alcançar os elevados padrões de excelência e inovação que caracterizam a empresa. Nesse sentido, o Grupo esforça-se continuamente para atrair profissionais qualificados e manter um ambiente de trabalho que os motive a permanecer e evoluir dentro da organização.

Ainda no ano de 2023, o Grupo Pumangol teve sob sua responsabilidade 2 391 trabalhadores indirectos, a maioria dos quais actuava nos postos de abastecimento, desempenhando funções como abastecedores, operadores de limpeza, supervisores de placa, subgerentes e promotores de caixa. Desses, cerca de 100 estão alocados a trabalhos nos terminais de combustível de Luanda, Lobito, Malanje e nos terminais de Aviação, além de administrativos alocados aos escritórios centrais na Cidade financeira e aos armazéns do Lobito e Viana. Estes trabalhadores são contratados através de empresas de trabalho terceirizadas, que gerem o seu vínculo laboral.



413
Colaboradores

83,5%
Homens

16,5%
Mulheres

Empresas comprometidas também se destacam ao oferecer benefícios competitivos, promover o bem-estar e investir no desenvolvimento contínuo dos funcionários, preparando-os para desafios futuros e criando uma cultura organizacional positiva. Estes investimentos estratégicos não só beneficiam os colaboradores directamente, mas também fortalecem a reputação da empresa e a sua competitividade no mercado, possibilitando a todos prosperar e contribuir de forma significativa para os objectivos organizacionais.

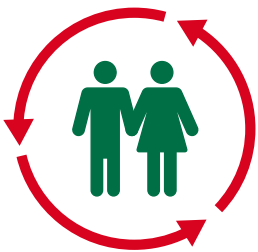
Em 2023, os benefícios oferecidos aos colaboradores com contracto de trabalho sem termo incluíram:

- Seguro de saúde;
- Licença de maternidade;
- Licenças e ausências remuneradas

- de acordo com a Lei Geral de Trabalho Angolana;
- Adiantamento salarial.

Os benefícios oferecidos são transversais a todos os colaboradores do Grupo, mas são atribuídos de acordo com as funções, responsabilidades e desempenho individual. Para o ano de 2023, a taxa de rotatividade foi de 3,4%, uma redução de 4,7pp em comparação com 2022. Esta diminuição reforça o compromisso do Grupo para com os colaboradores, especialmente considerando a reestruturação interna após a desvinculação da Puma Energy. Esta reorganização tem como objectivo otimizar processos e garantir uma maior eficiência operacional, alinhando-se com os novos objectivos estratégicos do Grupo.

Adicionalmente, 4 colaboradoras do sexo feminino beneficiaram de licença de maternidade, com uma taxa de retorno ao trabalho



14 Saídas
3 Mulheres
11 Homens

45 Entradas
10 Mulheres
35 Homens

Infografia informativa sobre a rotatividade dos colaboradores, segmentada por género.

de 100% no mesmo ano, reflectindo o compromisso do Grupo com o bem-estar e a conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus colaboradores.

A diversidade e a inclusão são fundamentais para o sucesso das organizações modernas. Promovem um ambiente de trabalho mais inovador, criativo e produtivo, ao reunir diferentes perspectivas e experiências. A igualdade de género, em particular, é crucial para garantir que todos os colaboradores tenham as mesmas oportunidades de crescimento e desenvolvimento. Alinhada com os seus objectivos estratégicos, em 2023 registou-se um aumento de 11,5% no número de mulheres no Grupo Pumangol.

Procurando promover uma estrutura de equidade e oportunidade, o Grupo tem como base de remuneração uma tabela de graduação de categorias profissionais que definem os salários base. Os bónus e ajustes salariais são influenciados pelo desempenho do colaborador e pelo cumprimento dos seus objectivos anuais. Os pressupostos que regulam essas alterações são definidos anualmente, de acordo com os resultados obtidos no ano anterior e o orçamento previsto para o ano seguinte. O Grupo Pumangol pretende implementar uma política mais específica em 2025 para os cargos de governança e executivos. O processo de determinação de remunerações ocorre com uma



1,0

Rácio do salário-base por género

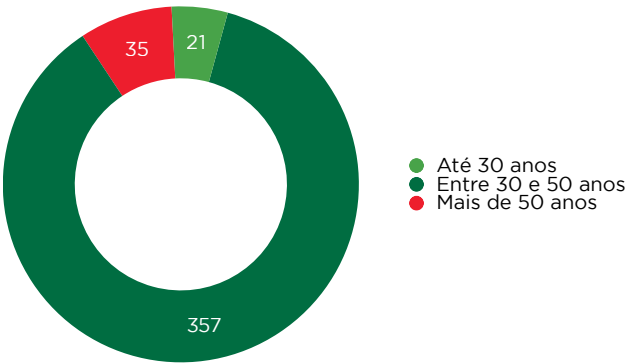
Proporção de mulheres para homens onde 1 indica igualdade de género

1,0

Rácio da remuneração por género

Proporção de mulheres para homens onde 1 indica igualdade de género

Colaboradores por faixa etária



1.68

Rácio entre o salário mínimo inicial dos colaboradores do Grupo e o salário mínimo nacional

Rácio entre o salário inicial e o salário mínimo nacional, em que 1 significa igualdade entre os salários.

proposta da direcção de recursos humanos apresentada ao conselho de gerência e é implementada de acordo com uma aprovação formal escrita.

A proporção de colaboradores que integram a equipa de gestão oriundos da comunidade local constitui também um aspecto essencial para fortalecer os laços com o contexto em que o Grupo actua. Em 2023, a percentagem de quadros nacionais contratados localmente foi de 100%, reflectindo a relevância de uma liderança que compreende e se relaciona com as realidades locais.

Com vista a fortalecer as competências e o crescimento permanente dos seus colaboradores, a Pumangol investe também em formação. Em 2023, a média de horas de formação por colaborador foi de 29, sendo que as formações cobriram temas que variaram desde competências técnicas específicas até práticas de gestão. Estas iniciativas foram desenhadas de modo a preparar a equipa para os desafios futuros e fortalecer a qualidade dos seus

+ 12 000

Horas de formação em temas específicos de áreas / formações de desenvolvimento





serviços. Por outro lado, o Grupo Pumangol actualizou em 2023 os seus programas de desenvolvimento de carreira, garantindo que cada colaborador tem acesso a oportunidades de progresso alinhadas com o seu perfil e objectivos. O Grupo mantém, por isso, um compromisso contínuo com o desenvolvimento dos seus colaboradores – anualmente é realizado o levantamento de necessidades formativas e, aliado a isso, são implementados programas de capacitação alinhados com as necessidades estratégicas do Grupo.

Durante o período de reporte, foram realizados os seguintes programas:

- **Conferência Internacional de Liderança MOVE.24** – O Grupo Pumangol promoveu a participação de 45 Colaboradores, na Conferência Internacional de Liderança, através deste evento. Os quadros tiveram a oportunidade de, com base nas intervenções dos oradores, nacionais e internacionais, repensar o futuro e desenvolver novas e disruptivas ideias e compromissos.
- **Planos de Sucessão** – Inicialmente, visava capacitar funcionários nacionais para que pudessem, no futuro, substituir funcionários expatriados em cargos de gestão, aquando da sua saída da empresa. Na condição actual, visa promover as linhas de progressão de carreira

através da capacitação das segundas linhas hierárquicas, para que possam desempenhar cargos superiores, caso necessário.

O Grupo Pumangol também disponibilizou formação contínua aos seus colaboradores, abrangendo áreas como compliance, ética empresarial, prevenção de fraudes e protecção de dados, garantindo que todos os membros da organização estejam capacitados para cumprir os compromissos assumidos, promovendo uma cultura de responsabilidade e integridade em todos os níveis da estrutura organizacional.

Ainda no âmbito do desenvolvimento profissional, os processos de avaliação de desempenho são implementados regularmente para promover a transparência e identificar oportunidades de melhoria. Em 2023, a percentagem de colaboradores avaliados de acordo com os critérios de desempenho estabelecidos foi de 100%, reforçando o compromisso do Grupo com uma gestão de talento orientada pela qualidade e pelo mérito.

Academia Pumangol

Responsável pelas formações internas do Grupo, sob a alçada do departamento de Recursos Humanos, a Academia Pumangol funcionou exclusivamente como centro de formação até 2017. Em 2023, iniciou a sua transformação para

uma academia certificada, permitindo ao Grupo realizar e comercializar formações conforme necessário. Recentemente renovada, a academia está programada para ser inaugurada em 2024 e, no ano seguinte, começará a receber o público em geral, com foco inicial nos seus clientes, oferecendo formações como condução defensiva.

Para atender à necessidade contínua de mobilização do Grupo Pumangol e apoiar os postos de abastecimento, tornou-se fundamental tornar certas formações obrigatórias, como o transporte de materiais perigosos, e conduzi-las internamente com os seus colaboradores. O Grupo está actualmente em processo de aprovação de um conjunto de formações junto aos ministérios e autoridades competentes, visando expandir a sua oferta, incluindo formações à distância, utilizando tecnologia já integrada na empresa.

Formação Móvel

Com presença nas 18 províncias do país, em 2017, o Grupo Pumangol identificou a necessidade de implementar uma formação móvel nos postos de abastecimento. Para isso, foram equipadas duas carrinhas, uma para a zona norte e outra para a zona sul, que permitem que as formações sejam conduzidas presencialmente nos postos. Estas carrinhas possuem todo o material necessário para estabelecer uma sala de aula, permitindo a realização de formações (dirigidas a novos participantes) ou de actualização (reforço e reciclagem de conhecimentos já adquiridos). Além disso, todos os colaboradores participam mensalmente em formações à distância (online), abrangendo assuntos como técnicas de atendimento e tesouraria, questões necessárias para assegurar a qualidade dos serviços do Grupo.





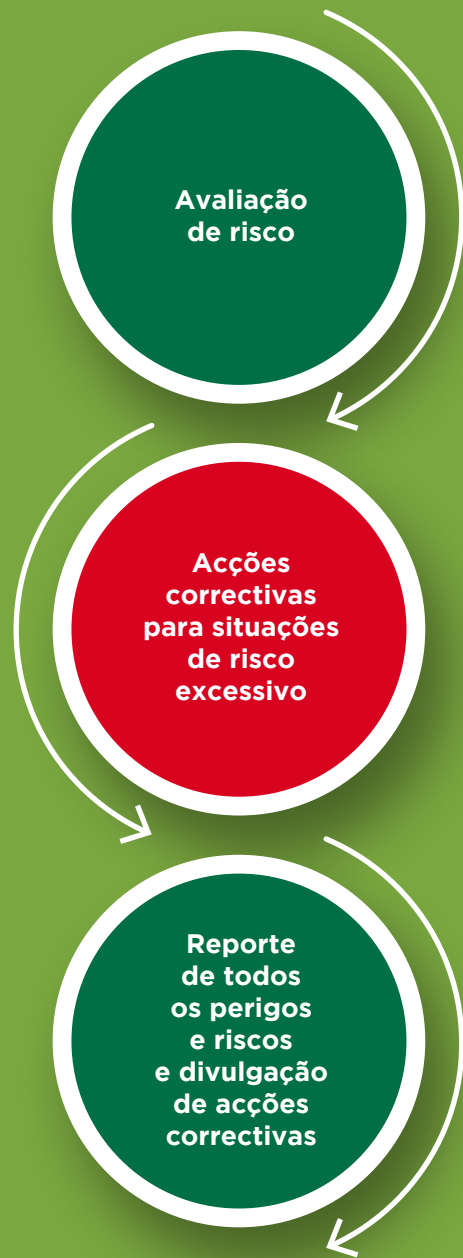
Saúde e Segurança dos Colaboradores

As questões inerentes à segurança, saúde e ambiente constituem elementos cruciais em qualquer entidade corporativa, seja qual for a sua envergadura ou ramo de actividade. Estes aspectos são imprescindíveis para assegurar que a organização esteja apta a enfrentar situações de emergência e a atenuar os impactes adversos que possam advir, salvaguardando, assim, a integridade física dos indivíduos envolvidos e do património. Neste sentido, a administração das questões identificadas é realizada de maneira eficaz e organizada, por meio da instituição de um sistema de gestão coerente, que se fundamenta em diversos preceitos legais, normativos e internos vigentes.

Para isso, o Grupo assumiu um compromisso com a segurança dos seus colaboradores e implementou um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho (SAPS) transversal a todos os segmentos do negócio. Este sistema foi estruturado com o propósito de estabelecer directrizes claras, tanto a nível documental como operacional, visando a identificação, avaliação, gestão e mitigação de perigos e riscos ocupacionais. Adicionalmente, o SAPS assegura a conformidade com todos os requisitos pertinentes, sejam de natureza legal, regulamentar ou interna. O sistema foi concebido para assegurar que o Grupo Pumangol possui a capacidade e os recursos necessários para enfrentar eventuais crises, reduzindo ao mínimo os impactes adversos potenciais. Desta forma, a integridade física dos colaboradores e outros stakeholders, bem como a preservação dos activos e património da empresa, são eficazmente salvaguardados. Este sistema é revisto, mediante necessidade, de acordo com o Ciclo de Melhoria Contínua e alguns requisitos normativos das normas ISO aplicáveis.

O procedimento de identificação de perigos e análise de riscos é um processo contínuo e proactivo. A metodologia e os critérios para a avaliação de riscos, no que toca à segurança e ao meio ambiente, são estabelecidos levando em consideração o âmbito, a natureza e o tempo, com o intuito de garantir uma abordagem proactiva em vez de reactiva. A avaliação de perigos e riscos fundamenta-se nos procedimentos operacionais específicos de cada actividade e/ou processo, detalhando todas as etapas envolventes, os recursos humanos e materiais necessários para a execução e as medidas de controlo correspondentes.

A gestão de riscos e a hierarquia de controlo adoptada priorizam, na definição de acções para eliminar ou mitigar o risco associado a um perigo, a eliminação do risco como a medida de controlo mais eficaz, e a utilização de Equipamentos de Protecção Individual (EPI) como a menos eficaz. Seguindo a avaliação de riscos, devem ser estabelecidas acções correctivas para situações de risco elevado, adoptando-se uma hierarquia nas medidas de controlo que privilegia a eliminação do risco.



100%
*Colaboradores cobertos
pelo Sistema de Segurança
e Saúde no Trabalho*

É imperativo que todos os perigos e riscos sejam reportados e que as acções correctivas a serem implementadas sejam comunicadas aos responsáveis pela instalação ou actividade em questão. Ademais, os resultados da monitorização e/ou reavaliação são utilizados para identificar problemas potenciais ou efectivos decorrentes das diversas actividades e/ou processos na empresa ou instalação, sendo também essencial a monitorização e reavaliação contínua, assim como a identificação de oportunidades em situações consideradas relevantes para a empresa.

A Política de Segurança, Saúde e Ambiente da Pumangol baseia-se na promoção de uma cultura de segurança, em que todos partilham a responsabilidade por alcançar a excelência operacional, cumprindo rigorosamente as normas definidas. Um dos seus pilares é a “Autoridade para Parar o Trabalho”, que capacita os colaboradores a suspenderem as actividades sempre que considerarem que as condições de segurança não estão garantidas.

Todos os incidentes, como acidentes ou quase-acidentes, são alvo de uma investigação detalhada. O processo começa imediatamente após o reporte, com a avaliação do nível de risco, contacto com os envolvidos, análise das causas principais e proposta de melhorias para os processos ou sistemas em causa.



Para reportar incidentes, práticas ou condições inseguras, o Grupo Pumangol disponibiliza a todos os colaboradores, directos ou indirectos, a ferramenta Microsoft Forms. Esta plataforma permite registar ocorrências através de um formulário digital acessível por um link, garantindo um canal de comunicação unificado e uma recolha de dados mais organizada. Está prevista, a curto prazo, uma revisão deste canal de reporte para otimizar o processo e melhorar a qualidade das informações recebidas. Além disso, para suprir eventuais limitações de acesso a meios de comunicação, como internet, mantém-se disponível um formulário físico para notificação de incidentes.

A gestão da saúde ocupacional dentro da Organização é da responsabilidade do departamento de Recursos Humanos. No entanto, o departamento de Segurança, Saúde e Ambiente tem como principais pilares:

- Apoiar a operacionalização dos objectivos estratégicos definidos pela empresa.
- Garantir a conformidade e o cumprimento dos requisitos legais, normativos e/ou internos aplicáveis.
- Assegurar a existência, implementação e divulgação de políticas, procedimentos e documentação associada.
- Garantir a adequabilidade, implementação, monitorização e melhoria contínua do sistema de gestão.



- Promover uma cultura comportamental responsável, focada na prevenção de acidentes e na protecção ambiental.

A consulta e a participação de todos os colaboradores constituem um instrumento fundamental para a preservação de um ambiente motivacional e para a efectivação de uma comunicação eficaz, assim como para fomentar uma cultura orientada para as temáticas ambientais e de segurança no trabalho. No seio da organização, a consulta e a participação de todos os colaboradores são fomentadas por meio de:

- **Reuniões de Equipa:** O líder de cada equipa encontra-se diariamente com os seus membros, em sessões sucintas e interactivas, realizadas antes do começo das actividades laborais e com uma duração máxima de quinze minutos, podendo prolongar-se caso a situação o exija. Têm como finalidade sensibilizar e consciencializar os colaboradores em questões de segurança, saúde e ambiente, visando o incremento da sua cultura de segurança e, por conseguinte, o aprimoramento do seu comportamento dentro e fora das instalações.
- **Reuniões de Segurança, Saúde e Ambiente:** Os encontros são efectuados mensalmente em cada instalação por uma comissão de membros nomeados, e têm como propósito debater e/ou solucionar as questões da instalação relacionadas com a segurança no trabalho e o meio ambiente, como, por exemplo, objectivos de segurança, análise de resultados globais, análises estatísticas e tendências de riscos, elaboração de planos para controlo de perigos e riscos críticos, investigação de incidentes, acompanhamento de acções de correcção de condições e práticas inseguras e a validação da sua eficácia, entre outros. Apenas durante primeiro trimestre do ano de 2023, foram realizadas 10 reuniões de Segurança, Saúde e Ambiente. A mencionada comissão é composta pelo gestor da instalação, enquanto representante máximo, e um representante de cada área ou departamento da instalação. Cabe ao gestor da instalação assegurar a realização desses encontros, promovendo activamente uma cultura consistente. Como prova da realização desta reunião, é redigida uma Acta de Reunião, em formulário previamente definido para tal.
- **Reuniões de CPAT:** As reuniões são realizadas trimestralmente pelos membros da Comissão de Prevenção de Acidentes de Trabalho (CPAT) eleitos, divulgados e registados junto à entidade competente. A equipa reúne-se e aborda os assuntos gerais da gestão da segurança, saúde e ambiente da empresa. Esta verifica a eficácia das medidas implementadas, procede



à revisão das análises estatísticas e tendências de riscos, e revê as metas e objectivos face aos resultados globais da empresa neste domínio.

O Sistema de Gestão de Segurança, Saúde e Ambiente do Grupo foi desenvolvido para definir orientações, quer documentais, quer operacionais, que facilitem a identificação, avaliação, controlo e prevenção de perigos e riscos, o cumprimento de requisitos legais, normativos e internos, e a melhoria contínua da organização. Este sistema envolve os colaboradores, directos e indirectos, e outros stakeholders relevantes, quando aplicável.

No âmbito do sistema, são realizadas acções de natureza rotineira que apoiam a implementação dos procedimentos definidos e a avaliação da eficácia do sistema. Estas acções incluem exercícios simulados, actividades de capacitação e sensibilização, verificações e inspecções, auditorias, análise de incidentes, entre outras.



O comprometimento do Grupo para com estas matérias visa, primordialmente, estabelecer um vínculo robusto de compromisso por parte da linha de gestão e demais escalões, promover o controlo do risco alinhado aos princípios gerais de prevenção, envolver todos os actores nas acções de identificação, avaliação, controlo e prevenção de perigos e riscos, atendendo às responsabilidades específicas de cada um perante as suas funções, bem como assegurar que todos os intervenientes compreendem e cumprem as directrizes estabelecidas para a sua implementação.

Dentro da organização, a consulta e participação activa de todos os colaboradores são promovidas como ferramentas essenciais para manter um clima de motivação e garantir uma comunicação eficaz. Isso não fortalece apenas o compromisso com questões ambientais e de segurança no trabalho, mas também fomenta um ambiente onde todos se sentem valorizados e envolvidos nas decisões que impactam directamente as suas actividades diárias e o bem-estar geral da empresa.

Durante o ano de 2023, o Grupo registou um total de 22 acidentes de trabalho, sendo a maioria decorrente de acidentes rodoviários, nenhum destes acidentes resultou em consequências graves. Além disso, não houve registo de casos de óbito ou doença ocupacional, demonstrando o compromisso contínuo do Grupo com a saúde e segurança dos seus colaboradores.

O Grupo Pumangol, considera o bem-estar dos seus colaboradores como um tema de elevada importância, incentivando práticas saudáveis para melhorar a qualidade de vida pessoal e profissional de cada colaborador. Assim, o ano de 2023 foi marcado por um conjunto de iniciativas de promoção da saúde, nomeadamente a realização de sessões de ginástica laboral e feiras de saúde:

- Criação de actividades periódicas de team building;
- Actividades de ginástica, que incluem hidroginástica, spinning, caminhadas;
- Sessões de sensibilização sobre bem-estar;
- Rastreios médicos periódicos.
- Programa clarity - reconhecimento de perfis comportamentais e aprimoramento da comunicação e interacção entre os integrantes das equipas;
- Palestras sobre psicologia no trabalho e disponibilização de um psicólogo nas instalações Pumangol;
- Programa 3-1 – apoio nutricional para os colaboradores;
- Participação em programas que promovem o bem-estar, como yoga e flexibilidade, kickboxing e a corrida de São Silvestre.



Programa Saúde e Bem-estar

240

Palestras acerca da Saúde Mental

226

Palestras sobre o Cancro da Próstata

96

Palestras sobre o Cancro da Mama

Medicina Ocupacional

100%

Alcance plano anual de exames periódicos

96

Participantes em palestra de seguro de saúde e acidentes de trabalho

Ética, Integridade e Compliance

A adopção de boas práticas e a promoção de uma cultura de integridade são fundamentais para a sustentabilidade e o sucesso de uma organização, pois asseguram a conformidade com leis e regulamentos, estabelecem padrões claros de comportamento e criam um ambiente de trabalho positivo e produtivo. Uma cultura de integridade valoriza a honestidade e a transparência, fortalecendo a confiança interna e externa, e promovendo a lealdade e o envolvimento dos colaboradores. Estas acções reduzem riscos, melhoram a reputação e garantem o crescimento a longo prazo do Grupo.

No Grupo Pumangol, todas as políticas relacionadas com a governança corporativa são aprovadas pelos membros do Conselho de Gerência, em estrita observância aos requisitos formais estabelecidos para vincular a empresa, de acordo com o seu modelo de representação legal. Esta aprovação demonstra o firme compromisso do mais alto órgão hierárquico com a adopção e implementação das melhores práticas, assegurando a conformidade com os princípios éticos, de transparência e de responsabilidade na gestão empresarial.



Com base nesse compromisso, o Grupo Pumangol implementa acções que promovem ética, integridade e compliance, garantindo que todas as operações sejam conduzidas de acordo com os mais altos padrões de responsabilidade corporativa. Entre as acções realizadas estão:

- 1. **Due diligence:** Processo contínuo de análise e avaliação dos riscos para garantir conformidade legal e minimizar impactes negativos sobre direitos humanos e meio ambiente.
- 2. **Aplicação do Princípio da Precaução:** Adopção de medidas preventivas para evitar danos graves ou irreversíveis ao ambiente ou à saúde pública, promovendo a protecção dos recursos naturais.
- 3. **Respeito pelos Direitos Humanos:** Garantia de que as operações e cadeias de valor não contribuem para violações de direitos humanos, tanto no contexto laboral quanto nas comunidades impactadas.

O respeito pelos direitos humanos é definido por diversas convenções internacionais e regionais. Assim, o Grupo Pumangol rege-se por políticas que abrangem direitos fundamentais como dignidade, igualdade, não discriminação, liberdade de expressão, saúde, segurança no trabalho, educação e meio ambiente. O Grupo Pumangol reconhece a sua responsabilidade em prevenir, monitorizar e remediar violações dos direitos humanos, garantindo o respeito a esses direitos em toda a sua cadeia de valor. Dessa forma, presta especial atenção à inclusão e protecção de Grupos vulneráveis entre os seus colaboradores e comunidades envolventes, adoptando medidas específicas de protecção e inclusão.

O Grupo Pumangol, alinhada com os seus valores fundamentais, destaca a liderança pelo exemplo como um dos pilares essenciais da sua conduta organizacional. Neste sentido, a empresa reafirma que, em todas as circunstâncias, momentos ou locais, a estrita observância das suas políticas corporativas constitui uma prática habitual e inegociável. Este compromisso reflecte a postura ética e responsável do Grupo Pumangol, assegurando a conformidade com as directrizes internas e externas e estabelecendo um elevado padrão de conduta que caracteriza todas as suas operações e relações.

Internamente, a existência de um código de ética e conduta garante práticas transparentes e alinhadas com a missão e os valores da empresa. Este código é fundamental para assegurar que todas as operações sejam conduzidas de maneira ética e responsável. Adicionalmente, o Grupo possui certificações de qualidade, como a JIG - Aviation Fuel Supply Standards, que asseguram a excelência no fornecimento de combustível de aviação, demonstrando o compromisso da empresa com elevados padrões de qualidade e segurança.

O Grupo também implementa o processo “Know Your Counterparty”, que abrange não só clientes, mas também parceiros e fornecedores. Este processo é uma oportunidade de optimização e melhoria contínua, garantindo que todas as partes envolvidas nas operações estejam alinhadas com os princípios de integridade e conformidade da empresa.

Para garantir a segurança e a conformidade, o Grupo Pumangol realiza avaliações de segurança periódicas às suas instalações. Adicionalmente, promove formações regulares em compliance e práticas de anticorrupção, reforçando o compromisso com a integridade

e a responsabilidade corporativa. Em 2023, não foram registados casos de corrupção e de discriminação na organização. O Grupo Pumangol dispõe de diversos mecanismos que asseguram aos seus colaboradores a possibilidade de solicitar aconselhamento relativamente à implementação das políticas e práticas da organização para uma conduta empresarial responsável, promovendo uma cultura de conformidade, transparência e responsabilidade.



Casos de não conformidade com leis e regulamentos



Casos de corrupção e de discriminação na organização

Internamente os mecanismos para solicitação de aconselhamento ou esclarecimentos relacionados com a implementação das políticas internas do Grupo consistem no Contacto directo com o Departamento de Conformidade, permitindo aos colaboradores submeter pedidos de esclarecimento ou aconselhamento por e-mail ou telefone, consoante o meio mais conveniente.



As políticas da empresa são regularmente partilhadas com todos os colaboradores através de e-mail, garantindo o seu acesso imediato e contínuo à documentação necessária para a aplicação correcta das normas e directrizes internas. Esta prática assegura que todos os colaboradores estejam informados e actualizados relativamente às obrigações e melhores práticas da empresa.

Adicionalmente, está em fase de preparação um repositório no SharePoint, que funcionará como um arquivo centralizado para o Manual de Controlo Interno e outras políticas relevantes da organização. Este sistema digitalizado permitirá que os colaboradores acessem de forma rápida e eficiente a toda a documentação necessária para garantir o cumprimento das práticas de conduta empresarial responsável, promovendo uma gestão eficiente da informação.

O Grupo Pumangol estabeleceu canais eficazes que permitem a qualquer pessoa, dentro ou fora da organização, identificar e reportar preocupações relacionadas com a conduta da empresa. Um dos principais mecanismos é a linha de denúncia “Alerta Pumangol”, acessível através das seguintes formas:

- 1. Acesso Online:** Os indivíduos podem aceder à linha de denúncia de forma segura e confidencial através de um link disponibilizado pelo Grupo Pumangol ou utilizando um QR Code. Este sistema permite o envio de preocupações directamente pela plataforma online.
- 2. Acesso via Telefone:** Para maior conveniência, o Grupo Pumangol disponibiliza, igualmente, um número de call center dedicado, através do qual os indivíduos podem reportar as suas preocupações, seja de forma anónima ou identificada, conforme a sua preferência.

Estes mecanismos foram criados para assegurar que todas as denúncias e preocupações sejam tratadas com seriedade e imparcialidade, garantindo total confidencialidade durante todo o processo. O Grupo compromete-se a proteger os indivíduos que utilizem estes canais de denúncia, assegurando que não sofrerão qualquer forma de retaliação por agirem de boa-fé ao reportar condutas impróprias ou irregulares. Desta forma, o Grupo reforça o seu compromisso com a conformidade e a ética empresarial, promovendo um ambiente de trabalho responsável e transparente.





EXPERIÊNCIAS E RELAÇÕES DE CONFIANÇA

Práticas de compras

O investimento em fornecedores locais é um factor de grande importância para o negócio do Grupo Pumangol, uma vez que promove o desenvolvimento e a melhoria das condições de vida das comunidades onde opera. Este apoio directo às empresas locais ajuda a construir uma rede de negócios mais resiliente e interconectada, fortalecendo a economia local, criando empregos e promovendo o desenvolvimento sustentável de toda a comunidade. Além disso, o trabalho feito com fornecedores locais tende a reduzir os custos de logística e transporte, oferecendo uma maior flexibilidade e capacidade de resposta, o que permite uma melhor adaptação às necessidades específicas de cada negócio e em cada localidade. Esta proximidade facilita a comunicação e a colaboração, resultando em parcerias mais fortes e eficazes.

Durante o ano de reporte, 90% dos gastos totais com fornecedores foram destinados a fornecedores nacionais, muitos deles locais relativamente às actividades desenvolvidas. Este valor reflecte o compromisso do Grupo em apoiar a economia local e fortalecer as relações com parceiros regionais.

Para o Grupo, este investimento demonstra também um compromisso

com a responsabilidade social, promovendo práticas éticas e justas e gerando emprego e riqueza nas comunidades muitas vezes empobrecidas e desconectadas de outras populações. Para além de contribuir para a boa reputação do Grupo Pumangol, esta relação local com as comunidades angolanas inspira outras organizações a seguir o mesmo caminho, criando uma cadeia de influência no desenvolvimento e progresso das mesmas.

O Grupo Pumangol, embora não possua uma política formal, segue critérios de selecção de fornecedores de forma a garantir o rigor e a excelência em todas as vertentes das suas operações. Estes critérios são claros e bem definidos, assegurando que todos os fornecedores atendam aos padrões de qualidade, ética e eficiência exigidos pelo Grupo.

Os critérios de selecção de fornecedores incluem a avaliação da qualidade dos produtos se serviços oferecidos, a realização de comparações de preços para





assegurar o melhor valor pelo investimento sem comprometer a qualidade, e a verificação da capacidade os fornecedores de cumprir prazos e quantidades acordadas, garantindo a continuidade das operações. Além disso, os critérios consideram o histórico e a reputação dos fornecedores no mercado, priorizando aqueles que demonstrem idoneidade e integridade. Através desta política, o Grupo Pumangol procura estabelecer parcerias duradouras e mutuamente benéficas entre as suas empresas e a comunidade, promovendo a melhoria contínua e a inovação em toda a sua cadeia de valor.

Qualidade e segurança dos produtos (e serviços)

O Grupo Pumangol compromete-se em assegurar que os seus produtos e serviços cumprem os mais elevados padrões de qualidade e segurança, protegendo a saúde e o bem-estar dos seus clientes. Este compromisso reflecte-se na implementação de um sistema de gestão de qualidade abrangente, com processos contínuos de monitorização e avaliação que garantem a conformidade com as normas regulamentares e as melhores práticas do sector.

Visando alcançar os padrões referidos, o Grupo desenvolveu e implementou políticas e objectivos específicos que orientam a gestão de qualidade e segurança. No âmbito das políticas implementadas, materializam-se um conjunto de procedimentos, incluindo a monitorização permanente dos produtos, a análise de risco e a implementação de medidas preventivas para garantir que todos os produtos comercializados são seguros para o consumidor final.

Durante o ano de reporte, foram registados 0 casos de não conformidade com impactes na saúde e segurança ao consumidor causados por produtos e serviços, resultado que reflecte os esforços em manter elevados padrões de controlo de qualidade e em garantir que todas os regulamentos e normas de segurança são cumpridas.

Para além da qualidade e segurança dos produtos comercializados, o Grupo Pumangol trabalha afincadamente de forma a garantir uma conduta comercial responsável em todas as actividades e relações, através da adopção de um modelo hierárquico de distribuição de responsabilidades que assegura que os compromissos assumidos em termos de conduta e práticas comerciais responsáveis sejam devidamente implementados e monitorizados. A nível estratégico, o Conselho de Gerência aprova as políticas e compromissos, garantindo a conformidade legal e ética. Os Directores e Gestores traduzem esses compromissos em políticas e procedimentos operacionais, assegurando a sua aplicação nos respectivos departamentos. A nível operacional,

gerentes e supervisores garantem a implementação diária das políticas, identificando e corrigindo eventuais não conformidades.

O Grupo Pumangol está entre as três principais empresas a nível nacional, com actividades associadas à venda de combustíveis e lubrificantes, destacando-se pela sua forte presença no mercado e compromisso com a excelência. Os postos de abastecimento do Grupo Pumangol oferecem, para além da venda de combustíveis, lubrificantes, aditivos e óleos do Grupo, serviços adicionais que muitas vezes satisfazem as necessidades das populações mais isoladas e distantes dos centros urbanos, que encontram nos postos de abastecimento de combustíveis focos de serviços que melhoram as suas condições de vida. O Grupo encontra-se em constante evolução, gerindo 80 postos de abastecimento e procurando novas parcerias estratégicas com marcas reconhecidas, como a SPAR — que conta com mais de 20 lojas por todo o país —, a KFC e instituições bancárias, de modo a proporcionar uma experiência mais completa e conveniente aos seus clientes. Além disso, arrenda espaço a empresas de telecomunicações para a instalação de antenas.

De forma a garantir uma experiência satisfatória para os seus clientes, o Grupo Pumangol trabalha activamente

o tema da segurança nos postos de abastecimento de combustível. A ocorrência de incidentes ocorridos no Grupo Pumangol é em grande caso motivado por acontecimentos nos postos de abastecimento, dos quais se destacam veículos em chamas, incêndios nas proximidades das instalações e embates em estruturas físicas causados por terceiros, como postes de iluminação e balizadores de protecção. Reconhecendo a importância deste tema, o Grupo Pumangol continua a trabalhar internamente para manter os seus elevados padrões de exigência e reduzir a ocorrência destes mesmos incidentes. Através da implementação de medidas preventivas e de um processo contínuo de melhoria, o Grupo está empenhado em garantir a segurança de todos os seus colaboradores, clientes e instalações.

No relacionamento com parceiros comerciais, o Grupo Pumangol implementa processos rigorosos de due diligence e monitorização contínua para garantir que os compromissos éticos e legais sejam respeitados. São celebrados contractos formais com cláusulas específicas de conformidade e integridade, e são realizadas auditorias periódicas para garantir a aplicação desses compromissos.

Adicionalmente foi implementada uma abordagem estruturada para identificar e tratar reclamações, assegurando que estas são geridas de forma eficaz, transparente e em conformidade com as melhores práticas. Através da sua linha de apoio a clientes, a Pumangol disponibiliza um canal acessível e eficiente para o registo de reclamações, permitindo que estas sejam devidamente registadas, analisadas e respondidas de forma célere e objectiva.

Os mecanismos de reclamação estabelecidos pela organização incluem:

- 1. Registo de Reclamações:** Todas as reclamações recebidas através da linha de apoio a clientes são formalmente registadas num sistema interno de gestão de reclamações, que permite o seu acompanhamento desde a recepção até à resolução final.
- 2. Análise e Investigação:** Após o registo, as reclamações são sujeitas a uma análise detalhada para identificar as causas subjacentes e determinar acções correctivas necessárias. Esta análise é realizada por equipas competentes e especializadas, garantindo imparcialidade e rigor na investigação dos factos apresentados.
- 3. Resposta ao Cliente:** Concluída a análise, o Grupo Pumangol compromete-se a fornecer uma resposta clara e fundamentada ao reclamante, explicando as conclusões da investigação e as medidas tomadas para remediar a situação. O prazo para resposta às reclamações é rigorosamente monitorizado, com o objectivo de assegurar a celeridade do processo.
- 4. Mecanismos de Acompanhamento:** O Grupo Pumangol dispõe de mecanismos de acompanhamento que permitem verificar a eficácia das medidas implementadas e assegurar que as reclamações não se repitam. Este processo de monitorização contínua visa a melhoria contínua dos serviços prestados e a mitigação de impactes negativos.





INOVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DAS COMUNIDADES

Comunidades afectadas

Apoiar o desenvolvimento das comunidades onde uma empresa opera é uma prática essencial que vai além das responsabilidades corporativas tradicionais. O investimento das empresas, como as do Grupo Pumangol, no desenvolvimento das comunidades, reforça e ajuda a construir uma reputação positiva da sua actuação, fortalecendo os seus relacionamentos com os moradores locais e resultando numa maior confiança e apoio por parte da sociedade onde estão inseridos. Investir no desenvolvimento comunitário ajuda a fortalecer a economia local, criando empregos, apoiando pequenas empresas e incentivando o empreendedorismo. Além disso, iniciativas que melhoram as infra-estruturas presentes numa região oferecem mais condições aos serviços como educação e saúde nas comunidades locais, contribuindo directamente para a melhoria da qualidade de vida da sociedade, facilitando a inclusão social e a igualdade de oportunidades entre todos os membros das mesmas.

Como demonstração do seu compromisso para com o desenvolvimento socioeconómico das comunidades onde opera,

o Grupo Pumangol tem promovido iniciativas que contribuem para a melhoria das condições de vida, fortalecimento dos laços comunitários e o bem-estar da sociedade. Para garantir uma abordagem estruturada e eficaz, a empresa organiza seu plano de Responsabilidade Social Corporativa em quatro pilares: Ambiente, Inclusão Social, Pessoas e Talentos, e Acções de Apoio Social, todos alinhados com os ODS.

No âmbito deste compromisso, o Grupo Pumangol tem vindo a realizar investimentos significativos em infra-estruturas e serviços que beneficiam directamente as comunidades locais. Entre as obras de infra-estrutura, destaca-se a reabilitação estrutural de 1,3 km da estrada da TEMAR e a construção de raiz de um viaduto de acesso ao TCPL, garantindo maior acessibilidade e segurança para a comunidade local e para os colaboradores do Grupo Pumangol.

No sentido de assegurar o envolvimento contínuo e activo

Pilares de responsabilidade Social do Grupo

Ambiente

Iniciativas

- Parceria com a Otchiva para a protecção e reflorestação dos mangais;
- Parceria com a Coca-Cola no projecto dos Ecopontos;
- Campanha Anual do Dia Mundial da Limpeza, promovendo a consciencialização ambiental;
- Redução do uso de sacos plásticos nas lojas Super7.

Pessoas e Talentos

Iniciativas

- Promoção de actividades desportivas e recreativas para colaboradores, incentivando o bem-estar e a integração;
- Programa de estágios profissionais para jovens universitários, facilitando a transição para o mercado de trabalho;
- Colaboração em trabalhos universitários de final de curso.

Inclusão Social

Iniciativas

- Sensibilização em Segurança rodoviária e saúde e saneamento básico;
- Integração do teatro em acções educativo-sociais.
- Apoio a projectos de cidadania (Lunda Norte e Lunda Sul);
- Doação de cestas básicas, produtos de higiene e 2 cisternas de água (Benguela).

Pessoas e Talentos

Iniciativas

- Feiras do Livro – exposição e venda de livros nos Postos de Abastecimento;
- Campanhas de Sensibilização em variados temas de saúde;
- Cinema infantil ao ar livre – Celebração do mês da criança (Bairro da Chicala);
- Realização de torneiros de futebol (Wako Kungo, Kibala e Sumbe);
- Raid solidário Lupupa Lodge;
- Acção social de prevenção contra o HIV (Golfe, Ramiros e S. Paulo).



das comunidades, o Grupo realiza operações de integração e envolvimento comunitário, incluindo o estabelecimento de canais formais para auscultar preocupações e transformar as discussões em planos de acção que respondam às necessidades locais, como é exemplo os Jangos que consistem em reuniões mensais com a comunidade do Porto Pesqueiro.

Destaca-se ainda a sua parceria com a Otchiva, através da qual as duas entidades desenvolvem projectos com impacte ambiental positivo que incluem a plantação de árvores, a protecção de mangais e de espécies ameaçadas, promovendo a sustentabilidade ambiental e a preservação de ecossistemas locais. Através destas acções, o Grupo Pumangol permite a adaptação das suas práticas de forma colaborativa com os diferentes stakeholders, promovendo uma relação de proximidade e transparência.

O Grupo Pumangol promove ainda regularmente campanhas de saúde que oferecem múltiplos serviços de saúde pública, como vacinação, planeamento familiar, e consultas dentárias. Recentemente, uma campanha no Porto Pesqueiro atendeu mais

de 1 000 pessoas por dia, oferecendo serviços médicos gratuitos em áreas como pediatria, oftalmologia, ginecologia e medicina geral, além de sensibilização para doenças crónicas e infecciosas. Ainda no Porto Pesqueiro, o Grupo desenvolveu um projecto de saneamento básico que inclui actividades de sensibilização para cerca de 7 100 pessoas e campanhas regulares de segurança rodoviária para promover práticas seguras e reduzir riscos na comunidade. Outra campanha de saúde, a Campanha de Saúde na Via, realizada no posto de abastecimento Imbondeiro, contou com a participação de parceiros locais e apoio logístico, oferecendo diagnóstico e tratamento a centenas de pessoas, especialmente em comunidades com acesso limitado a serviços de saúde. Ao mesmo tempo, foram realizados investimentos e estabelecidas parcerias para melhorar o acesso à água potável, impactando positivamente a qualidade de vida das comunidades, especialmente nas áreas mais carenciadas.

Entre as iniciativas educacionais, destaca-se o Jardim Infantil em Calossombécua, em Benguela - também conhecido como “Escolinha Pumangol” - um projecto de carácter social e sem fins lucrativos gerido e financiado pela Fundação DT. Durante a migração e saída da Puma Energy, o Grupo Pumangol adquiriu a Fundação DT para garantir a continuidade do projecto. Este jardim infantil atende cerca de 100 crianças



182

Visitas porta-a-porta

43

Sessões de sensibilização realizadas apenas no 1º trimestre de 2023



de 3 e 4 anos de idade, proporcionando um programa educacional abrangente, que inclui actividades desportivas e artísticas, um programa alimentar com três refeições diárias e cuidados de saúde, com check-ups anuais e um plano de vacinação. O jardim conta com um quadro permanente de 19 funcionários e investe na formação de educadores para a promoção e prevenção da saúde, promovendo um ambiente de desenvolvimento saudável para a primeira infância.

Para além do Jardim Infantil de Calossombécua, a Pumangol tem vindo a reforçar o seu compromisso com a educação e o bem-estar comunitário através de campanhas regulares de sensibilização ambiental e social. Estas campanhas são realizadas porta-a-porta e em instituições de ensino e culto, com o envolvimento de uma equipa de 20 voluntários da comunidade. Em parceria com as repartições locais de Saúde e a Polícia Nacional, são dinamizadas sessões educativas sobre gestão de resíduos, higiene e limpeza, segurança rodoviária, prevenção de doenças sexualmente transmissíveis, delinquência juvenil e gravidez precoce.

As acções decorrem trimestralmente, com o apoio das Administrações Municipais, que asseguram a mobilização das comunidades. Desde o início do projecto, foram abrangidas 26 escolas e realizadas 36 sessões por trimestre, complementadas por 24 sessões adicionais em igrejas locais. Estima-se que cerca de 5 500 pessoas participaram nestas sessões a cada trimestre. O impacto da iniciativa tem-se reflectido em melhorias concretas nas condições de vida das comunidades abrangidas. Desde o início do projecto, mais de 1 300 famílias que anteriormente não dispunham de latrinas passaram a ter acesso a instalações sanitárias adequadas. Paralelamente, cerca de 1 950 famílias adoptaram práticas mais sustentáveis de gestão de resíduos, passando a utilizar contentores apropriados para o seu depósito.

O Grupo também reconhece os potenciais impactes negativos das suas operações nas comunidades locais e adopta medidas para mitigar e remediar esses efeitos. Durante o ano de reporte, foram identificados casos de exposição a poluição e uso intensivo de recursos naturais, especialmente nas proximidades do terminal de combustíveis. Para mitigar esses efeitos, implementa planos de monitorização e realiza actividades de sensibilização ambiental, muitas vezes envolvendo membros da comunidade local como voluntários.

Deste modo, o Grupo Pumangol reafirma o seu compromisso com a gestão responsável dos impactes comunitários, promovendo um desenvolvimento sustentável e fortalecendo as relações com as comunidades onde opera, continuando a monitorizar e ajustar as suas práticas para garantir que o crescimento corporativo esteja alinhado com o bem-estar e as necessidades das comunidades locais.





Alterações Climáticas

Angola, à semelhança de outros países no sul global, enfrenta grandes desafios na redução das emissões de gases com efeito estufa (GEE), devido à sua elevada dependência de consumo de combustíveis fósseis. Adicionalmente, o sector do transporte e distribuição de derivados de petróleo e o fornecimento dos postos de abastecimento, são actividades que requerem uma intensidade energética elevada e contínua. Estes desafios são intensificados pelas limitações na electrificação do país, sendo que apenas cerca de 43% da população tem acesso a electricidade, necessitando assim da utilização de geradores para a produção de energia eléctrica.

Neste contexto, o Grupo Pumangol reconhece que, apesar dos impactos ambientais associados à utilização de combustíveis fósseis, estes continuam a ser essenciais para garantir o funcionamento de sectores estratégicos e impulsionar o desenvolvimento económico e social do país. Ciente da sua responsabilidade, a empresa mantém o compromisso de assegurar o fornecimento de energia de forma eficiente e segura, enquanto investe na implementação de práticas mais sustentáveis. A Pumangol está empenhada em identificar soluções inovadoras que contribuam para a redução gradual da pegada ambiental, promovendo uma transição energética equilibrada e alinhada com os desafios e oportunidades do contexto nacional.

Em 2023, o Grupo Pumangol deu um passo significativo para entender melhor o seu impacto ambiental ao calcular pela primeira vez a pegada de carbono corporativa. Este cálculo incluiu as emissões de GEE relacionadas com as suas operações directas (âmbito 1) e aquisições de electricidade (âmbito 2). O processo envolveu a caracterização e levantamento de consumos energéticos e emissões de GEE das operações, permitindo, assim, avaliar a contribuição de cada área do Grupo na contabilização das emissões totais. Com isso, foi possível obter uma maior visibilidade sobre as actividades que mais contribuem para a pegada de carbono, possibilitando o início de um caminho claro para mitigar o impacto das operações do Grupo.

No ano de reporte, o Grupo Pumangol consumiu um total de 169 905 GJ dos quais 29 842 GJ (17,6%) de energia proveniente da rede eléctrica nacional, valor esse que terá uma tendência a aumentar como parte da estratégia de descarbonização. Enquanto a utilização de geradores alimentados a combustíveis fósseis contribui na sua totalidade para o aumento da pegada carbónica do Grupo, a aquisição de energia eléctrica da rede conta com 61% de energia produzida a partir de fontes renováveis, diminuindo assim a emissão de GEE para a atmosfera.

169 905 GJ

Energia consumida
14% renovável

642 GJ/M AOA

Intensidade energética
por unidade de receita

411,4 GJ/
Colaborador

Intensidade energética
por colaborador

13 636 tCO₂eq

Emissões de Âmbito 1 e 2

51,5 tCO₂eq/
M AOA

Intensidade das emissões por unidade
de receita

33 tCO₂eq/
Colaborador

Intensidade das emissões por
colaborador

A Pumangol Lda., responsável pela gestão dos postos de abastecimento, apresenta o maior consumo de energia eléctrica, reflectindo a extensão das duas operações comerciais em zonas com ligação à rede. Por outro lado, a unidade industrial regista menor consumo de electricidade por ainda depender fortemente dos geradores nos seus terminais, o que acentua o impacto carbónico associado. No entanto, o consumo de combustíveis fósseis é utilizado para um conjunto e actividades mais vasto que apenas para a alimentação dos geradores. O consumo destes combustíveis correspondeu a um total de 1 238GJ (0,7%) de gasolina 138 825GJ (81,7%) de gasóleo, sendo utilizado também na frota automóvel e na maquinaria utilizadas nas operações das empresas o Grupo.

O Grupo está a avaliar alternativas para melhorar a eficiência energética nas operações e, sempre que possível, implementar tecnologias que reduzam o consumo de electricidade e combustível, diminuindo assim as emissões de GEE associadas.



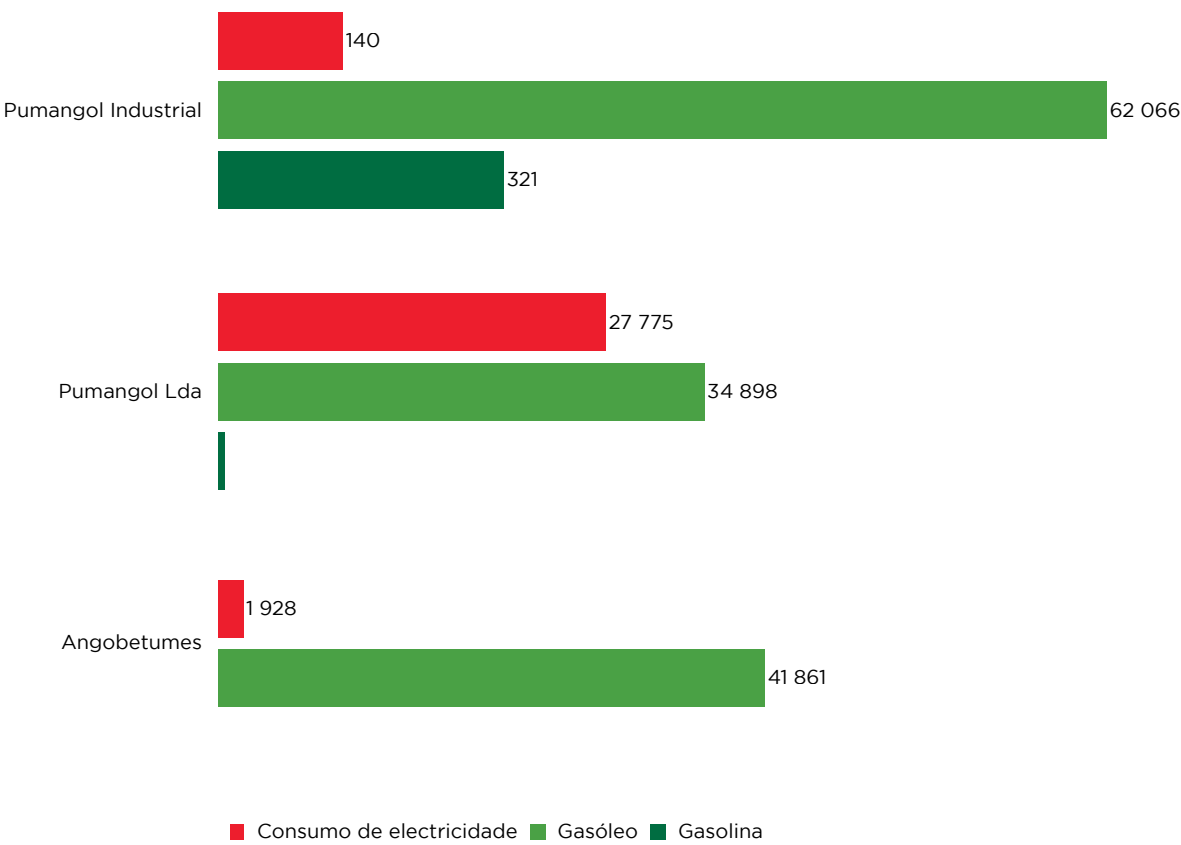
Consumo de energia na organização, por fonte (GJ)



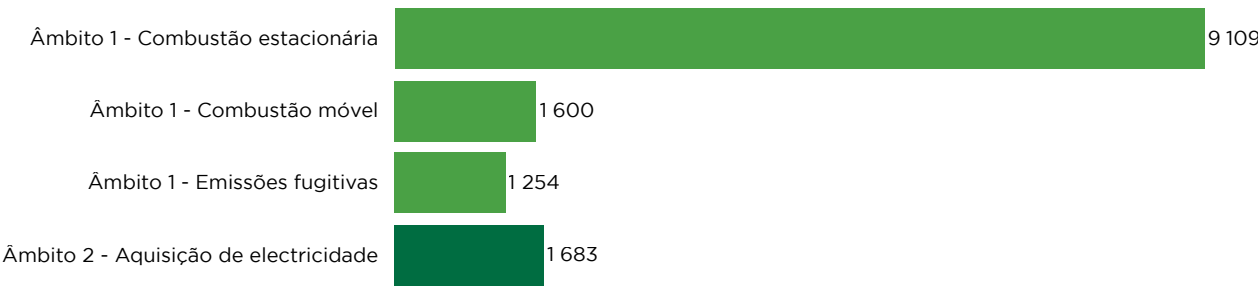
De forma a contabilizar o total de emissões que compõem a pegada de carbono corporativa, foram seguidas as directrizes do GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol), na qual foram incluídas as emissões de âmbito 1 e de âmbito 2. As emissões de âmbito 1, englobam todas as emissões directas das actividades do Grupo, como por exemplo emissões provenientes da combustão em fontes móveis (viaturas da frota própria, embarcações, empilhadoras e restante maquinaria), estacionárias (como geradores de apoio aos pontos de abastecimento de combustível e terminais) e as recargas de gases fluorados em equipamentos de refrigeração (como ar condicionado). No que diz respeito às emissões indirectas (âmbito 2), foram consideradas as emissões resultantes da produção de electricidade adquirida a terceiros.

Para este ano de reporte, o Grupo Pumangol foi responsável por 13 646 tCO₂eq de emissões de âmbito 1 e 2 com destaque para a combustão estacionária, que engloba os geradores e caldeiras do Grupo e que representam 67% de todo o total emitido. As emissões associadas à combustão móvel que engloba toda maquinaria e embarcações, representam 12% das emissões totais. As emissões fugitivas tiveram um peso de 9% e tem origem, essencialmente, consumo de gases refrigerantes, como HFC-32, R-134a e R-404A, usados em sistemas de protecção contra incêndios e de equipamentos de climatização instalados nos edifícios do Grupo, cujas recargas são monitorizadas anualmente. Estes dados foram extraídos das fichas de manutenção dos equipamentos e estão associados aos custos operacionais de manutenção e recarga desses gases.

Consumo de energia, por entidade (GJ)



Emissões de GEE Âmbito 1 e 2 (tCO₂eq)





De forma a potenciar a sua estratégia de descarbonização, o Grupo Pumangol tem empenhado todos os esforços para incorporar melhores soluções de energia nas suas infra-estruturas. Em 2023, quatro postos de abastecimento de combustíveis (Lobito 28, Menongue, Elavoco e Gamek) e um terminal (Malange) foram ligados à energia da Rede Eléctrica Nacional. Para além da continuidade da ligação dos postos e terminais à rede, o Grupo tem trabalhado também na instalação de painéis fotovoltaicos na construção dos novos postos de abastecimento, com o primeiro posto com esta instalação já inaugurado no início de 2024.

O Plano de Sustentabilidade foi solicitado pelo Conselho de Gerência, que tem prestado todo o seu apoio e contribuição desde o início. Este órgão colaborou na definição das metas e tem acompanhado a evolução do projecto de forma regular, com reuniões semanais que incluem este tema nas discussões operacionais.

Actualmente, trata-se de um tópico que ainda não possui uma política devidamente estruturada na empresa, no que diz respeito às metas a

atingir e às métricas que regulam o desempenho. No entanto, a conclusão da migração de todas as instalações alimentadas por geradores para a rede nacional é uma meta assumida pelo Grupo e já em curso, com progressos a serem feitos a cada ano. O mesmo se aplica ao abastecimento de água, que está a migrar progressivamente de cisternas para a rede de distribuição.

Gestão ambiental das operações

Gestão de Resíduos

A gestão dos resíduos sólidos e efluentes do Grupo Pumangol é realizada através de um conjunto de procedimentos sistemáticos que cobrem todo o ciclo de vida dos resíduos, desde a geração até a disposição final. Esses processos focam na redução, reutilização, reparação e reciclagem dos resíduos gerados. Contudo, quando tais processos não são aplicáveis a algum dos resíduos gerados, é feita uma gestão adequada dos mesmos, priorizando a valorização, tratamento ou destino final apropriado. De forma a facilitar estes processos internamente, estão definidas directrizes dentro do grupo que dão indicações claras para a os processos de separação, armazenamento temporário, acondicionamento, transporte e encaminhamento dos resíduos para destinos finais autorizados, evitando danos ambientais graves e garantindo a qualidade ambiental da região.

Adicionalmente, o Grupo implementou Planos de Gestão de Resíduos (PGR) e Monitorização Ambiental periódicos em todas as instalações, conforme o Plano de Gestão Ambiental e Social. A adopção destes planos e monitorizações é crucial para garantir o tratamento adequado dos resíduos e o cumprimento dos requisitos legais, baseados em diversos decretos presidenciais e executivos. A recolha e encaminhamento final dos resíduos é feita por empresas licenciadas, contratadas pelo Grupo Pumangol.

Todos os processos de gestão de resíduos são periodicamente revistos, tendo sido planeados com base num Plano de Gestão de Resíduos (PGR) que inclui estratégias de gestão, cumprimento da legislação, medidas de valorização, reutilização e reciclagem, e monitorização das condições de gestão de resíduos. De forma a educar e sensibilizar os seus colaboradores, cruciais para o sucesso da gestão de resíduos e efluentes, a Pumangol desenvolve acções de consciencialização para promover a correcta triagem e deposição dos resíduos.

Em 2023, o Grupo Pumangol implementou práticas para monitorizar e tratar resíduos e prevenir derrames de substâncias perigosas e não perigosas, assegurando a conformidade com as regulamentações ambientais. Durante o mesmo ano, o Grupo elaborou o registo dos seus resíduos mais significativos que eram gerados nas suas operações nas várias empresas, dos quais se destacam na Pumangol Lda aproximadamente 100 toneladas de pneus de borracha, classificados como resíduos não perigosos, e na Angobetumes cerca de 52 toneladas de plástico, considerado resíduo perigoso.

Durante o ano de 2023, a Pumangol registou 99% de resíduos não perigosos nas suas operações.

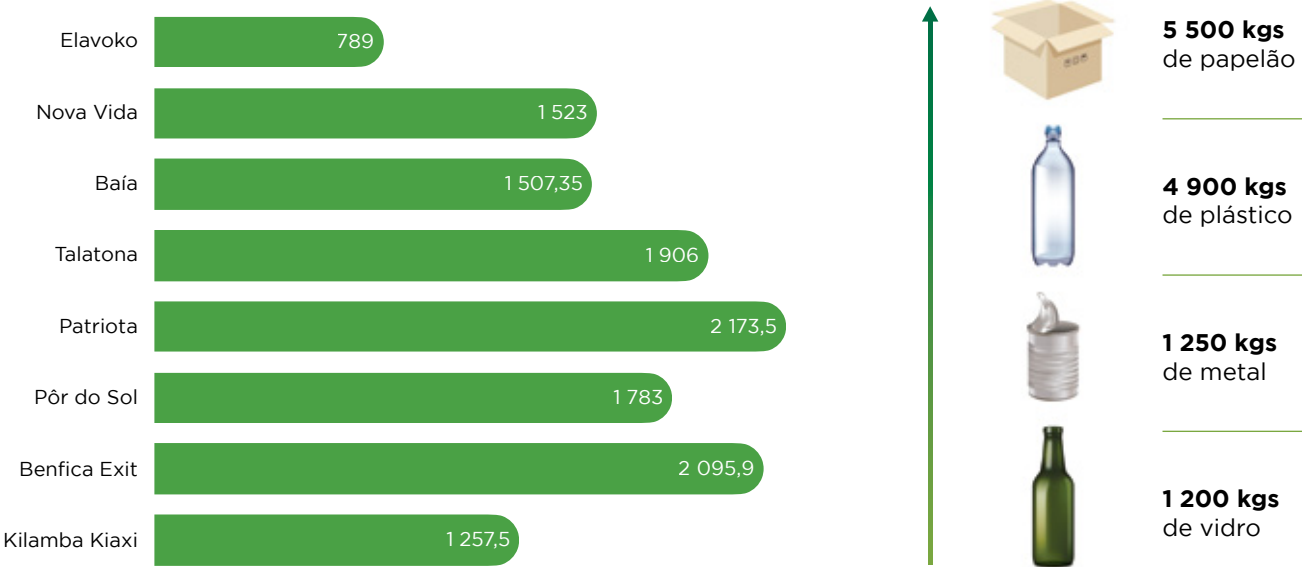
Ecopontos Pumangol

O Grupo Pumangol, em parceria com a Refriango, lançou o projecto de recolha selectiva de resíduos em alguns dos seus postos de abastecimento. Este projecto visa promover a sustentabilidade e a responsabilidade ambiental, incentivando os clientes a separar e reciclar os seus resíduos de forma adequada, não só contribuindo para a redução do impacte ambiental, mas também sensibilização da comunidade para a importância da reciclagem e da preservação do meio ambiente.

O projecto encontra-se actualmente inactivo devido a melhorias em curso, que visam otimizar os processos e garantir melhores resultados no futuro. Estes dados destacam a importância de continuar a promover práticas de reciclagem e gestão de resíduos, visando reduzir o impacte ambiental e fomentar a sustentabilidade.



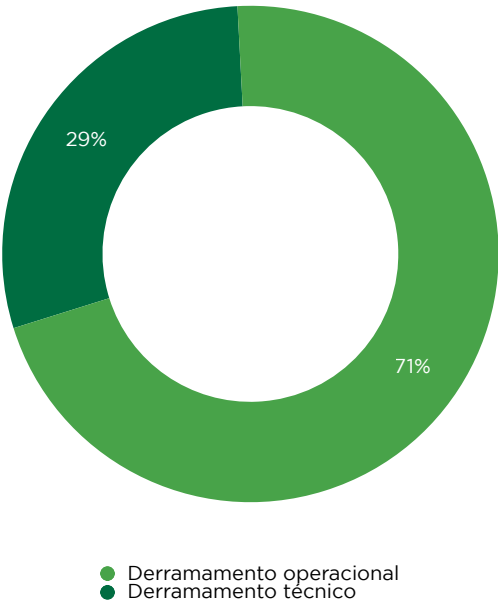
Resíduos recolhidos por Posto de Abastecimento (kg)



Controle e Gestão de Derrames

Decorrente das suas actividades de transporte e distribuição de derivados de petróleo, existem ocorrências de alguns derrames de substâncias perigosas, sendo estes classificados como operacionais e técnicos. Os derrames operacionais ocorrerem devido a erros humanos, enquanto os derrames técnicos são causados por falhas mecânicas, defeitos em equipamentos ou problemas técnicos. Em 2023, a maioria destes incidentes foi registada pela Pumangol, representando 58% do total, seguido da Pumangol Industrial com 38%. Do universo total dos derrames, no mesmo ano os valores recolhidos registaram 29% de derrames técnicos e 71% de derrames operacionais.

Derrames por tipologia





4. ANEXOS

Tabela GRI	88.
Tabela Indicadores dos Tópicos Materiais	95.
Notas Metodológicas	104.
Lista de Acrónimos e Abreviaturas	110.



TABELA GRI

Statement of Use	A Pumangol reportou com referência às normas GRI para o período de 1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023
GRI 1 used	GRI 1: Foundation 2021
Applicable GRI Sector Standard(s)	Oil and Gas Sector 2021

Indicador GRI	Descrição	Secção do Relatório ou conteúdo
GRI 2: Conteúdos Gerais		
Organização e práticas de reporte		
2-1	Detalhes organizacionais	1. Sobre o Relatório
2-2	Entidades incluídas no reporte de sustentabilidade da organização	1. Sobre o Relatório
2-3	Período de reporte, frequência e ponto de contacto	1. Sobre o Relatório
2-4	Reformulações de informação	Não aplicável por ser o primeiro ano de reporte.
2-5	Verificação externa	Este relatório não foi submetido a uma verificação externa.
Actividade e Colaboradores		
2-6	Actividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	3.2 A Actividade da Pumangol
2-7	Colaboradores	5.1.1 Atracção e retenção de talento
2-8	Trabalhadores que não são colaboradores	5.1.1 Atracção e retenção de talento
Governance		
2-9	Estrutura de governança e sua composição	3.3 Modelo de Governo
2-10	Nomeação e selecção para o mais alto órgão de governança	3.3 Modelo de Governo
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	3.3 Modelo de Governo

Indicador GRI	Descrição	Secção do Relatório ou conteúdo
2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactes	Actualmente, não existe um procedimento formal estabelecido para a gestão de impactes referentes ao desenvolvimento sustentável, pelos órgãos de governança. Esta área está a ser desenvolvida pelo Conselho de Gerência.
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactes	A matriz de risco é avaliada anualmente sob a gestão do CFO. Cada tópico tem um responsável, de acordo com a natureza do tópico e a direcção a que pertence. Cada um destes directores é responsável pela gestão e mitigação do risco.
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Actualmente, não existe um procedimento formal delineado para o relato de sustentabilidade pelo mais alto órgão de governança. Sendo um processo contínuo, haverá a nomeação de um gabinete responsável e a definição de procedimentos de validação e partilha de informação.
2-15	Conflitos de interesse	Foi criada uma linha de denúncias e processos de auditoria interna continua. A linha de denúncias, speak up, tem acesso via telemóvel ou web e permite aos stakeholders fazerem a denúncia.
2-16	Comunicação de preocupações críticas	A comunicação de preocupações é feita ao mais órgão de governança através de reuniões anuais de avaliação de riscos. As áreas de risco consideradas críticas pelo Grupo Pumangol para o ano de reporte foram: • Riscos económicos/financeiros; • Riscos estratégicos; • Riscos de contraparte.
2-17	Conhecimento colectivo do mais alto órgão de governança	O mais alto órgão de governança participa em palestras nacionais e internacionais, fóruns e workshops em sustentabilidade.
2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	O plano de desenvolvimento e de avaliação de performance á transversal a toda a empresa, à excepção do CEO, que é avaliado pelos objectivos globais da organização. Os restantes membros do Conselho de Gerência, estão cobertos pelo plano de avaliação de desempenho da empresa, com objectivos específicos e avaliados pelo CEO.
2-19	Políticas de remuneração	5.1.1 Atracção e retenção de talento
2-20	Processo para determinar a remuneração	5.1.1 Atracção e retenção de talento



Indicador GRI	Descrição	Secção do Relatório ou conteúdo	Omissão		
			Standard Omitido	Razão	Justificação
2-21	Proporção da remuneração total anual	N/a	X	Informação confidencial	Este indicador foi omitido do relatório devido à necessidade de protecção dos dados.

Indicador GRI	Descrição	Secção do Relatório ou conteúdo
Estratégias, políticas e boas práticas		
2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	2.1 Mensagem do CEO
2-23	Compromissos de políticas	5.1.3 Ética, integridade e compliance
2-24	Incorporação de compromissos	5.2.2 Qualidade e segurança dos produtos (e serviços)
2-25	Processos de remediação de impactes negativos	5.2.2 Qualidade e segurança dos produtos (e serviços) Os impactes negativos do Grupo são assegurados pela Avaliação de impactes e Desenvolvimento de Planos de Acção.
2-26	Mecanismos para solicitar aconselhamento ou levantar preocupações	5.1.3 Ética, integridade e compliance
2-27	Conformidade com leis e regulamentos	O Grupo não registou não conformidades com leis e regulamentos no ano de reporte
2-28	Participação em associações	3.4 Envolvimento com os stakeholders
Envolvimento com stakeholders		
2-29	Abordagem para envolvimento com os stakeholders	3.4 Envolvimento com os stakeholders
2-30	Acordos de negociação colectiva	O Grupo não possui políticas de acordos colectivos, mas segue os regulamentos internos baseados na legislação vigente e nas suas próprias políticas internas. Apenas uma percentagem dos colaboradores está abrangida por acordos de negociação colectiva e está afecta à PIN e à Angobetumes, mas também desempenha funções no TCPL e na Fábrica de Emulsões. Estes colaboradores fazem parte de sindicatos e descontam quotas nos salários. - Do total de 21 trabalhadores da Angobetumes, 7 estão filiados (33%); - Do total de 125 trabalhadores da PIN, 56 estão filiados (45%); - Do total de 257 trabalhadores da PBA, 8 estão filiados (3%).

Indicador GRI	Descrição	Secção do Relatório ou conteúdo
GRI 3: Tópicos Materiais		
3-1	Processo de definição de temas materiais	4.2 Materialidade
3-2	Lista de temas materiais	4.2 Materialidade
Comunidades afectadas		
3-3	Gestão dos temas materiais	5.1. Pessoas motivadas e inspiradas 5.3 Inovação e desenvolvimento das comunidades
202-1	Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local	5.1.1 Atracção e retenção de talento.
202-2	Proporção de membros de direcção contractados na comunidade local	5.1.1 Atracção e retenção de talento
413-1	Operações com envolvimento, avaliações de impacte e programas de desenvolvimento voltados para a comunidade local	5.3.1 Comunidades afectadas
413-2	Operações com impactes negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	5.3.1 Comunidades afectadas
Práticas de compras		
3-3	Gestão dos temas materiais	5.2. Experiências e Relações de Confiança
204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	5.2.1 Práticas de compras 6.2 Tabela Indicadores dos Tópicos Materiais
Alterações Climáticas		
3-3	Gestão dos temas materiais	5.3. Inovação e Desenvolvimento das Comunidades
302-1	Consumo de energia dentro da organização	5.3.2 Alterações climáticas 6.2 Tabela Indicadores dos Tópicos Materiais
302-3	Intensidade energética	5.3.2 Alterações climáticas 6.2 Tabela Indicadores dos Tópicos Materiais
305-1	Emissões directas (Âmbito 1) de gases com efeito estufa (GEE)	5.3.2 Alterações climáticas 6.2 Tabela Indicadores dos Tópicos Materiais



Indicador GRI	Descrição	Secção do Relatório ou conteúdo
305-2	Emissões indirectas (Âmbito 2) de gases com efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	5.3.2 Alterações climáticas 6.2 Tabela Indicadores dos Tópicos Materiais
305-4	Intensidade de emissões de gases com efeito estufa (GEE)	5.3.2 Alterações climáticas 6.2 Tabela Indicadores dos Tópicos Materiais
308-2	Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Actualmente não existem critérios de avaliação de impactes ambientais para fornecedores
Atracção e retenção de talento		
3-3	Gestão dos temas materiais	5.1 Pessoas Motivadas e Inspiradas
401-1	Novas contratações e rotatividade de colaboradores	5.1.1 Atracção e retenção de talento 6.2 Tabela Indicadores dos Tópicos Materiais
401-2	Benefícios oferecidos a colaboradores em tempo integral que não são oferecidos a colaboradores temporários ou de período parcial	5.1.1 Atracção e retenção de talento
401-3	Licença maternidade/paternidade	5.1.1 Atracção e retenção de talento
404-1	Média de horas de formação por ano, por colaborador	5.1.1 Atracção e retenção de talento 6.2 Tabela Indicadores dos Tópicos Materiais
404-2	Programas para o desenvolvimento de competências dos colaboradores e de assistência para transição de carreira	5.1.1 Atracção e retenção de talento
404-3	Percentagem de colaboradores que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	5.1.1 Atracção e retenção de talento
Ética, integridade e compliance		
3-3	Gestão dos temas materiais	5.1 Pessoas Motivadas e Inspiradas
205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Todas as operações passam por escrutínio rigoroso e o registo de clientes e fornecedores é submetido a KYC anual.
205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	5.1.3 Ética, integridade e compliance
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	5.1.3 Ética, integridade e compliance
406-1	Casos de discriminação e medidas correctivas tomadas	5.1.3 Ética, integridade e compliance

Indicador GRI	Descrição	Secção do Relatório ou conteúdo
Saúde e segurança no trabalho		
3-3	Gestão dos temas materiais	4.2 Materialidade
403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	4.2 Materialidade
403-2	Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes	5.1. Pessoas motivadas e inspiradas 5.3 Inovação e desenvolvimento das comunidades
403-3	Serviços de saúde ocupacional	5.1.1 Atracção e retenção de talento.
403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	5.1.1 Atracção e retenção de talento
403-5	Capacitação de Trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	5.3.1 Comunidades afectadas
403-6	Promoção da saúde do trabalhador	5.3.1 Comunidades afectadas
403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho directamente vinculados com relações de negócios	5.2. Experiências e Relações de Confiança
403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	5.1.2 Saúde e segurança dos colaboradores 6.2 Tabela Indicadores dos Tópicos Materiais
403-9	Acidentes de trabalho	5.1.2.Saúde e segurança dos colaboradores 6.2 Tabela Indicadores dos Tópicos Materiais
403-10	Doenças relacionadas com o trabalho	5.1.2 Saúde e segurança dos colaboradores
Qualidade e segurança dos produtos e serviços		
3-3	Gestão dos temas materiais	5.2 Experiências e Relações de Confiança
416-2	Casos de não conformidade em relação aos impactes na saúde e segurança causados por produtos e serviços	5.2.2 Qualidade e segurança dos produtos (e serviços)



Indicador GRI	Descrição	Secção do Relatório ou conteúdo
Outros indicadores		
Diversidade e inclusão		
405-1	Diversidade em órgãos de governança e colaboradores	5.1.1 Atracção e retenção de talento 6.2 Tabela Indicadores dos Tópicos Materiais
405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração entre género feminino e masculino	5.1.1 Atracção e retenção de talento 6.2 Tabela Indicadores dos Tópicos Materiais
Gestão de risco		
201-1	Valor económico directo gerado e distribuído	O Valor económico distribuído foi de aproximadamente 261 mil milhões de kwanzas, o Valor económico gerado foi de 285 mil milhões de kwanzas Valor económico retido de 23 mil milhões de kwanzas.
201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	As implicações financeiras e riscos decorrentes das alterações climáticas incluem inundações nos postos de abastecimento, levando à contaminação dos tanques, perda de receitas, e custos de reparação. O grupo reduz esses riscos com obras de mitigação nas instalações e áreas adjacentes.
201-4	Apoio financeiro recebido do governo	O Grupo Pumangol não recebeu apoio do Governo durante o período coberto pelo relatório.
Economia Circular		
306-1	Produção de resíduos e impactes significativos relacionados a resíduos	5.3.3 Gestão ambiental das operações
306-2	Gestão de impactes significativos relacionados a resíduos	5.3.3 Gestão ambiental das operações
306-3	Resíduos gerados	5.3.3 Gestão ambiental das operações

TABELA INDICADORES DOS TÓPICOS MATERIAIS

GRI 2 conteúdos gerais GRI 2-7 Colaboradores

Distribuição dos colaboradores por contracto de trabalho e carga horária:

Colaboradores da Pumangol	2022	2023	Var. 2022/2023
Por tipo de contracto			
Contracto sem termo	342	341	- 0,3%
Mulheres	54	53	1,9%
Homens	288	288	0,0%
Contracto a termo	40	72	80,0%
Mulheres	7	15	114,3%
Homens	33	57	72,7%
Por carga horária			
Tempo parcial	0	0	N/A
Mulheres	0	0	N/A
Homens	0	0	N/A
Tempo integral	382	413	8,4%
Mulheres	61	68	11,5%
Homens	321	345	7,5%
Total de colaboradores	382	413	8,1%
Total Mulheres	61	68	11,5%
Total Homens	321	345	7,5%



Distribuição por região:

Região	2022		2023		Var. 2022/2023	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Benguela	2	30	2	33	0,0%	10,0%
Bié	0	2	0	3	N/A	50,0%
Cabinda	0	3	0	3	N/A	0,0%
Cuando-Cubango	0	1	0	2	N/A	100,0%
Kuanza-Norte	0	1	0	1	N/A	0,0%
Kuanza-Sul	0	3	0	4	N/A	33,3%
Cunene	0	2	0	2	N/A	0,0%
Huambo	0	1	0	2	N/A	100,0%
Huíla	0	2	0	2	N/A	0,0%
Luanda	59	253	66	265	11,9%	4,7%
Lunda-Norte	0	1	0	1	N/A	0,0%
Malange	0	12	0	12	N/A	0,0%
Moxico	0	2	0	3	N/A	50,0%
Namibe	0	3	0	4	N/A	33,3%
Porto Amboim	0	0	0	1	N/A	N/A
Uíge	0	3	0	4	N/A	33,3%
Zaire	0	2	0	3	N/A	50,0%
Total	61	321	68	345	11,5%	7,5%

GRI 200 Indicadores Económicos

GRI 204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais

Proporção de gastos com fornecedores locais	2023
Nº de fornecedores	
Fornecedores estrangeiros	33
Fornecedores nacionais	388
Total de fornecedores	421
Percentagem de Fornecedores estrangeiros (%)	7,8%
Percentagem de Fornecedores nacionais (%)	92,2%
Gastos com fornecedores	
Fornecedores estrangeiros (M AOA)	25 937
Fornecedores nacionais (M AOA)	249 625
Fornecedores gastos totais (M AOA)	275 562
Percentagem de gastos com fornecedores estrangeiros (%)	9,4%
Percentagem de gastos com fornecedores nacionais (%)	90,6%

GRI 300 Indicadores Ambientais

GRI 302-1 Consumo de energia dentro da organização | GRI 302-3 Intensidade energética

Consumo de energia (GJ)	2022*	2023
Não Renovável	-	151 701,2
Gasóleo	-	138 825,0
Gasolina	-	1 237,6
Electricidade adquirida da rede (61% renovável)	-	11 638,5
Renovável	-	18 203,8
Electricidade adquirida (61% renovável)	-	18 203,8
Autoconsumo - painéis fotovoltaicos	-	-
Total energia consumida (GJ)	-	169 904,9
Métrica intensidade (Nº Colaboradores)	-	413
Métrica de intensidade - Volume de Negócio (M AOA)	-	264,64
Intensidade energética (GJ/Colaborador)	-	411,4
Intensidade energética (GJ/milhões de AOA)	-	642,0
Electricidade produzida injectada na rede (GJ)	-	0,0
Energia renovável consumida (%)	-	10,7%

* No ano de 2022, o grupo não dispunha de uma metodologia definida para a contabilização dos dados, pelo que esses dados não foram considerados para efeitos de comparação.



GRI 305-1 Emissões directas (âmbito 1) de GEE | GRI 305-2 Emissões indirectas (âmbito 2) de GEE | GRI 305-4 Intensidade das emissões de GEE

Emissões GEE (tCO2eq)	2022*	2023
Âmbito 1 - Emissões directas	-	11 951,8
Combustão estacionária	-	9 108,8
Geradores		
Gasóleo	-	9 108,8
Combustão móvel	-	1 590
Frota	-	1 590
Gasolina	-	88,4
Gasóleo	-	1 501,6
Emissões Fugitivas (ton)	-	1 253,9
Âmbito 2 - Emissões indirectas da aquisição de energia	-	-
Electricidade adquirida da rede (método location-based)	-	1 682,8
Emissões totais de âmbito 1 e âmbito 2 - método location-based	-	13 635,5
Métrica intensidade (Colaboradores)	-	413
Métrica de intensidade - Volume de Negócio (M de AOA)	-	264,63
Intensidade das emissões (tCO2eq/colaborador) - método location-based		33
Intensidade das emissões (tCO2eq /milhões de AOA) - método location-based		51,5

* No ano de 2022, o grupo não dispunha de uma metodologia definida para a contabilização dos dados, pelo que esses dados não foram considerados para efeitos de comparação.

GRI 400 Indicadores Sociais
GRI 401-1 Novas contratações e rotatividade de colaboradores (novas contratações)

Novas contratações	2022	2023	Var.2022/2023
Novas entradas por género			
Feminino	14	10	- 28,6%
Masculino	35	35	0,0%
Novas entradas por faixa etária			
Até 30 anos	12	6	-50,0%
Entre 30 e 50 anos	36	37	2,8%
Mais de 50 anos	1	2	100,0%
Taxa de novas entradas por género			
Feminino	3,7%	2,4%	-33,9%
Masculino	9,2%	8,5%	-7,5%
Taxa de novas entradas por faixa etária			
Até 30 anos	3,1%	1,5%	-53,8%
Entre 30 e 50 anos	9,4%	9,0%	4,9%
Mais de 50 anos	0,3%	0,5%	85,0%
Total novas contratações	49	45	-8,2%
Taxa de novas contratações (%)	12,8%	10,9%	-15,1%



GRI 401-1 Novas contratações e rotatividade de colaboradores (rotatividade)

Rotatividade	2022	2023	Var.2022/2023
Saídas por género			
Feminino	6	3	-50,0%
Masculino	25	11	-56,0%
Saídas por faixa etária			
até 30 anos	12	1	-91,7%
Entre 30 a 50 anos	19	12	-36,8%
Mais de 50 anos	0	1	N/A
Taxa de rotatividade por género			
Feminino	1,6%	0,7%	-53,8%
Masculino	6,5%	2,7%	-59,3%
Taxa de rotatividade por faixa etária			
Até 30 anos	3,1%	0,2%	-92,3%
Entre 30 e 50 anos	5,0%	2,9%	-41,6%
Mais de 50 anos	0,0%	0,2%	N/A
Total de saídas	31	14	-54,8%
Taxa de rotatividade (%)	8,1%	3,4%	-58,2%

GRI 401-1 Novas contratações e rotatividade de colaboradores (rotatividade)

Colaboradores cobertos por sistema de SST	2022	2023	Var.2022/2023
Percentagem total de colaboradores cobertos por sistema de SST	100,0%	100,0%	0,0%

GRI 403-9 Acidentes de trabalho

Acidentes	2022	2023	Var.2022/2023
Total de acidentes registados	16	21	31,3%
Número de acidentes de trabalho sem consequências graves	13	21	61,5%
Número acidentes de trabalho com consequência grave	3	0	-100,0%
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	N/A
Horas totais trabalhadas	701 112	758 304	8,2%
Índice de acidentes de trabalho registados	22,8	27,7	21,4%
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave	4,3	0,0	-100,0%
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0,0	0,0	N/A

GRI 404-1 Média de horas de capacitação, por ano, por colaborador

Formação dos colaboradores	2022	2023	Var.2022/2023
Total de horas de formação			
Por género	N/A	12 016,0	N/A
Feminino	N/A	1 929,0	N/A
Masculino	N/A	10 087,0	N/A
Por categoria profissional	N/A	12 016,0	N/A
Técnico	N/A	12	N/A
Gestor	N/A	0,0	N/A
Director	N/A	0,0	N/A
Média de horas de formação			
Por género			
Feminino	N/A	28,4	N/A
Masculino	N/A	29,2	N/A
Por categoria profissional			
Técnico	N/A	32,7	N/A
Gestor	N/A	0,0	N/A
Director	N/A	0,0	N/A

*Devido à Pandemia de COVID-19 e à reabilitação da Academia Pumangol, as formações foram realizadas conforme as prioridades operacionais, o que impactou o número de horas em 2022 e 2023, pelo que o Grupo não irá reportar as horas de 2022.



405-1 Diversidade em órgãos de governança

Diversidade em órgãos de governança	2022	2023	Var.2022/2023
Por número de colaboradores			
Por género			
Feminino	0	0	N/A
Masculino	3	3	0,0%
Por faixa etária			
Até 30 anos	0	0	N/A
Entre 30 e 50 anos	3	3	0,0%
Mais de 50 anos	0	0	N/A
Por percentagem de colaboradores			
Por género			
Feminino	0,0%	0,0%	N/A
Masculino	100,0%	100,0%	0,0%
Por faixa etária			
Até 30 anos	0,0%	0,0%	N/A
Entre 30 e 50 anos	100,0%	100,0%	0,0%
Mais de 50 anos	0,0%	0,0%	N/A
Total de mulheres em órgãos de governança	0,0%	0,0%	N/A

405-1: Diversidade entre os colaboradores

Por género, por categoria profissional:

Diversidade entre os colaboradores						
Número de colaboradores por género por categoria profissional						
	2022		2023		Var. 2022/2023	
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Administrativo e Serviços	11	26	9	29	-18,2%	11,5%
Coordenador	11	49	8	64	-27,3%	30,6%
Director	3	8	0	11	-100,0%	37,5%
Gerente executivo	0	3	0	8	N/A	166,7%
Gestor	9	19	6	24	-33,3%	26,3%
Operário	6	82	18	70	200,0%	-14,6%
Supervisor	0	18	3	14	N/A	-22,2%
Técnico	5	64	12	62	140,0%	N/A
Técnico Especializado	16	52	12	63	-25,0%	21,2%
Total	61	321	68	345	11,5%	7,5%

405-1: Diversidade entre os colaboradores

Percentagem por género, por categoria profissional:

Diversidade entre os colaboradores						
Número de colaboradores por género por categoria profissional						
	2022		2023		Var. 2022/2023	
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Administrativo e Serviços	29,7%	70,3%	23,7%	76,3%	-20,3%	8,6%
Coordenador	18,3%	81,7%	11,1%	88,9%	-39,4%	8,8%
Director	27,3%	72,7%	0,0%	100,0%	-100,0%	37,5%
Gerente executivo	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	N/A	0,0%
Gestor	32,1%	67,9%	20,0%	80,0%	-37,8%	17,9%
Operário	6,8%	93,2%	20,5%	79,5%	200,0%	-14,6%
Supervisor	0,0%	100,0%	17,6%	82,4%	N/A	-17,6%
Técnico	7,2%	92,8%	16,2%	83,8%	123,8%	N/A
Técnico Especializado	23,5%	76,5%	16,0%	84,0%	-32,0%	9,8%
Total	16,0%	84,0%	16,5%	83,5%	3,1%	-0,6%

405-1: Diversidade entre os colaboradores

Percentagem por género, por categoria profissional:

Diversidade entre os colaboradores									
Número de colaboradores por faixa etária por categoria profissional									
	2022			2023			Var.2022/2023		
	Até 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Mais de 50 anos	Até 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Mais de 50 anos	Até 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Mais de 50 anos
Administrativo e Serviços	0	34	3	3	32	3	N/A	-5,9%	0,0%
Coordenador	6	51	3	1	64	7	-83,3%	25,5%	133,3%
Director	0	10	1	0	9	2	N/A	-10,0%	100,0%
Gerente executivo	0	3	0	1	5	2	N/A	66,7%	N/A
Gestor	0	22	6	1	29	0	N/A	31,8%	-100,0%
Operário	7	72	9	6	78	4	-14,3%	8,3%	-55,6%
Supervisor	0	17	1	2	14	1	N/A	-17,6%	0,0%
Técnico	4	61	4	6	62	6	50,0%	1,6%	50,0%
Técnico Especializado	2	64	2	1	64	10	-50,0%	0,0%	400,0%
Total	19	334	29	21	357	35	10,5%	6,9%	20,7%

405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	2022	2023	Var.2022/2023
Rácio do salário-base das mulheres e homens	0,5	1,0	114,2%
Administrativo e Serviços	1,4	1,6	15,2%
Coordenador	1,4	1,1	-17,4%
Director	1,0	0,0	-100,0%
Gerente executivo	0,0	0,0	N/A
Gestor	1,1	2,5	125,4%
Operário	0,8	1,4	71,3%
Supervisor	0,0	1,6	N/A
Técnico	1,8	1,2	-35,8%
Técnico Especializado	1,4	1,0	-27,2%
Rácio da remuneração das mulheres e homens	1,2	1,0	-17,1%
Administrativo e Serviços	0,5	2,1	277,9%
Coordenador	1,2	1,3	8,9%
Director	6,2	0,0	-100,0%
Gerente executivo	0,0	0,0	N/A
Gestor	3,3	2,6	21,5%
Operário	0,3	1,4	356,1%
Supervisor	0,0	1,6	N/A
Técnico	1,2	1,3	1,4%
Técnico Especializado	1,4	1,0	-26,9%

NOTAS METODOLÓGICAS

GRI 2 conteúdos gerais

GRI 2-7 Colaboradores

A consolidação dos dados dos colaboradores foi realizada conforme os GRI Standards 2021, baseando-se no total de colaboradores no final do ano de reporte (31/12/2023). Os colaboradores com contracto sem termo foram classificados como parte do quadro de recursos humanos efectivos do Grupo Pumangol, enquanto aqueles com contracto a termo foram considerados temporários.

As regiões incluídas para o reporte deste indicador foram as seguintes:

Diversidade entre os colaboradores	
Benguela	Luanda
Bié	Luanda-Norte
Cabinda	Malanje
Cuando-Cubango	Moxico
Kuanza-Norte	Namibe
Kuanza-Sul	Porto Amboim
Cunene	Uíge
Huambo	Zaire
Huíla	-

GRI 200 Indicadores Económicos

GRI 201-1 Valor económico directo gerado e distribuído

O Grupo Pumangol gera e distribui valor económico através de suas quatro entidades: Pumangol Lda, Pumangol Bunkering, Angobetumes e Pumangol Industrial. Cada uma dessas entidades contribui para o sucesso e a sustentabilidade do grupo como um todo.

A fórmula utilizada para calcular o valor económico retido foi a seguinte:

- Valor económico retido = (Valor económico gerado – valor económico distribuído)

GRI 202-1 Proporção entre o salário mínimo mais baixo e o salário mínimo local

- Para calcular este indicador conforme as Normas GRI, consideramos o salário mínimo nacional referente ao ano de 2023.

GRI 202-2 Proporção de membros de direcção contractados na comunidade local

O Grupo Pumangol considera como “comunidade local” todas as regiões onde opera, que abrange todo o território nacional, sendo que os membros da direcção do Grupo Pumangol estão sediados em Luanda, e são os Directores e Executivos.

GRI 204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais

Foram considerados ‘fornecedores locais’ todos os fornecedores que têm a sua sede no mesmo país onde o Grupo Pumangol actua (Angola).

GRI 300 Indicadores Ambientais

302-1 Consumo de energia na organização

Para o cálculo do consumo total de energia do Grupo Pumangol, foram consideradas as seguintes fontes:

- Consumo de combustíveis fósseis utilizado nas instalações (gasóleo de geradores)
- Consumo de combustíveis fósseis na frota própria (gasolina e gasóleo)
- Consumo de electricidade adquirida da rede nacional

Os consumos foram estimados com base nos gastos anuais das operações do Grupo (valores em kwanzas) referentes ao ano de reporte. Os consumos de combustíveis foram convertidos para energia, em GJ, utilizando valores de poder calorífico inferior e densidade.

Tipo de combustível	Densidade (kg/m3)	Poder Calorífico Inferior (GJ/t)	Fonte
Gasóleo	840 kg/m3	42,7	National Inventory Report on Greenhouse Gases, 1990-2021 (2023) - IPCC, Fourth Assessment Report (2006)
Gasolina	750 kg/m3	43,7	

Para os valores de electricidade adquirida da rede eléctrica angolana, foi aplicado um factor de 61% como estimativa da quantidade originada de fontes renováveis publicado pelo IRENA. Esta estimativa foi baseada no relatório mais recente sobre o perfil energético de Angola e reflecte a percentagem da oferta total de energia disponível em Angola em 2021.

GRI 302-3 Intensidade energética

O indicador de intensidade energética é calculado pela razão entre o consumo de energia, que inclui o consumo energético total interno do Grupo Pumangol, abrangendo todas as fontes de energia descritas no indicador GRI 302-1, e o volume de negócios em 2023 (AOA 264 635 846,00 milhares de kwanzas), bem como o número de colaboradores da empresa em 2023 (413 colaboradores).

GRI 305-1 Emissões directas (âmbito 1) de GEE

No cálculo das emissões directas (âmbito 1) de GEE do grupo Pumangol para o ano de 2023, a abordagem de controlo operacional foi utilizada, considerando os seguintes factores de emissão:

Fonte emissora	Factor de emissão - 2022	Poder Calorífico Inferior (GJ/t)	Fonte
Gasóleo - Combustão móvel (frota e equipamentos móveis)	N/A	2,66	Fonte: Greenhouse gas reporting: conversion factors, 2023 - Department of Energy Security and Net Zero, UK Government
Gasóleo - Combustão estacionária (geradores)	N/A	2,76	
Gasolina - Combustão móvel (frota)	N/A	2,34	

Na categoria das emissões fugitivas, foram incluídos os seguintes gases, juntamente com seus respectivos factores de potencial de aquecimento global (GWP - Global Warming Potential):

Tipo de gás	GWP - 2022	Poder Calorífico Inferior (GJ/t)	Fonte
CO2	N/A	1,0	Fonte: Greenhouse gas reporting: conversion factors 2022, 2023 - Department of Energy Security and Net Zero, UK Government
HFC-23	N/A	12 400,0	
R134	N/A	1 120,0	
R404A	N/A	3 943,0	
R407C	N/A	1 624,0	
R410A	N/A	1 624,0	
R417A	N/A	2 127,0	

GRI 305-2 Emissões indirectas (âmbito 2) de GEE

As emissões relacionadas à compra de electricidade (âmbito 2) consideraram o consumo de electricidade proveniente da rede nacional, sendo que para o cálculo apenas foi utilizado o método location-based devido à falta de informações necessárias para aplicar o método market-based.

Para calcular as emissões de âmbito 2 foram considerados os seguintes factores de emissão:

Fonte de emissão	Factor de emissão - 2022	Factor de emissão - 2023	Notas
Electricidade adquirida da rede nacional [Location-based method]	N/A	0,137 (kgCO2e/kWh)	Fonte: IRENA, Energy Profile Angola

Nota: Para o ano de 2023, não foram encontrados dados publicados. Foi utilizado em cálculos o factor de emissão do ano anterior.

GRI 305-4 Intensidade de emissões GEE

O indicador de intensidade das emissões de GEE foi calculado ao dividir as emissões de GEE, abrangendo os âmbitos 1 e 2, pelo volume de negócios do Grupo Pumangol em 2023 (AOA 264 635 846,00 milhares de kwanzas) e pelo número de colaboradores da empresa em 2023 (413 colaboradores).

GRI 400 Indicadores Sociais

GRI 401-1 Novas contratações e rotatividade de colaboradores

Para o cálculo das taxas de novas contratações e rotatividade do grupo foram utilizadas as seguintes formulas:

- Taxa de Novas Contratações = (Número de novas contratações durante o período de reporte/ Total de colaboradores) x 100
- Taxa de Rotatividade = (Número de saídas durante o período de reporte / Total de colaboradores) x 100

Para consolidar este indicador conforme as Normas GRI, foram consideradas a região ao nível do país, utilizando dados dos colaboradores da Pumangol para 2022 e 2023.

GRI 401-3 Licença parental

A fórmula utilizada para calcular a taxa de retorno ao trabalho foi:

- Taxa de Retorno ao Trabalho = (Número total de colaboradores que regressaram ao trabalho após a licença parental/ Número total de colaboradores que deverão regressar ao trabalho após usufruírem da licença parental) x 100

GRI 403-8 Trabalhadores cobertos por sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho
Como todos os trabalhadores são colaboradores do Grupo Pumangol, o reporte deste indicador refere-se exclusivamente aos colaboradores directos do Grupo.

GRI 403-9 Acidentes de trabalho

O reporte deste indicador diz respeito aos colaboradores do Grupo em linha com o número contabilizado no indicador GRI 2-7. A fórmula utilizada para calcular o índice de acidentes de trabalho registados foi a seguinte:

- Índice de acidentes de trabalho registados = (Número de acidentes de trabalho /Total de horas trabalhadas) x 1 000 000, sendo que:
- Número de acidentes de trabalho total corresponde ao número de acidentes de trabalho sem consequências graves registados (excluindo acidentes fatais).
- Número total de horas trabalhadas corresponde à soma das horas trabalhadas pela totalidade dos colaboradores.

GRI 404-1 Média de horas de formação por ano, por colaborador

A média de horas por colaborador e por género (feminino e masculino) tem em conta os colaboradores contabilizados de acordo com o indicador GRI 2-7 para 2022 e 2023. Adicionalmente, devido à pandemia de COVID-19 e à indisponibilidade da Academia Pumangol, o plano de formações foi ajustado, sendo executado conforme as prioridades operacionais para o ano de 2023.

GRI 405-1 Diversidade em órgãos de governança e colaboradores

Para calcular este indicador, foram utilizados os dados relativos a colaboradores do Grupo Pumangol para 2022 e 2023, correspondente ao indicador GRI 2-7.

GRI 405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens

Os rácios entre o salário-base e a remuneração recebidos por género, foram calculados através das seguintes fórmulas:

- Rácio do salário-base das mulheres e homens = 1 - (Σ salário médio de mulheres por categoria profissional - Σ salário médio de homens por categoria profissional)/ (Σ salário médio de homens por categoria profissional)
- Rácio da remuneração das mulheres e homens = 1 - (Σ remuneração média de mulheres por categoria profissional - Σ remuneração média de homens por categoria profissional)/ (Σ remuneração média de homens por categoria profissional)

A remuneração total anual inclui o valor do salário base.

LISTA DE ACRÓNIMOS E ABREVIATURAS

ANPG	Agência Nacional de Petróleo, Gás e Biocombustíveis
AOA	kwanzas
AECIPA	Associação das Empresas Prestadoras de Serviços da Indústria Petrolífera em Angola
B2B	Business to Business
CEO	Chief Executive Officer
CFO	Chief Financial Officer
CoCo	Company Owned Company Operated
CoFo	Company Owned Franchise Operated
CPAT	Comissão de Prevenção de Acidentes de Trabalho
CO2eq	Carbon Dioxide Equivalent
EBITDA	Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization
eq	Equivalent
EPI	Equipamento de Protecção Individual
ESG	Environmental, Social and Governance (Ambiental, Social e Governança)
GEE	Gases com Efeito de Estufa
GJ	Gigajoules
GNL	Gás Natural Liquefeito
GRI	Global Reporting Initiative
HSE	Health, Safety and Environment
IATA	International Air Transport Association
ISO	International Organization for Standardization
ISPS	International Ship and Port Facility Security
JIG	Joint Inspection Group
KPI	Key Performance Indicator
kWh	quilowatt hora
L	Litros
M	Milhões
m	Milhares
m3	metro cubico
ODS	Objectivos de Desenvolvimento Sustentável
PA	Posto de abastecimento
PBA	Pumangol Limitada
PIB	Produto Interno Bruto
PIN	Pumangol Industrial
RH	Recursos Humanos
RSC	Responsabilidade Social Corporativa
SAPS	Sistema de Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho
SASB	Sustainability Accounting Standards Board
S&P	Standard and Poor’s
TCPL	Terminal de Combustíveis da Pumangol Luanda
TEMAR	Terminal marítimo
tCO2eq	Toneladas de Emissões Equivalentes de Dióxido de Carbono
Var.	Variação



Rua do Centro de Convenções,
Via S8, Condomínio Cidade Financeira,
Bloco 1, 3º Andar - Talatona
Luanda - Angola



Cria boa energia.