

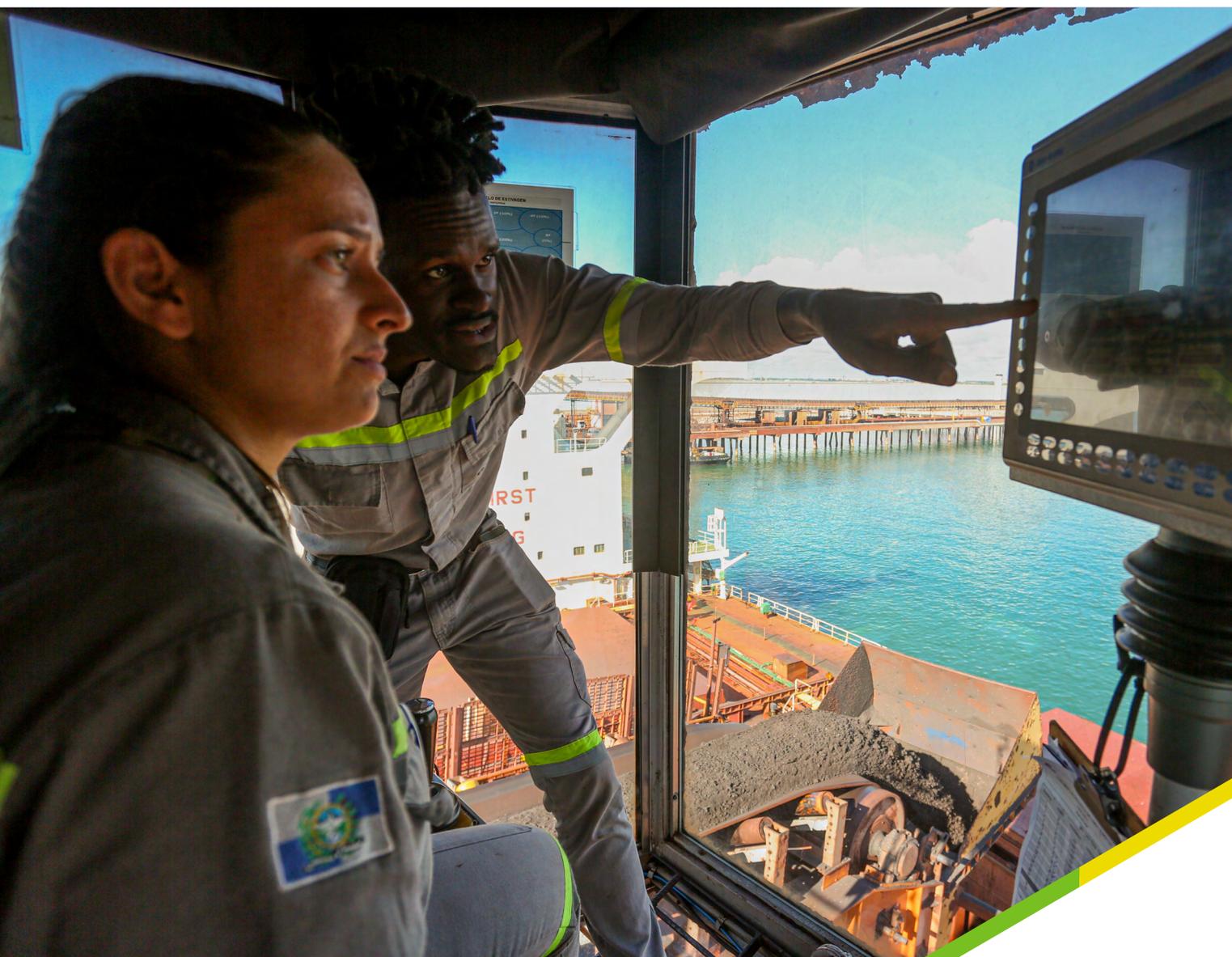


FERROPORT

ANGLO AMERICAN - PRUMO LOGÍSTICA



RELATÓRIO ANUAL DE **SUSTENTABILIDADE 2022**



SUMÁRIO

1. MENSAGEM DO CEO	3
2. DESTAQUES 2022	6
3. APRESENTAÇÃO	10
4. QUEM SOMOS	13
5. ESTRATÉGIA E GESTÃO	16
6. GOVERNANÇA CORPORATIVA	21
7. COMPROMISSO COM AS PESSOAS	37
8. COMPROMISSO COM O MEIO AMBIENTE	66
9. COMPROMISSO COM OS RESULTADOS	86
10. SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI	96



1. MENSAGEM DO CEO

GRI 2-22

O ano de 2022 foi marcado por desafios e conquistas, com retorno pleno ao ambiente de trabalho, ocupado por nossos colaboradores com energia renovada. Duas grandes operações, a parada para manutenção e a dragagem, exigiram amplo planejamento e preparo das equipes, que atuaram com qualidade, eficiência e no prazo adequado, assegurando a conformidade das operações, a proteção do meio ambiente e a segurança das pessoas.

Além de vencer os desafios do ano, comemoramos nossos resultados operacionais e econômico-financeiros. Embarcamos 21,4 milhões de toneladas de minério de ferro em 131 navios, e planejamos para 2023 o aumento da produção para mais de 24 milhões de toneladas, o que tem demandado a preparação das equipes e o desenho de um processo de adaptação, manutenção e preservação dos equipamentos.

Desde o início de nossa operação, em 2014, fechamos o ano com os maiores faturamento e Ebitda já alcançados: R\$ 1,1 bilhão de faturamento, 10% acima do exercício anterior, e 82% de margem Ebitda. O resultado pode ser atribuído especialmente à nossa disciplina na gestão de custos e eficiência operacional. Atuamos com equipes enxutas e tecnologia de ponta – contemplando recursos capazes de operar equipamentos de forma remota e detectar, antecipadamente, possíveis problemas operacionais.

Adotamos práticas de governança robustas, que, somadas a uma estrutura de gestão organizada, pautada por responsabilidade, zelo e transparência, agregam valor aos acionistas, ampliando o retorno de seus investimentos.

Acima de tudo isso, no entanto, está a segurança de todos os envolvidos em

nossas atividades. Atentos aos nossos indicadores, analisamos continuamente a possibilidade de promover melhorias, e ministramos com frequência ações de capacitação e conscientização aos

nossos profissionais, buscando sempre a preservação da saúde e segurança, proteção ambiental, redução de riscos e integridade de ativos.



Buscamos sempre a preservação da **saúde e segurança, proteção ambiental, redução de riscos e integridade de ativos.**

Em relação à Estratégia de Sustentabilidade Ferroport, que expressa o nosso compromisso de contemplar práticas sustentáveis no planejamento e na execução das atividades, avançamos significativamente em 2022 ao fecharmos acordo comercial para geração e fornecimento de energia renovável. Por meio da implantação de parques eólicos, a partir de 2024 poderemos contar com 100% de energia renovável para nosso consumo. Dessa forma, contribuiremos para a transição energética nacional, redução de impactos ambientais relacionados às mudanças climáticas e diminuição do custo com o insumo – o segundo maior em nossos registros.

Por mais um ano, ocupamos posição de destaque no *ranking* das empresas avaliadas pela Natural Intelligence (NINT) – consultoria de conformidade ESG. A conquista atesta que nossa Estratégia de Sustentabilidade está em

linha com os propósitos dos acionistas e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Outras realizações marcaram o ano de 2022. O programa de formação de mão de obra local Geração Portuária foi exclusivamente dedicado às mulheres de São João da Barra (RJ). Depois de capacitadas e avaliadas, algumas das participantes do programa serão efetivadas em nossas atividades e outras estarão preparadas para atender às demais empresas que operam no Porto do Açú. Em 2023, abriremos mais inscrições para o público feminino.

A diversidade e a inclusão estão fortemente inseridas em nossa pauta. Tanto que uma de nossas iniciativas, conduzida em conjunto com o Grupo Prumo, a Jornada de Diversidade e Inclusão, conquistou o prêmio Ser Humano 2022, como *case*, da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH).

O compromisso com a promoção do desenvolvimento socioeconômico em comunidades do nosso entorno também foi manifestado por meio de projetos sociais que priorizam a educação e geração de renda. Investimos em ações locais e patrocinamos iniciativas via leis de incentivo à cultura e ao esporte, contribuindo para o desenvolvimento e a geração de valor em nossas comunidades.

Por todo esse conjunto de realizações e conquistas, agradeço aos que se somaram a nós no ano – em especial aos(as) colaboradores(as), pelo empenho e dedicação, aos acionistas, pela confiança, e aos fornecedores, pela parceria. Acreditamos que 2023 marcará um novo ciclo repleto de possibilidades e desafios. Juntos e conectados, continuaremos focados em nossa visão de sermos referência em eficiência e sustentabilidade nas operações portuárias de granéis.



Boa leitura!

Carsten Bosselmann – CEO



2. DESTAQUES 2022



CORPORATIVOS



Conclusão do processo de implantação do Sistema de Gestão Integrado (SGI) e preparação para obtenção de certificação do **Sistema de Gestão Ambiental** e do **Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional**, baseados nas normas ABNT NBR ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018, respectivamente.



Participação na elaboração do **Guia de Melhores Práticas de Sustentabilidade Portuária: A Estratégia ESG**, com a **Associação de Terminais Portuários Privados (ATP)**.



Evolução no desempenho ESG, conforme Rating ESG realizado pela Natural Intelligence (NINT), empresa especializada em consultoria e avaliação ESG, com **aumento de nossa média geral de 8,6 para 8,8**, evidenciando a aderência de nossas ações e nossos programas aos princípios ESG.



Aplicação da **Pesquisa de Percepção de Compliance 2022**, com **adesão de 80% do efetivo**.



Realização de **diagnóstico da cultura de Segurança Ocupacional**, com **adesão de 97% do efetivo** de colaboradores próprios e terceiros.

OPERACIONAIS



21,4 milhões de toneladas de minério de ferro embarcadas.



131 navios carregados.



Primeira dragagem com adoção do Protocolo Padrão para Dragagens de Manutenção do Porto do Açu.



Primeira grande parada de manutenção de ativos.

SOCIAIS



Programa Geração Portuária com edição exclusiva para a formação de **mão de obra local e feminina**.



Mais de **R\$ 2,3 milhões** direcionados a Investimentos Sociais Privados.



Retorno dos diálogos presenciais com a comunidade, com **mais de 100 horas de diálogos realizadas**.

AMBIENTAIS



Conclusão de acordo para aquisição de **energia renovável para abastecimento de 100% das nossas atividades**.



Elaboração do **Plano de Gestão Eficiente de Recursos Hídricos**.



3. APRESENTAÇÃO

GRI 2-2 | 2-3



Por meio do nosso segundo Relatório Anual de Sustentabilidade, apresentamos a todos os públicos com os quais nos relacionamos – entre os quais destacam-se acionistas, clientes, colaboradores, fornecedores, legisladores, reguladores e comunidades – os avanços, desafios e resultados obtidos entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2022.

Elaborado em conformidade com as normas da Global Reporting Initiative (GRI), o documento retrata nosso compromisso com a transparência, prestação de contas e com o alinhamento da gestão dos nossos negócios ao desenvolvimento sustentável e à agenda ESG (sigla em inglês para Ambiental, Social e Governança). Seu conteúdo, assim como as Demonstrações Financeiras, refere-se à nossa base operacional e nossa unidade administrativa.

Para encaminhar dúvidas ou comentários a respeito deste Relatório, colocamos à disposição o canal sustentabilidade@ferroport.com.br.



MATRIZ DE MATERIALIDADE

GRI 3-1 | 3-2

O conteúdo deste documento foi pautado pelos resultados do processo de construção de Matriz de Materialidade conduzido em 2020, que tomou por base os princípios ESG para estabelecer os impactos econômicos, sociais e ambientais de nossas operações. O trabalho considerou ainda referências de mercado, com identificação de temas-chave para o setor. O resultado foi cruzado com o nosso modelo de negócio, incluindo seus impactos conhecidos ou previstos, para validação das informações. Definimos, assim, os seguintes temas relevantes, tratados com prioridade nesta publicação:





4. QUEM SOMOS

GRI 2-1 | 2-6 | 2-7



Somos a Ferroport Logística Comercial Exportadora S.A., empresa privada nacional que atua no setor de infraestrutura e logística, constituída como *joint-venture*, pela mineradora sul-africana Anglo American (50%) e pela Prumo Logística (50%), com início das operações em 2014.

Com atuação em território nacional, somos responsáveis pela administração portuária do Terminal 1 e pelas operações do Terminal de Minério de Ferro do Complexo do Porto do Açú, localizado no município de São João da Barra, no Norte do Estado do Rio de Janeiro, onde estão localizadas nossas operações.

Dedicamo-nos à operação portuária de armazenamento e embarque de minério de ferro e ao atendimento de nosso cliente majoritário e acionista, a Anglo American – responsável pela produção de minério de ferro em mina localizada em Conceição de Mato Dentro (CMD), no Estado de Minas Gerais. O produto é transportado por mineroduto de 529 quilômetros de extensão que percorre 33 municípios, até o Porto do Açú, onde passa por processo de filtragem e é estocado até ser exportado via navio.

Ao final de 2022 contávamos com uma equipe de 274¹ colaboradores, além de outros 311 terceirizados, de empresas contratadas.

¹. Próprios, em regime CLT.



Visão e Valores



Visão

Ser referência mundial em eficiência e sustentabilidade nas operações portuárias de granéis.



Valores

Segurança – Temos compromisso inegociável com a integridade física das pessoas e das instalações em todas as nossas atividades.

Responsabilidade Socioambiental – Desenvolvemos nossas operações de forma responsável, respeitando o meio ambiente e a comunidade.

Respeito – Valorizamos as pessoas e somos éticos. Respeitamos as individualidades, somos transparentes e íntegros em todas as nossas relações.

Foco no Resultado – Temos atitude de dono. Atendemos nosso cliente com excelência e buscamos de forma permanente a redução de custos, fazendo mais com menos, superando desafios e gerando maior retorno para os acionistas.

Nosso Jeito – Temos orgulho do que fazemos. Incentivamos o trabalho em equipe e a colaboração. Valorizamos a criatividade e a inovação. Atraímos, desenvolvemos e retemos os melhores profissionais.



RECONHECIMENTO

No ano, fomos agraciados com o Prêmio Ser Humano, concedido pela Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH RJ) pelo case Jornada de Diversidade & Inclusão, iniciativa conduzida em conjunto com a Porto do Açúcar Operações, Vast Infraestrutura e GNA. A premiação reconhece contribuições inovadoras para a gestão de pessoas e o desenvolvimento humano das organizações.





5. ESTRATÉGIA E GESTÃO



SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO

Essencial no âmbito de nossa estratégia de crescimento, a implementação do Sistema de Gestão Integrado (SGI) manteve-se em foco ao longo do ano, demonstrando nosso compromisso em garantir que as operações estejam em conformidade com as normas ABNT ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018, referentes à gestão ambiental e à gestão de segurança e saúde ocupacional, respectivamente, para a prestação de serviços de logística portuária de armazenamento, movimentação e embarque de minério de ferro.

Nossa Política do Sistema de Gestão Integrado, revisada e aprovada pela alta direção e pelo Conselho de Administração, expressa os princípios e compromissos relacionados às questões ambientais e de segurança e saúde ocupacional, estando implementada em todos os processos internos e contando com ampla divulgação entre nossas partes interessadas. Além disso, durante o ano de 2022, a partir de treinamentos externos, formamos 20 novos auditores internos nas normas que compõem o SGI, investindo na avaliação contínua do desempenho do sistema.

Para 2023 estão previstas auditorias por órgão certificador acreditado pelo International Register of Certified Auditors (IRCA), a fim de avaliar a conformidade de nosso SGI com os requisitos das normas ISO 14001 e 45001, relacionadas aos sistemas de gestão ambiental e de segurança e saúde ocupacional, para as quais buscamos recomendação para a certificação.



ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE

Buscamos equilibrar nossas atividades operacionais a ações de responsabilidade socioambiental, nos baseando nos padrões internacionais de ética e integridade, com diálogos permanentes com a comunidade e fortalecimento institucional. Assim, pautados nos princípios ESG e nos conceitos dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), definimos quatro pilares, por meio dos quais conduzimos nossa Estratégia de Sustentabilidade:



Em 2022, seguindo na implementação de nossa Estratégia de Sustentabilidade, executamos os 57 itens programados no plano de ação construído para melhoria contínua de nossas atividades. Entre as ações destacam-se as relacionadas a saúde e segurança dos colaboradores, mitigação das mudanças climáticas, gestão de recursos hídricos, efluentes e resíduos sólidos, diversidade e inclusão, segurança e integridade de ativos e transparência na interação com os públicos de relacionamento.

Também em alinhamento à Estratégia de Sustentabilidade, concluímos o diagnóstico ESG, conduzido pela Natural Intelligence (NINT), empresa especializada em consultoria e avaliação ESG. Por meio de entrevistas e do levantamento de informações complementares, foram identificadas oportunidades e práticas sustentáveis

aplicáveis às nossas operações, o que norteia o planejamento e a priorização de projetos ESG a serem desenvolvidos.

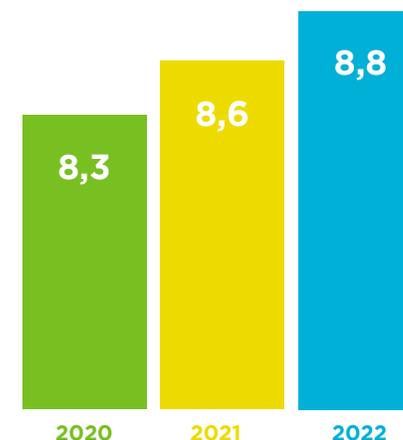
Evidenciando nossa aderência às melhores práticas sustentáveis do setor, evoluímos no desempenho ESG, saltando de média geral no Rating ESG de 8,6, em 2021, para 8,8 (sendo 10 a pontuação máxima), e obtendo avaliação “superior”, conforme critérios de avaliação utilizados pela NINT.

Para 2023, nosso objetivo é manter o nível “superior” na avaliação do Rating ESG. Assim, trabalhamos para aprimorar nossos investimentos sociais privados, por meio de patrocínio a projetos incentivados e realização de programas de educação, geração de renda e desenvolvimento com a comunidade. Temos ainda compromissos relacionados à elaboração do Plano de

Descarbonização e à obtenção do Selo Ouro para o Inventário de Emissões de GEE, além da Certificação do Sistema de Gestão Ambiental, que se baseia na norma ISO 14001, e do Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional, alinhado à norma ISO 45001.



Evolução das notas - Rating ESG



DESTAQUE EM SUSTENTABILIDADE PORTUÁRIA

Ao longo de 2022, por meio de nossa equipe de Sustentabilidade, participamos da pesquisa científica que resultou no Guia de Melhores Práticas de Sustentabilidade Portuária: A Estratégia ESG, publicado pela Associação de Terminais Portuários Privados (ATP) e Agência Nacional de Transportes Aquaviários (Antaq).

O documento, cuja abordagem é inédita no mundo, destaca diversas práticas ESG (do inglês, Ambiental, Social e Governança), incluindo programas e iniciativas conduzidos por nós. Ele é um norteador para o entendimento e a prática da sustentabilidade no setor portuário, contribuindo para o desenvolvimento e a implantação de agendas relacionadas ao tema, além de embasar ações concretas, inclusive para atendimento de políticas públicas, fiscalização e planejamento do setor portuário.

O Guia, digital e público, pode ser acessado pelo [link](#).





6. GOVERNANÇA CORPORATIVA

GRI 3-3 - ESTRUTURA DE GOVERNANÇA | 3-3 - ÉTICA E INTEGRIDADE ORGANIZACIONAL

ÉTICA E COMPLIANCE

GRI 2-23 | 2-24 | 2-25 | 2-26 | 2-27 | 205-1

Os princípios de conduta ética que devem ser adotados na condução dos negócios, das atividades e responsabilidades diárias e em nossa relação com terceiros e partes interessadas estão expressos no Código de Ética, elaborado em alinhamento à Visão e aos Valores e compromissos que assumimos.

A área de Compliance é a guardiã da conduta ética, manifestada também em políticas, controles internos, regras e diretrizes internas para que as atividades e os comportamentos se mantenham em conformidade, de forma a evitar ocorrências de corrupção, discriminação, desvios éticos ou outras ações em desacordo com os direitos humanos. Para isso, a área passou por mudança organizacional no segundo semestre de 2022, quando deixou de integrar a Gerência Jurídica para se vincular diretamente ao Diretor-Executivo, com reporte funcional ao Conselho de Administração.

Entre nossas políticas estão a do Sistema de Gestão Integrado e a de Integridade Empresarial e Compliance, que reflete nosso compromisso em atender aos princípios do Pacto Global da ONU e os valores pactuados internacionalmente pelo Brasil relacionados ao combate à corrupção e aos demais atos lesivos à administração pública, como:

- › **Convenção** da Organização das Nações Unidas Contra a Corrupção;
- › **Convenção** Interamericana Contra a Corrupção da Organização dos Estados Americanos (OEA);
- › **Convenção** da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais;
- › **Convenção** da Organização das Nações Unidas contra a Delinquência Organizada Transnacional; e
- › **Convenção** da Organização das Nações Unidas contra a Corrupção (Convenção de Mérida).



Compartilhamos políticas e procedimentos anticorrupção com nossos profissionais, incluindo integrantes dos órgãos de governança, e parceiros de negócios.

Membros dos órgãos de governança comunicados e que receberam treinamento sobre as políticas e procedimentos anticorrupção* GRI 205-2

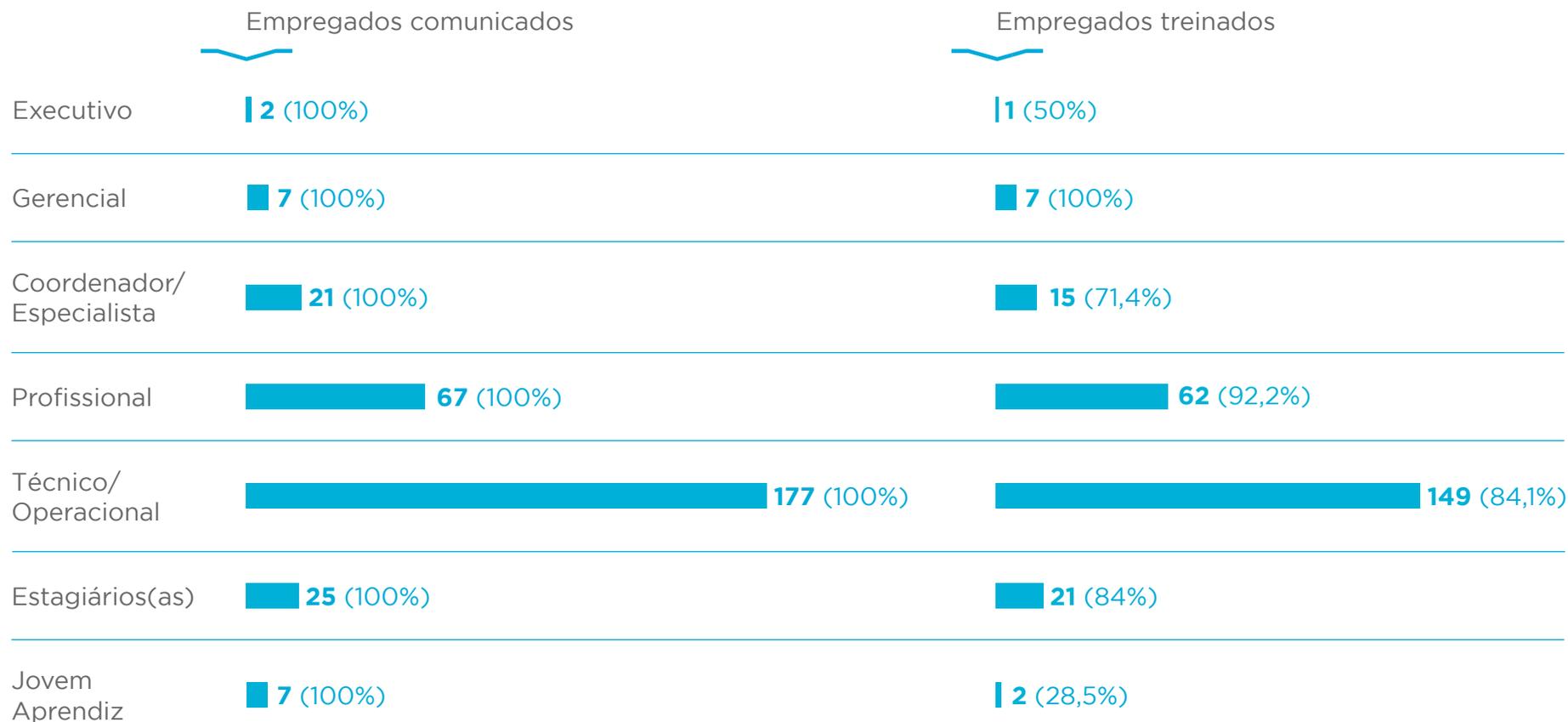
2021

Comunicados **13 (100%)**

Treinados **13 (100%)**

*Em 2022 não foi realizado treinamento específico para os membros do nosso Conselho de Administração. Os membros do nosso Conselho de Administração e dos nossos comitês Operacional, Financeiro e de Riscos são representantes e/ou colaboradores dos nossos e, portanto, estão sujeitos aos respectivos programas de *compliance* – com base nos quais o nosso programa foi desenvolvido.

Número total e percentual de empregados comunicados e que receberam treinamento sobre as políticas e os procedimentos anticorrupção, por categoria funcional em 2022* GRI 205-2



*Os dados de 2021 não estão disponíveis por categoria, mas foram comunicados 100% (270) dos empregados e treinados 34,81% (94) no total.



Número total e percentual de parceiros de negócio comunicados e que receberam treinamento sobre as políticas e os procedimentos anticorrupção* GRI 205-2



*Os membros do órgão de governança, empregados e parceiros de negócios estão concentrados na Região Sudeste.

Especificamente em relação a preceitos de integridade empresarial, as diretrizes constam no Código de Ética e nas Políticas de Integridade, que são difundidos internamente por meio de treinamentos e ações de comunicação e conscientização. Exigimos ainda o compromisso dos fornecedores com nossa Estratégia de Sustentabilidade, Política de Integridade de Terceiros e Código de Ética - temas de treinamentos obrigatórios a todos os colaboradores. Especificamente em relação à *compliance*, há treinamento com periodicidade definida; os demais são realizados de acordo com a necessidade, a exemplo de Norma de Direitos Humanos e Participação em Políticas Públicas.

Além disso, todos os contratos celebrados com terceiros são formalizados por escrito e contemplam cláusulas anticorrupção, em acordo com as previsões do nosso Código de Ética e com a legislação brasileira pertinente. Não toleramos e proibimos expressamente qualquer ato que possa ser configurado como suborno, corrupção, favorecimento, extorsão, propina, improbidade administrativa, fraude em concorrência pública ou crimes contra a administração pública e/ou a ordem econômica e tributária que cause prejuízo ao patrimônio público, ou que possam representar qualquer violação à Lei Anticorrupção. Dessa forma, consideramos que todas as nossas operações são submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção.



Reforça nossa estrutura o Canal de Denúncia, previsto no Programa de Compliance, responsável por receber preocupações, suspeitas de violações ou descumprimento ao Código de Ética, a normativos e à legislação. Ele está disponível diariamente, 24 horas, a todos os colaboradores e terceiros, que podem encaminhar suas demandas por telefone (0800 721 0785) e/ou *site* (canalconfidencial.com.br/ferroport). Gerido por empresa independente, que garante sigilo e anonimato do manifestante, o recurso conta com a opção de atendimento feminino, para quem se sentir mais confortável com essa forma. Para dúvidas, críticas e sugestões, mantemos o canal Fale Conosco: <https://ferroport.com.br/fale-conosco/>.

Os fluxos de atendimento e encaminhamento de denúncia respeitam o princípio de imparcialidade e independência das investigações. O gestor do canal (empresa independente) recebe e registra as denúncias e prepara um sumário dos fatos narrados para envio a grupos específicos, a depender do denunciado. Nos casos de denúncias contra colaboradores em geral, o sumário é enviado à área de Compliance e aos membros do Comitê de Ética. Se a abordagem se referir a diretores e equipe de Compliance, o sumário é encaminhado aos membros do Comitê de Riscos e do Conselho de Administração. Nos casos de denúncias contra conselheiros, o sumário é encaminhado aos Departamentos de Compliance da Prumo Logística e da Anglo American. As apurações podem resultar em medidas disciplinares, contratuais ou até mesmo em investigação externa.

Nos últimos anos, o volume de relatos tem crescido em razão da intensa divulgação da ferramenta e do incentivo ao seu uso. Para acompanhar o desdobramento do caso relatado, o denunciante recebe um número de protocolo.

Mantemos também estreito relacionamento com associações e órgãos municipais, em estrita observância à nossa Política de Integridade Empresarial e Compliance. Com a Prefeitura de São João da Barra, firmamos convênio por meio do qual, via leis de incentivo e recursos próprio, promovemos a formação de mão de obra e o desenvolvimento socioambiental para as comunidades em nossa área de influência. Também estamos vinculados à Associação de Terminais Portuários Privados (ATP), participando de fóruns que contribuem para os avanços e aperfeiçoamento do setor.

CANAL DE DENÚNCIA



canalconfidencial.com.br/ferroport



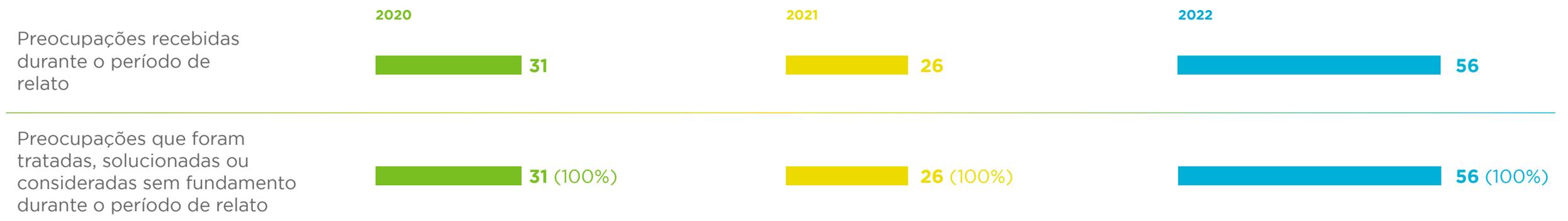
0800 721 0785



disponível diariamente,
24 horas, a todos os
colaboradores e terceiros



Número de preocupações apresentadas durante o período de relato e porcentagem de preocupações tratadas e solucionadas ou consideradas sem fundamento*



*Em 2022 recebemos 56 denúncias, sendo 86% apuráveis e 19% dessas procedentes (a conclusão de apuração de algumas denúncias recebidas em 2022 ocorreu em 2023). Entre os principais temas reportados, 33% foram sobre relacionamento interpessoal, 42% sobre más intenções/ilícitos e 25% sobre normas e políticas internas. Não foram recebidas, por meio do Canal de Denúncia Ferroport, solicitações de aconselhamento durante o período do relato.

Número total de casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos durante o período de relato



Número total e valor monetário de multas para casos de não conformidade com leis e regulamentos que ocorreram durante o período de relato* (em R\$)

Valor monetário de multas para casos de não conformidade com leis e regulamentos que foram pagas durante períodos de relato anteriores



Número total de multas para casos de não conformidade com leis e regulamentos que ocorreram durante o período de relato atual

2020	0
2021	0
2022	0

Valor monetário de multas para casos de não conformidade com leis e regulamentos que ocorreram durante o período de relato atual

2020	0
2021	0
2022	0

Número total de multas para casos de não conformidade com leis e regulamentos que foram pagas durante períodos de relato anteriores

2020	0
2021	0
2022	5

*Nossos compromissos e nossas políticas podem ser acessados nos links <https://ferroport.com.br/compliance/> e https://ferroport.com.br/wp-content/uploads/2022/07/Codigo-de-Etica_versao2021.pdf

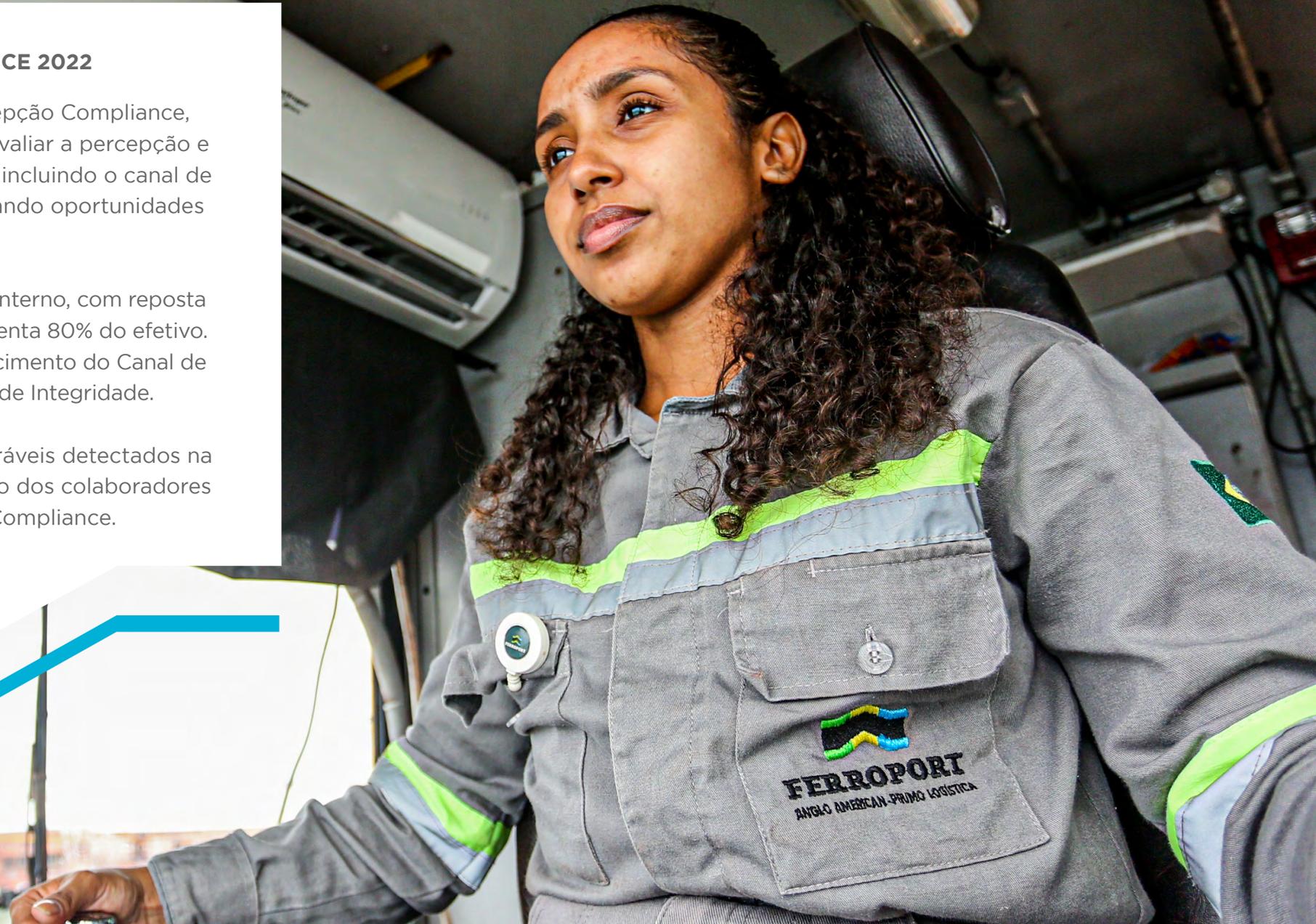


PESQUISA DE PERCEPÇÃO COMPLIANCE 2022

No início de 2023 realizamos a Pesquisa de Percepção Compliance, relacionada ao período de 2022, com objetivo de avaliar a percepção e aderência em relação ao Programa de Compliance, incluindo o canal de Denúncia, sob a ótica dos colaboradores, identificando oportunidades de melhorias.

Contamos com participação expressiva do público interno, com reposta de 256 colaboradores ao questionário, o que representa 80% do efetivo. O principal ponto forte detectado é o amplo conhecimento do Canal de Denúncia, do Código de Ética e do Normativo de Integridade.

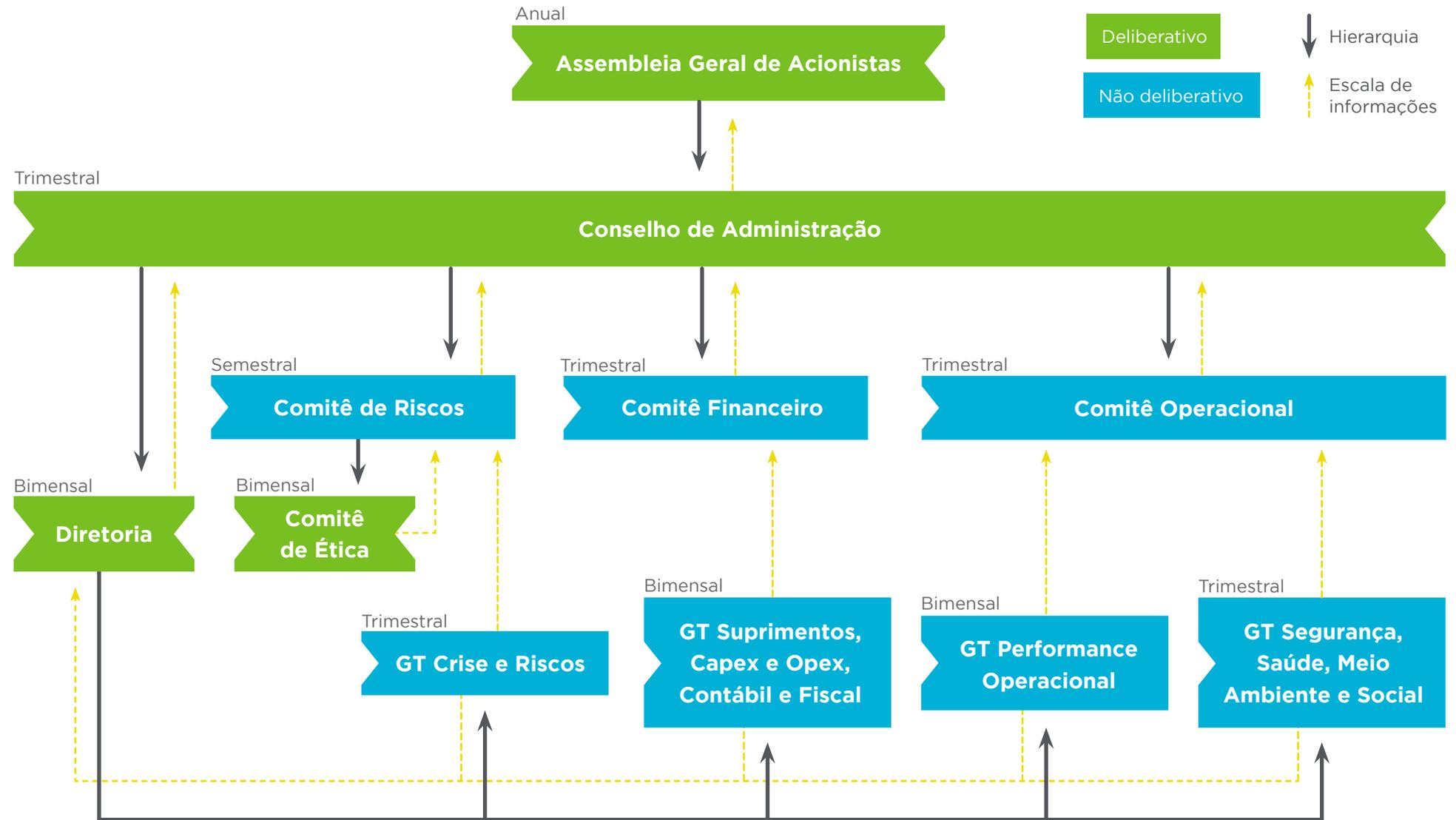
Para 2023, serão trabalhados os pontos mais vulneráveis detectados na pesquisa, com o intuito de fortalecer o engajamento dos colaboradores aos temas abrangidos pelo Programa de Compliance.



ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

GRI 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-12 | 2-13 | 2-14 | 2-15 | 2-16

Nossa governança espelha uma cultura de boas práticas de gestão, que refletem transparência, ética, responsabilidade corporativa e equidade entre todos os públicos de relacionamento, atestadas em nosso Manual de Governança, aprovado pela Diretoria-Executiva e pelo Conselho de Administração. Buscamos constantemente equilibrar os aspectos ambiental, social e de governança na condução dos negócios para assegurarmos a competitividade e perenidade. As instâncias são compostas por membros da administração dos acionistas, que são também os principais *stakeholders*: Grupo Anglo American, único cliente na logística de minério de ferro, e Grupo Prumo Logística, principal detentor das estruturas vizinhas às nossas instalações.





ASSEMBLEIA GERAL DE ACIONISTAS

- › Prumo Participações e Investimentos S.A. (50%)
- › Anglo American Investimentos Minério de Ferro LTDA. (50%)



CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

- › Wilfred Bruijn (Anglo)
- › Rogério Zampronha (Prumo)
- › Cristina Morgan (Anglo)
- › Eugenio Figueiredo (Prumo)
- › Carolina Lobato (Anglo)
- › Eduardo Quartarone (Prumo)
- › Alexandre Vidal (Anglo)
- › João Braz (Prumo)



COMITÊS DE ACESSORAMENTO

- Comitê Operacional
- Comitê Financeiro
- Comitê de Riscos



DIRETORIA-EXECUTIVA

- › CFO/CCO: Carsten Bosselmann
- › CFO: Marcelo Amaral Palladino*

*Integrou a Diretoria até janeiro de 2023



Assembleia Geral de Acionistas

- › Ocorre no primeiro quadrimestre de cada ano e sempre que necessário.
- › Elege os membros do Conselho de Administração.
- › Delibera sobre as Demonstrações Financeiras e a destinação do lucro líquido.
- › Fixa o limite global anual da remuneração dos administradores.

As reuniões são convocadas de acordo com a legislação e com nosso Estatuto Social, ocorrendo ordinariamente nos quatro primeiros meses após o encerramento do exercício social e, extraordinariamente, sempre que necessário.



Conselho de Administração

- › Formado por oito membros efetivos e seis suplentes, com mandatos anuais, elege os membros da Diretoria-Executiva.
- › A presidência do órgão é alternada entre os CEOs dos acionistas a cada dois anos, sendo a próxima eleição em 2024.
- › O presidente é sempre um alto executivo de um dos nossos acionistas.
- › Protege e valoriza o patrimônio corporativo e maximiza o retorno do investimento.
- › Toma decisões sobre propostas da Diretoria-Executiva, encaminhadas por meio do Diretor-Presidente ou dos comitês, com prévia análise e parecer nos casos em que solicitar, bem como todos os demais itens previstos no Estatuto Social.
- › Propõe iniciativas a serem desenvolvidas pela Diretoria-Executiva, que submeterá seus estudos à apreciação do órgão, e propõe aos comitês a análise de questões relevantes. A gestão de impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas é relatada por meio de reuniões do Conselho de Administração e nas Assembleias Gerais.
- › Aprova a estratégia de diversidade e as políticas internas, como as do Sistema de Gestão Integrado e de Integridade.
- › Acompanha a eficácia dos processos internos, incluindo seu gerenciamento de impactos, por meio de reportes e reuniões periódicas para comunicação, análise e deliberação de temas gerais e resultados reportados pelos comitês de assessoramento.
- › As preocupações cruciais são comunicadas ao Conselho de Administração por meio de reportes dos Comitês Operacional, Financeiro, de Riscos e Diretoria-Executiva. A boa relação/interface com os acionistas também permite tratamento e adoções de medidas rápidas em situações de necessidade.

Os currículos dos membros do Conselho de Administração podem ser conferidos no *link*: <https://ferroport.com.br/gente/lideranca/>





Diretoria-Executiva

- › Composta por executivos eleitos pelo Conselho de Administração.
- › Toma decisões com base em análise de riscos e submete/recomenda todos os assuntos que dependem das aprovações das alçadas superiores.
- › Garante a eficiência e o posicionamento estratégico corporativo, incluindo os assuntos relacionados à sustentabilidade.
- › Conduz os negócios sociais e os atos convenientes após obtidas as necessárias autorizações da Assembleia Geral dos Acionistas ou do Conselho de Administração.
- › Por possuir domínio estratégico e responsabilidade deliberativa pelos temas relacionados à sustentabilidade, incluindo a tomada de decisões a respeito do nosso desempenho, o CEO é o responsável pela análise e aprovação dos temas materiais e informações disponibilizadas publicamente, incluindo este Relatório Anual de Sustentabilidade.





Comitês de assessoramento

Não são órgãos deliberativos. Sempre se reportam e transmitem suas recomendações diretamente ao Conselho de Administração. Cada comitê é formado por quatro membros efetivos, sendo dois indicados pela Anglo American e dois pela Prumo Logística. Idealmente, ao menos um dos membros efetivos integra nosso Conselho de Administração.

Comitê de Riscos

- › Realiza reuniões semestrais e sempre que necessário.
- › Assessora o Conselho de Administração especialmente nas atividades relacionadas a gestão de crise, gestão de riscos, controles internos, *compliance* e auditorias internas.
- › Avalia com independência eventuais conflitos de interesse envolvendo diretores, gestores, auditores e outros, e propõe ao Conselho de Administração medidas corretivas apropriadas, se for o caso.

Comitê Operacional

- › Reúne-se trimestralmente e sempre que necessário.
- › Assessora o Conselho de Administração no desempenho de suas atividades, especialmente as relacionadas a segurança, saúde e meio ambiente, como também as de âmbitos social, de operação e manutenção.

Comitê Financeiro

- › Reúne-se trimestralmente e sempre que necessário.
- › Assessora o Conselho de Administração nas atividades relacionadas a gestão de Capex e Opex, contábil e fiscal, diretrizes orçamentárias, resultados financeiros e priorização de projetos.

Além dos comitês de assessoramento, mantemos Comitê de Ética, com a seguinte composição e responsabilidades

- › Seus membros se encontram a cada dois meses e sempre que convocados por um deles, pelo Conselho de Administração ou pelo Comitê de Riscos.
- › Monitora a aplicação do Programa de Compliance e das atividades executadas pela área de Compliance.
- › Reporta-se periodicamente ao Comitê de Riscos, em especial para apresentação de suas deliberações a respeito do Programa de Compliance e tratamento de denúncias de transgressão ética.



GESTÃO DE RISCOS

Evidenciando nossa gestão baseada no princípio da precaução, mapeamos nossos riscos do negócio e acompanhamos constantemente os planos de ação vinculados a eles. A fim de garantir o controle dos riscos e verificar a efetividade das ações de eliminação e mitigação implementadas, realizamos revisão anual dos riscos do negócio. Para isso, mantemos uma área de Controles Internos dedicada à gestão de riscos, o que envolve acompanhamento, orientação, supervisão e revisão dos fatores externos e internos capazes de gerar algum tipo de prejuízo ou impedir a continuidade das operações.

Além da revisão e reclassificação, mapeamos em 2022 três novos riscos, um dos quais relacionado a mudanças climáticas. Em contrapartida, um deles, ligado à operação, foi eliminado durante a parada para manutenção. Tanto os riscos revisados quanto os novos mapeados e os eliminados são reportados ao Comitê de Riscos, conforme definido em nossa estrutura de governança.

Espera-se que, até o final de 2023, sejam eliminados mais dois riscos e que haja um menor número de riscos mapeados na comparação com o volume de 2022.

Revisão de riscos – Ciclo anual 2022



Fornecedores

GRI 414-2

Entre os riscos relevantes mapeados e monitorados internamente, está o relacionado à contratação de fornecedores com reputação comprometida ou em desacordo com sustentabilidade, direitos humanos, direitos trabalhistas, ética e temas afins. Para controle, mantemos ferramenta focada em gestão de terceiros que nos apoia no *background check* e na validação dos documentos dos fornecedores, emitindo relatório para o gestor do contrato. O objetivo é garantir a regularidade contratual e segurança jurídica no processo de contratação.

Antes de ser contratado, o fornecedor tem conhecimento do nosso Código de Ética e da Política de Integridade de Terceiros, que expressam o que esperamos dele como prestador de serviço. Nos contratos firmados constam cláusulas que deixam clara nossa não aceitação de práticas como utilização de mão de obra infantil e trabalho análogo à escravidão, corrupção, desvios éticos e ações contrárias aos direitos humanos. Os fornecedores também passam por análises de *compliance*: foram 183 em 2022 (150 em 2021 e 30 em 2020), que não apresentaram indícios de impactos sociais negativos.





Segurança de dados

GRI 3-3 – Segurança de dados

Segundo nossa Norma de Privacidade, “o compromisso com a segurança é o principal valor da empresa e envolve também a proteção à privacidade dos titulares dos dados envolvidos com a organização”. Para honrar esse objetivo, mantemos política de privacidade, amplamente divulgada, além de área de Segurança da Informação que conta com profissionais qualificados e certificados para atuar em torno do tema.

Dispomos de controles técnicos e organizacionais para tratamento dos riscos cibernéticos, que vão de soluções para proteção, detecção e resposta a incidentes de segurança a um programa de conscientização e treinamento dos colaboradores, com o objetivo de educar os usuários com dicas sobre como preservar seus dados corporativos de ataques cibernéticos.

Os treinamentos são realizados por meio de plataforma baseada em gamificação,

proporcionando uma competição saudável entre os usuários. Semanalmente, os colaboradores recebem treinamentos e *quizzes* para avaliação do quanto assimilaram as informações. A cada fim de trimestre e no fim do ano são premiados os três primeiros colocados. Além disso, são promovidas *lives* para levar conhecimento de forma mais contextualizada no dia a dia das equipes.

Anualmente, são realizados ainda testes de invasão para monitorar o nível de segurança do ambiente digital. Aplicamos, adicionalmente, avaliação de nível de reconhecimento de riscos, enviando *e-mails* testes com características maliciosas, a fim de verificar o aprendizado de cada colaborador e promover reforço nos treinamentos.

Desde 2020, estamos em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Constantemente monitoramos nossa conformidade e maturidade em relação às melhores práticas de segurança da informação e aos requisitos legais relacionados à proteção de dados e privacidade, mantendo-nos preparados para possíveis fiscalizações e novas regulamentações.



“Atraímos, desenvolvemos e retemos os melhores profissionais.”

7. COMPROMISSO COM AS PESSOAS

GRI 2-29 | 3-3 TRANSPARÊNCIA COM STAKEHOLDERS





Buscamos manter relacionamentos transparentes com os *stakeholders* envolvidos nos negócios: acionistas, clientes, trabalhadores próprios e terceiros, fornecedores, órgãos legisladores e regulamentadores, comunidade e sociedade em geral. Além de agregar valor, o engajamento com esses públicos possibilita identificarmos e minimizarmos impactos negativos e potencializarmos os positivos, na medida em que aponta sinergias para o compartilhamento de conhecimento.

Diversas ferramentas atendem a esse propósito, como o canal aberto com a comunidade, que permite compartilharmos informações e identificarmos demandas. Realizamos reuniões periódicas com acionistas, clientes e fornecedores para o alinhamento de demandas e expectativas, e, aos colaboradores, colocamos à disposição uma série de canais, incluindo anônimos, para consulta e engajamento. Com órgãos legisladores e regulamentadores, alimentamos um fluxo de comunicações e atendimentos legais, além do encaminhamento de reportes de desempenho, quando solicitado.



COLABORADORES

GRI 2-19 | 2-20 | 2-30 | 3-3 GERAÇÃO DE EMPREGO E GESTÃO DE CARREIRA

Ao final do exercício, mantínhamos 274 colaboradores próprios, 25 estagiários e sete jovens aprendizes. A todos ofertamos remuneração compatível com o mercado e benefícios diferenciados, baseados em pesquisa anual de mercado.

O pacote de remuneração disponível aos profissionais – 100% cobertos por acordos de negociação coletiva –, livre de discriminação ou privilégios, contempla salário fixo mais adicionais (período/turno/horas extras) e salário variável, por meio de Participação em Lucros e Resultados (PLR), regido por acordo que envolve comissão composta por empregados e representante sindical. A remuneração variável considera o ciclo de avaliação de desempenho, que envolve metas e alinhamento com os nossos Valores e orienta também os processos de sucessão, preenchimento de vagas e plano de carreira.

Todos os trabalhadores participam anualmente da elaboração de seu Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), que visa aos desenvolvimentos técnico e comportamental continuados e participativos. Possuímos, ainda, mapa sucessório que indica os potenciais sucessores de cada área, para os quais é elaborado e executado um PDI diferenciado, visando impulsionar seu desenvolvimento.





Pacote de benefícios

GRI 401-2

- › Assistências médica e odontológica
- › Seguro de vida
- › Vale-transporte/alimentação/refeição (ou refeitório)
- › Seguro-viagem
- › Auxílio-funeral
- › Auxílio-creche
- › Previdência privada
- › Participação em lucros e resultados, sendo três salários o menor *target*
- › Licença-maternidade (6 meses) e licença-paternidade (20 dias), resultado de nossa adesão ao programa Empresa Cidadã
- › Inserção de dependentes em relação homoafetiva
- › Complementação salarial por afastamento por acidente de trabalho
- › Gympas



Canais de comunicação

- › Sala de conversa*
- › Ferroposts – postagens de destaque por *e-mail*
- › TV Corporativa
- › *Newsletter* semanal
- › Páginas no LinkedIn e Instagram e grupo de WhatsApp
- › Jornal Mural
- › Indicadores de *clipping*
- › Intranet

*Reúne a presidência, diretoria, gerências e colaboradores em diálogos abertos, nos quais podem ser sanadas dúvidas.



Número de empregados por gênero* GRI 2-7

Número de empregados, empregados permanentes e empregados em tempo integral



*Os empregados, todos permanentes, estão concentrados na Região Sudeste. Não considera jovens aprendizes e estagiários, somente colaboradores próprios CLT. Os dados de 2020 incluem 24 estagiários e nove jovens aprendizes; os de 2021 incluem 28 e sete, respectivamente; e os de 2022 contemplam 25 e sete, respectivamente. Os indicadores são controlados mensalmente por relatórios do Power BI. O total de empregados permanentes não contempla o número de trabalhadores terceiros. Não houve registros de empregados temporários, sem garantia de carga horária ou em período parcial, durante o período.

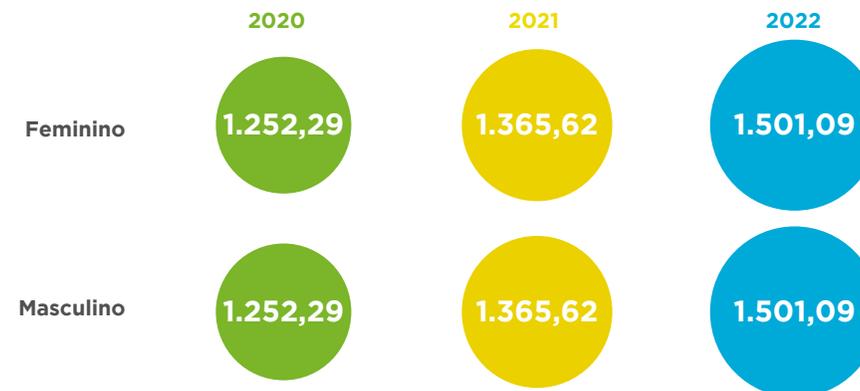
Número de trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho é controlado pela organização* GRI 2-8



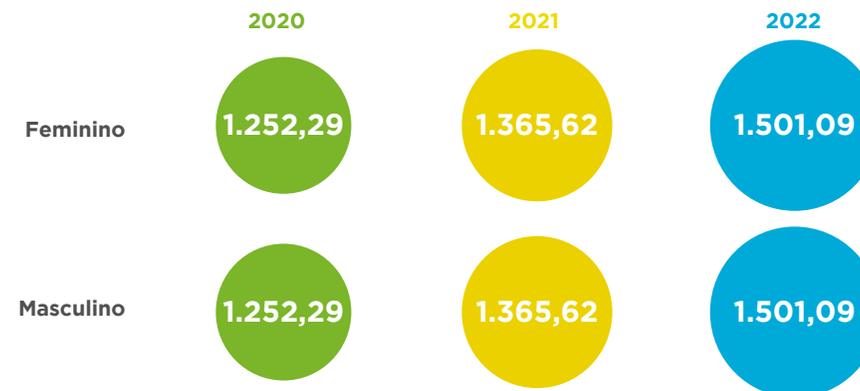
*O número de trabalhadores terceiros remete ao número registrado no fim do período do relato, excluindo trabalhadores terceiros registrados em contratos do tipo *spot*, investimentos SIB Capex e com menos de 100 horas trabalhadas no mês. Os dados são coletados por meio de Informe Mensal, cujo preenchimento é solicitado até o primeiro dia útil de cada mês, reportando o número total de empregados contratados no mês. Para atendimento da programação da Parada Geral de Manutenção, que engloba várias atividades, são mobilizados trabalhadores terceirizados, desmobilizados ao final das atividades.

Variação entre o salário mais baixo por gênero em unidades operacionais importantes e o salário-mínimo GRI 202-1

Menor salário pago pela organização (R\$)



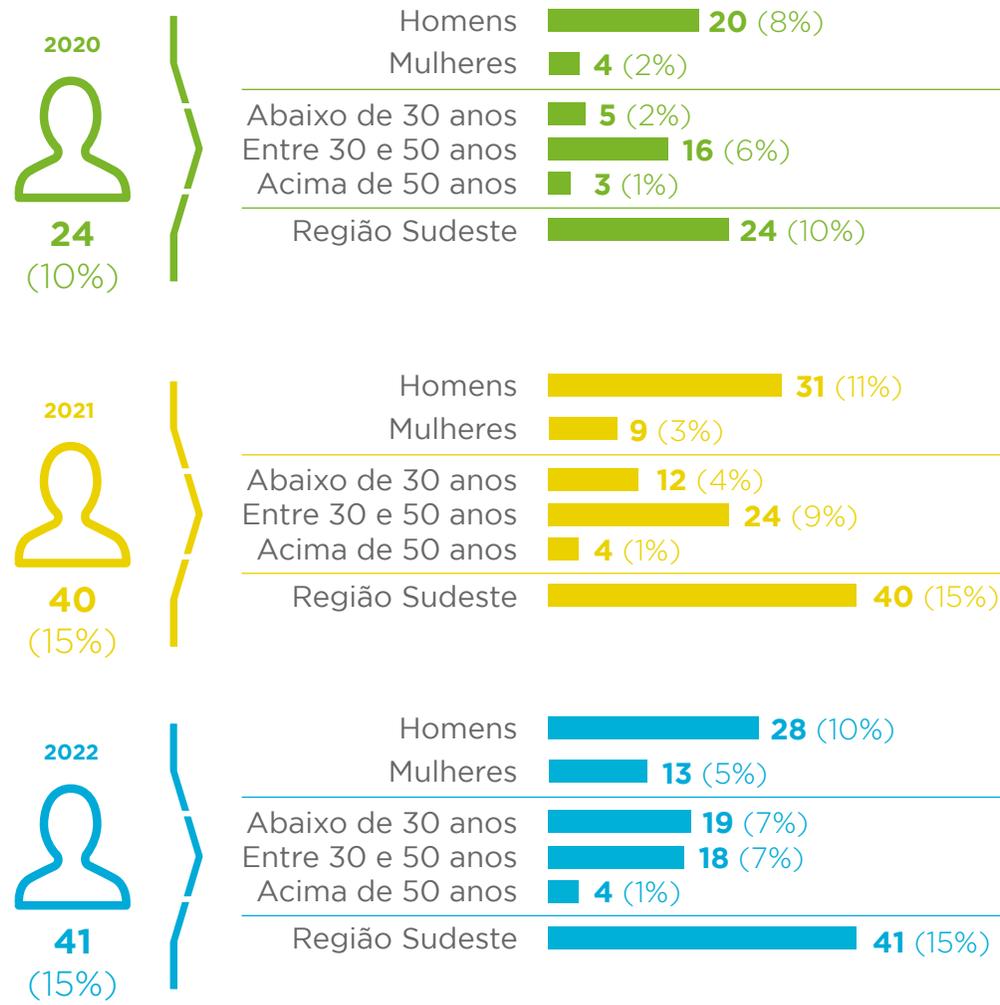
Salário-mínimo determinado por legislação ou sindicato (R\$)



Relação percentual

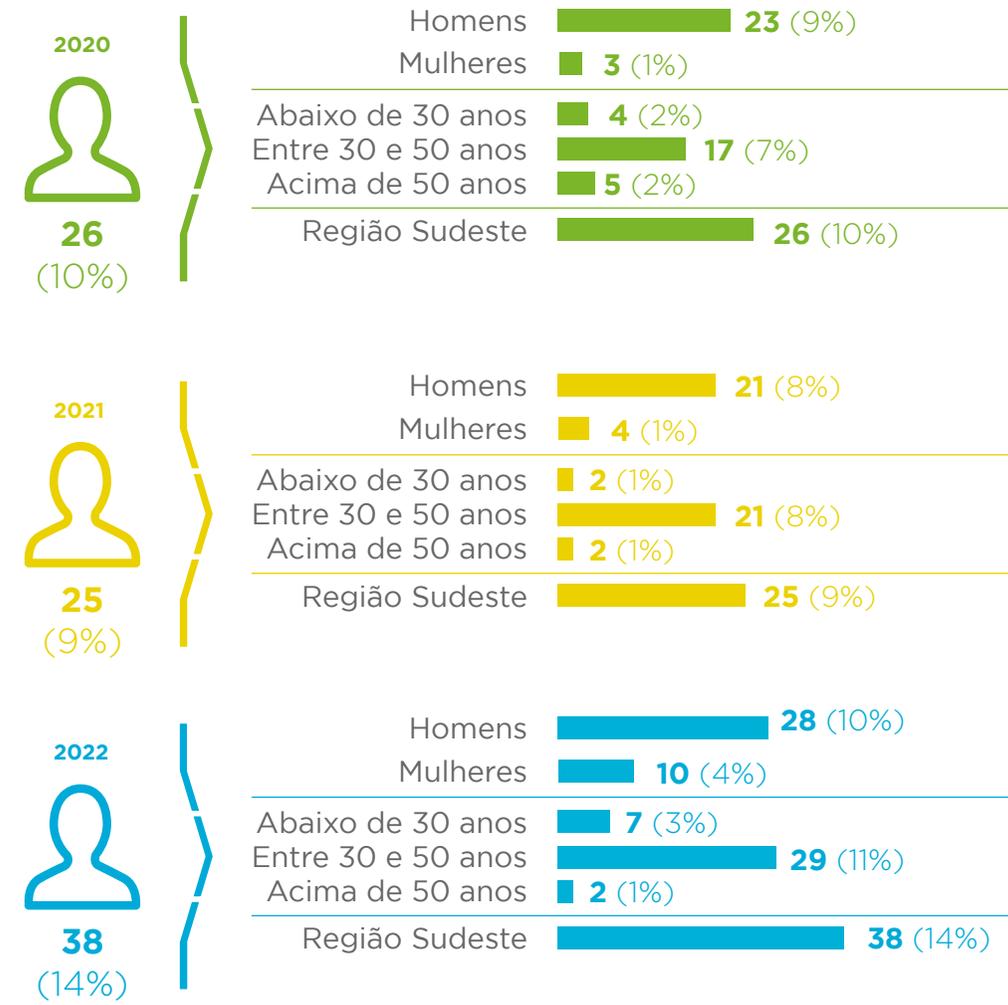


Número total e taxa de novas contratações por faixa etária, por gênero e região* GRI 401-1



*Não há operações nas regiões Norte, Nordeste, Centro-Oeste e Sul.

Número total e taxa de empregados próprios que deixaram a empresa por faixa etária, por gênero e por região* GRI 401-1



*Não há operações nas regiões Norte, Nordeste, Centro-Oeste e Sul.

Razão matemática (RM) entre salário e remuneração base para mulheres e homens em cada categoria funcional, discriminada por unidades operacionais importantes GRI 405-2

		2020			2021			2022		
		salário-base (R\$)	remuneração (R\$)	RM	salário-base (R\$)	remuneração (R\$)	RM	salário-base (R\$)	remuneração (R\$)	RM
Executivo	mulheres	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
	homens	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Gerencial	mulheres	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
	homens	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Coordenação/Especialista	mulheres	16.789,14	16.789,14	1	13.905,27	13.905,27	1	15.782,78	15.782,78	1
	homens	16.802,10	17.517,08	1,04	16.479,21	17.113,06	1,04	19.038,24	19.808,53	1,04
Profissional	mulheres	7.529,53	7.537,89	1	7.625,72	7.634,89	1	7.743,02	7.743,02	1
	homens	8.894,70	9.774,77	1,1	9.369,87	10.072,03	1,07	10.480,82	11.403,75	1,09
Técnico/Operacional	mulheres	2.993,98	3.177,55	1,06	2.924,50	3.249,65	1,11	2.634,96	2.876,23	1,09
	homens	4.059,20	4.733,15	1,17	4.517,20	5.275,21	1,17	5.012,68	5.734,90	1,14
Estagiário	mulheres	1.240,00	1.240,00	1	1.218,35	1.218,35	1	1.187,43	1.187,43	1
	homens	1.240,00	1.240,00	1	1.106,18	1.106,18	1	1.056,00	1.056,00	1
Jovem Aprendiz	mulheres	581,16	581,16	1	581,16	581,16	1	581,16	581,16	1
	homens	0	0	0	0	0	0	0	0	0

*Os valores relacionados aos salários dos níveis Gerencial e Executivo são informações sensíveis devido à pequena quantidade de colaboradores nesses cargos. A partir de 2021, tivemos a inclusão de estagiários técnicos devido a um programa do Grupo; assim, a média salarial é menor se comparada ao ano anterior (2020). Não possuímos homens contratados como jovens aprendizes.

Licença-maternidade/paternidade GRI 401-3

Total de empregados que tiveram direito a usufruir licença-maternidade/paternidade

	2019	2020	2021	2022
homens	202	202	215	214
mulheres	45	46	55	60

Total de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade

	2019	2020	2021	2022
homens	11	12	13	12
mulheres	2	7	5	1

Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período de relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade

	2019	2020	2021	2022
homens	11	12	13	12
mulheres	2	7	5	1

Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregadas 12 meses após o retorno ao trabalho

	2019	2020	2021	2022
homens	10	10	13	10
mulheres	2	7	3	0

Taxa de retorno

	2019	2020	2021	2022
homens	n/d	100%	100%	100%
mulheres	n/d	100%	100%	100%

Taxa de retenção

	2019	2020	2021	2022
homens	n/d	83%	100%	83%
mulheres	n/d	100%	60%	0%



Atração e retenção de talentos GRI 404-2

Como parte da estratégia de atração e retenção de talentos, contamos com programas de entrada de mão de obra: Ferroport Evolution, Geração Portuária e Programa de Estágio Técnico. O primeiro é dedicado a estagiários (nível superior) e jovens aprendizes. O Geração Portuária é destinado à formação e ao desenvolvimento de mão de obra local. A edição de 2022 contou com um recrutamento afirmativo para o público feminino, abrindo as portas para a inclusão de mulheres na operação portuária ([saiba mais em Diversidade e inclusão](#)). Já o Programa de Estágio Técnico, realizado de forma integrada com as demais empresas do Grupo Prumo, destina-se a residentes de São João da Barra e adjacências, com o objetivo de desenvolver a prática operacional.

O esperado é que 90% das contratações nos programas de base tenham viés de diversidade (mulheres, pessoas pretas e pardas ou Pessoas com Deficiência - PCDs)

e que esses colaboradores residam em São João da Barra (RJ), evidenciando nosso compromisso com o tema Diversidade e Inclusão e Desenvolvimento Local.

Os programas buscam proporcionar experiências que desenvolvam competências técnicas e comportamentais, preparando talentos para seus próximos passos profissionais. Para tornar os programas ainda mais atrativos, incluímos curso de idioma na grade de treinamento. A ideia é aumentar a empregabilidade geral, sendo conosco ou no mercado de trabalho.

Em 2022, dos cinco estagiários que concluíram o programa, quatro foram contratados. Houve uma taxa de absorção de 27% dos estagiários (técnico e superior) e aprendizes.

Para 2023, está previsto o dobro de estagiários para a nova edição do Programa de Estágio Técnico Integrado.





Também investimos em capacitação, tendo realizado, em 2022, 13,3 mil horas de treinamentos. Adicionalmente, nos dedicamos a um estudo para criação de norma que reformula todo o processo de treinamento e desenvolvimento interno. Entre as novas medidas, a serem implantadas em 2023, estão previstas a contratação de empresa especializada, responsável por aplicar os treinamentos, e mudanças no escopo da gestão da área de Recursos Humanos. A reorganização busca, principalmente, fomentar melhor desempenho relacionado ao tema, que é monitorado por indicadores internos.

Entre os programas dedicados ao aperfeiçoamento das habilidades dos empregados estão:



› **Treinamentos mapeados em LNT:** reuniões com a liderança para identificar necessidades de treinamento para o ano seguinte.



› **Treinamentos mapeados em PDI:** demandas identificadas por meio de *feedbacks* contínuos e no ciclo de avaliação de adesão aos valores.



› **Requisitos de SGI:** criação e revisão de normas, procedimentos e instruções de trabalho, treinamentos obrigatórios e SSO. Realização de treinamento e reciclagem.



› **Convênio com instituições:** desconto em cursos de graduação, pós-graduação e idiomas para colaboradores e seus dependentes.

Não mantemos, no entanto, programas de transição para facilitar a continuidade de empregabilidade em caso de aposentadoria ou rescisão do contrato de trabalho.



Média de horas de treinamento que empregados realizaram durante o período de relato, por gênero e por categoria funcional* GRI 404-1

	2020			2021			2022		
	Número de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Número de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Número de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Total	248	1.133	4,57	270	4.767	17,66	274	13.366	48,78
Masculino	202	628	3,11	215	3.011	14	214	6.769	31,63
Feminino	46	505	10,98	55	1.756	31,93	60	6.597	109,95
Executivo	2	15	7,5	2	4	2	2	24	12
Gerencial	7	111	15,86	7	264	37,71	7	192	27,42
Coordenação/ Especialista	19	491	25,84	21	1.352	64,38	21	1.278	60,86
Profissional	63	1.180	18,73	64	3.059	47,8	67	6.203	92,58
Técnico/ Operacional	157	617	3,93	176	2.614	14,85	177	15.046	85,01

*Em 2020, ano de pandemia, houve várias ações *on-line* de curta duração, o que elevou o indicador. Em 2021, o retorno à modalidade presencial, com limitações do número de participantes no espaço físico, reduziu o indicador pelos ajustes necessários à modalidade híbrida. Em 2022, houve maior adaptação à modalidade híbrida, atualização de documentos normativos em atendimento SGI, o que elevou novamente o indicador.



Percentual do total de empregados, discriminados por gênero e categoria funcional, que receberam avaliação regular de desempenho e desenvolvimento de carreira **GRI 404-3**

		2020			2021			2022		
		Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Executivo	número	2	0	2	2	0	2	2	0	2
	percentual	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Gerencial	número	6	1	7	6	1	7	6	1	7
	percentual	85,71%	14,29%	100,00%	85,71%	14,29%	100,00%	85,71%	14,29%	100,00%
Coordenação/ Especialista	número	16	3	19	18	3	21	17	4	21
	percentual	84,21%	15,79%	100,00%	85,71%	14,29%	100,00%	80,95%	19,05%	100,00%
Profissional	número	38	25	63	41	23	64	45	22	67
	percentual	60,32%	39,68%	100,00%	64,06%	35,94%	100,00%	67,16%	32,84%	100,00%
Técnico/ Operacional	número	140	17	157	148	28	176	144	33	177
	percentual	89,17%	10,83%	100,00%	84,09%	15,91%	100,00%	81,36%	18,64%	100,00%

Percentual do pessoal de segurança que recebeu treinamento formal nas políticas de direitos humanos da organização ou em procedimentos específicos e sua aplicação à segurança* **GRI 410-1**

Número total do pessoal de segurança



Número do pessoal de segurança que recebeu treinamento em direitos humanos



Percentual do pessoal de segurança que recebeu treinamento em direitos humanos



*Incluída a organização terceirizada de vigilância, com 36 colaboradores.

Diversidade e inclusão

GRI 3-3 - CONDIÇÕES DE TRABALHO | 3-3 - DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES | 412-1 | 412-2

Desdobramos nosso Valor Respeito: “valorizamos as pessoas e somos éticos. Respeitamos as individualidades, somos transparentes e íntegros em todas as nossas relações” em prol de uma cultura que torne o ambiente industrial mais plural e isonômico.

Com o intuito de comunicar e reger a conduta de colaboradores, sobre não ser tolerável a qualquer tipo de preconceito e garantir chances iguais para desenvolvimento profissional, possuímos uma Norma de Diversidade e Inclusão. O documento reforça nosso Código de Ética e Integridade, conversa com nosso Programa de Compliance e está vinculado ao Canal de Denúncia. Possuímos o Programa de Diversidade e Inclusão, que define ações para atender à estratégia de equidade de gênero e equidade de raça. Além disso, mais espaço tem sido criado para visibilidade e alavancagem das carreiras femininas, bem como mais

possibilidades de atração de talentos de pessoas negras e divulgações de informações e conteúdos para liderança e colaboradores em geral acerca dos pilares principais da temática: gênero, raça, pessoas com deficiência, população LGBTQIA+ e diversidade geracional.

Para fomentar a pluralidade e isonomia de oportunidades, nos baseamos em indicadores para acompanhar o desenvolvimento de nosso capital intelectual humano. Com base em métricas sobre atração, desenvolvimento e retenção, a área de RH atua estrategicamente com a liderança na gestão de pessoas, incluindo treinamentos e capacitações, acompanhamento de resultado de avaliação de adesão aos valores, faixa salarial, movimentações, turnover, pesquisa salarial, avaliação de talentos, plano sucessório e recrutamento interno.



Monitoramos o atendimento aos direitos trabalhistas fundamentais e leis e regulamentações relacionadas, apoiando os princípios orientadores sobre negócios e direitos humanos da ONU. Também investimos em programas para desenvolvimento profissional local por meio de capacitação e oportunidades de aprendizagem legal e estágio de nível técnico e superior.

Desenvolvemos em 2022 uma edição para o programa Geração Portuária, cujo objetivo foi capacitar 25 mulheres sanjoanenses para operar equipamentos portuários. O processo seletivo do curso, ministrado pelo Senai e apoiado pela Prefeitura de São João da Barra, contou com mais de 800 inscritas. As 25 selecionadas participaram, durante dois meses, de aulas de imersão e nivelamento de operações portuárias na Escola Municipal Domingos Fernandes da Costa (Dofec). Após a primeira etapa, 13 foram selecionadas para atuar

conosco como operadoras-*trainees* por dez meses em regime CLT. As *trainees* não absorvidas são encaminhadas para a Rede de Empregabilidade, que reúne todas as empresas operantes no Porto do Açu.

Evidenciando nosso comprometimento com a diversidade e inclusão, temos como objetivo para 2023 elaborar um programa de liderança inclusiva, perene e de mentoria feminina. Também está no radar chegar ao fim de 2024 com 20% mais de negros, mulheres e mulheres na liderança.

Em relação aos direitos humanos, buscamos identificar, avaliar e minimizar, por meio de práticas de gestão adequadas e auditorias permanentes, eventuais impactos adversos sobre o tema oriundos ou relacionados às nossas atividades, incluindo situações envolvendo terceiros ou qualquer outra pessoa agindo em nosso nome. Caso ocorram

irregularidades, nosso compromisso é garantir que sejam interrompidas e remediadas. Somos signatários do Pacto Empresarial pela Integridade e contra a corrupção, do Instituto Ethos, que aborda o tema Direitos Humanos, além de mantermos Canal de Denúncias ativo, divulgado e disponível para qualquer pessoa.

Além disso, treinamos nossos profissionais sobre o tema: em 2022, participaram de capacitação 129 empregados (47,08% do total) – número considerado satisfatório tendo em vista que foi o primeiro ano de treinamentos (não obrigatório).

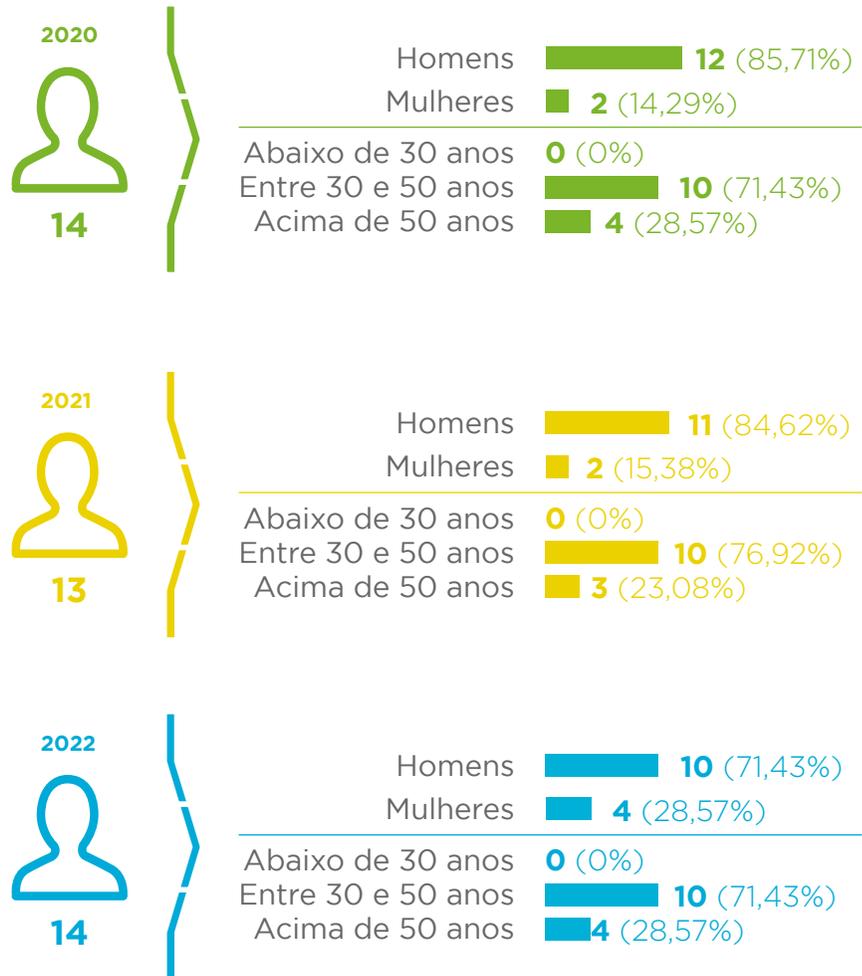


28,57%

é o percentual de mulheres nos órgãos de governança



Percentual de indivíduos nos órgãos de governança, por gênero e por faixa etária GRI 405-1



Percentual de empregados, por categoria funcional e gênero, faixa etária, raça e Pessoas com Deficiência (PcDs) GRI 405-1

Categoria	Executivo			Gerencial			Coordenador/Especialista			Profissional		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Gênero												
Homens	2 100,00%	2 100,00%	2 100,00%	6 85,71%	6 85,71%	6 85,71%	16 84,21%	18 85,71%	17 80,95%	38 60,32%	41 64,06%	45 67,16%
Mulheres	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 14,29%	1 14,29%	1 14,29%	3 15,79%	3 14,29%	4 19,05%	25 39,68%	23 35,94%	22 32,84%
Faixa Etária												
Abaixo de 30 anos	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	10 15,87%	13 20,31%	12 17,91%
Entre 30 e 50 anos	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	2 28,57%	2 28,57%	1 14,29%	17 89,47%	19 90,48%	19 90,48%	44 69,84%	44 68,75%	45 67,16%
Acima de 50 anos	2 100%	2 100%	2 100%	5 71,43%	5 71,43%	6 85,71%	2 10,53%	2 9,52%	2 9,52%	9 14,29%	7 10,94%	10 14,93%
Raça												
Branco	2 100%	2 100%	2 100%	6 86%	6 86%	6 86%	13 68%	17 81%	17 81%	51 81%	53 83%	51 76%
Pardo	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	6 32%	4 19%	4 19%	10 16%	10 16%	14 21%
Preto	0 0%	0 0%	0 0%	1 14%	1 14%	1 14%	0 0%	0 0%	0 0%	2 3%	1 2%	2 3%
Amarelo	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
Indígena	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
Pessoas com Deficiência (PcDs)												
PcDs homens	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 100%	2 100%	4 100%
PcDs mulheres	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%





Técnico/operacional	157	176	177
	2020	2021	2022
Homens	140 89,17%	148 84,09%	144 81,36%
Mulheres	17 10,83%	28 15,91%	33 18,64%
Abaixo de 30 anos	43 27,39%	49 27,84%	54 30,51%
Entre 30 e 50 anos	99 63,06%	108 61,36%	104 58,76%
Acima de 50 anos	15 9,55%	19 10,80%	19 10,73%
Branco	85 54%	91 52%	86 49%
Pardo	52 33%	59 34%	59 33%
Preto	20 13%	26 15%	32 18%
Amarelo	0 0%	0 0%	0 0%
Indígena	0 0%	0 0%	0 0%
PcDs homens	4 57,14%	3 42,86%	2 50,00%
PcDs mulheres	3 42,86%	4 57,14%	2 50,00%

Estagiários (as)	24	28	25
	2020	2021	2022
Homens	9 37,50%	11 39,29%	4 16,00%
Mulheres	15 62,50%	17 60,71%	21 84,00%
Abaixo de 30 anos	24 100,00%	26 92,86%	24 96,00%
Entre 30 e 50 anos	0 0,00%	2 7,14%	1 4,00%
Acima de 50 anos	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
Branco	17 71%	17 61%	15 60%
Pardo	3 13%	6 21%	5 20%
Preto	4 17%	5 18%	5 20%
Amarelo	0 0%	0 0%	0 0%
Indígena	0 0%	0 0%	0 0%

Jovem Aprendiz	9	7	7
	2020	2021	2022
Homens	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
Mulheres	9 100,00%	7 100,00%	7 100,00%
Abaixo de 30 anos	9 100,00%	7 100,00%	7 100,00%
Entre 30 e 50 anos	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
Acima de 50 anos	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
Branco	6 67%	6 86%	4 57%
Pardo	2 22%	1 14%	3 43%
Preto	1 11%	0 0%	0 0%
Amarelo	0 0%	0 0%	0 0%
Indígena	0 0%	0 0%	0 0%



Acordos e contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas de direitos humanos ou que foram submetidos à avaliação referente a direitos humanos* GRI 3-3 - DIREITOS HUMANOS | 412-3

Número total de acordos



Número total de acordos que foram submetidos à avaliação referente a direitos humanos



Número total de acordos que incluem cláusulas de direitos humanos



Percentual de acordos que foram submetidos à avaliação referente a direitos humanos



Percentual de acordos que incluem cláusulas de direitos humanos



*Não há avaliações de direitos humanos no fechamento de acordos, além da checagem padrão de mídias negativas. Entretanto, todos os nossos contratos contêm cláusula de combate à violação de direitos humanos.

Segurança, saúde e bem-estar

GRI 3-3 – SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL | 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-5 | 403-6 | 403-7 | 403-10

Demos sequência em 2022 às ações em torno do compromisso de proporcionar um ambiente de trabalho seguro e qualidade de vida a todos os colaboradores, fornecedores e prestadores de serviço. Ao longo do exercício, foram realizados treinamentos e capacitações, campanhas preventivas e de conscientização e eventos relacionados às saúdes física e mental.

Realizamos um diagnóstico da cultura de segurança, a fim de identificar as boas práticas e principais oportunidades de melhoria no que se refere a aspectos de segurança, além de compreender as questões que impulsionam ou introduzem barreiras para o cumprimento pleno dos papéis e das responsabilidades relacionados à segurança do trabalho. Com adesão de 97% dos colaboradores próprios e terceiros, foram considerados para

avaliação no diagnóstico critérios como colaboração, competência, percepção de risco e aprendizado organizacional, entre outros.

A segurança das equipes é foco diário e de conscientização constante, tema que buscamos estender para além da conformidade legal, capacitando e desenvolvendo os colaboradores. Além de ações recorrentes, como Diálogos Diários de Segurança (DDS), divulgações nos veículos internos (intranet e TV Ferroport) e palestras frequentes, investimos em iniciativas como o programa Verão sem Acidente, *blitzes* de sinalização e isolamento de áreas, proteção auditiva e respiratória, segurança no trânsito, entre outras. Muitas das ações são realizadas em conjunto com as empresas fornecedoras e baseadas no Porto do Açu.

Por meio de nossa política do Sistema de Gestão Integrado (SGI), nos comprometemos com aspectos relacionados à Saúde e Segurança Ocupacional (SSO), especialmente a eliminação de perigos e redução de riscos de SST, participação e consulta, engajamento da liderança e prevenção de acidentes, considerando todas as pessoas envolvidas nas atividades. Mantemos ainda o compromisso com a saúde e segurança de colaboradores em nossa Estratégia de Sustentabilidade.

Está implementado internamente o procedimento de investigação e aprendizado com incidentes. O processo de investigação inclui análise de todas as vertentes, a fim de identificar as causas da ocorrência. É traçado um plano de ação, com o intuito de eliminar ou mitigar as causas encontradas durante a investigação.

Fruto desse empenho, as taxas de acidentes reportáveis e de acidentes com afastamento ficaram abaixo do limite que estabelecemos. O número de homens-horas expostos ao risco foi superior a 1,7 milhão, somando funcionários próprios e das empresas contratadas. Também não registramos acidente grave, doenças profissionais ou óbitos em nossas operações no decorrer do ano.



Taxas e números de acidentes de trabalho - colaboradores próprios e terceiros* GRI 403-9

	2020	2021	2022
Número de acidentes com fatalidade	0	0	0
Número de acidentes com afastamento (excluindo óbitos)	0	1	1
Taxa de frequência de incidentes com afastamento (excluindo óbitos) - LTIFR	-	0,64	0,57
Número de acidentes de trabalho reportáveis	0	2	2
Taxa de frequência de incidentes reportáveis - TRCFR	0,00	1,28	1,15

*Para o cálculo da taxa LTIFR, é realizado o produto entre a quantidade de eventos do tipo LTI (lost time injury - incidente/lesão com afastamento) e o valor fixo de 1.000.000. Esse resultado é dividido pelo total de horas trabalhadas em exposição ao risco.

Para o cálculo da taxa TRCFR, são somadas as quantidades de eventos dos tipos MTC (medical treatment case - caso de tratamento médico), RWC (restricted workday case - caso de trabalho com restrições) e LTI (lost time injury - incidente/lesão com afastamento). Multiplica-se, então, esse resultado por 1.000.000, e o produto é dividido pelo total de horas trabalhadas em exposição ao risco. As normas utilizadas são as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, além de seguir as premissas da ISO 45001:2018. Número de horas trabalhadas: 2020: 1.545.204; 2021: 1.550.813; 2022: 1.743.926.

Monitoramos e controlamos os perigos e riscos inerentes às atividades dos colaboradores próprios e das empresas contratadas por meio do Programa de Gerenciamento de Risco (PGR).

Entre os riscos ocupacionais mapeados, 12 foram classificados como críticos, como trabalho em altura, trabalho em espaço confinado, contato com superfície energizada, entre outros.

Para prevenir e mitigar impactos de saúde e segurança do trabalho, adotamos ferramentas como a verificação comportamental VFL (Visible Felt Leadership ou Liderança Visível e Percebida), executada por toda liderança, e a LVCC (Lista de Verificação de Controle Crítico), por meio da qual são avaliadas a integridade das medidas de controle preventivas, mitigadoras e disciplina operacional aplicáveis às atividades com risco de alto potencial.

Também mantemos rigorosamente em dia os treinamentos legais obrigatórios, habilitando e capacitando todos os colaboradores para realizarem suas atividades em segurança. A Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (Sipat Integrada 2022), organizada pela Comissão Interna de prevenção de Acidentes (Cipa), ocorreu em formato *on-line*, com a participação de mais de 650 colaboradores próprios, da Anglo American e de empresas contratadas, sediadas no Terminal 1.

Com relação a emergências, ao longo do ano foram realizados 47 simulados, abrangendo os cenários emergenciais preestabelecidos no Plano de Atendimento de Emergência (PAE) Ferroport. Além disso, integramos o PAM-Açu, Plano de Auxílio Mútuo das empresas do Porto do Açu, cujo objetivo é somar os recursos disponíveis nas empresas em caso de necessidade de atendimento de emergências de maior grau.

Sobre segurança do trabalho, realizamos no ano diversos treinamentos legais e em normativos internos, alcançando cerca de 800 trabalhadores, entre próprios e terceiros. Com foco na saúde do trabalho, por sua vez, conduzimos em 2022 diversas ações de sensibilização e orientação dos trabalhadores, envolvendo temas relacionados ao trabalho seguro e saudável. Além disso, monitoramos índices de frequência de acidentes e doenças dos trabalhadores.



Mantemos ainda o Programa de Conservação Auditiva (PCA), conjunto de medidas que têm por objetivo impedir que determinadas condições de trabalho provoquem a deterioração dos limiares auditivos em um dado grupo de trabalhadores, e o Programa de Proteção Respiratória (PPR), processo no qual são identificados os riscos respiratórios para os colaboradores e criadas estratégias para garantir a proteção da saúde da equipe.

Adicionalmente, conduzimos o Programa de Qualidade de Vida, que envolve campanhas de vacinação, aferição de pressão arterial e glicemia, além de ações de sensibilização como Outubro Rosa, de prevenção do câncer de mama; e Novembro Azul, de prevenção do câncer de próstata. Também monitoramos, de forma proativa, o estado de saúde de todos os trabalhadores por meio do Programa de Avaliação Individual de Saúde, que inclui

um canal de escuta ativa de possíveis queixas relacionadas à saúde no mais amplo sentido, além do rastreio e da investigação de eventuais alterações identificadas no exame periódico e fornecimento de direcionamentos e/ou orientações pertinentes.

Em março de 2022, promovemos a 2ª edição da Semana Interna da Saúde com o tema “Sua saúde é preciosa. Cuide-se!”. A iniciativa, que atende ao pilar Cultura de Saúde e Segurança e integra nossa Estratégia de Sustentabilidade, envolveu orientações nas áreas de odontologia, fisioterapia, nutrição e psicologia, por meio do Programa Saúde dos Portos, realizado pela equipe Sest/Senat; palestras *on-line* sobre Conservação Auditiva, Higiene do Sono e Saúde Emocional e Física; e palestras presenciais a respeito da importância da vacinação e combate ao tabagismo, saúde bucal e alimentação saudável.

Além disso, buscamos fortalecer o engajamento e a motivação dos colaboradores por meio de ações como o Dia da Família, em que familiares dos profissionais são convidados a conhecer nossas dependências, programas, projetos, benefícios e,

principalmente, Valores. Em 2022, o evento reuniu cerca de 120 pessoas, tendo sido realizado no Centro de Visitantes do Porto do Açu (Cevispa), além de incluir visita às nossas áreas operacionais, apresentação dos familiares e animação infantil.



GESTÃO DE FORNECEDORES

GRI 3-3 - GESTÃO DE FORNECEDORES

Nossa gestão de fornecedores regula as relações comerciais entre as partes de forma íntegra e sustentável, permitindo o alcance de elevado nível de desempenho do negócio. O relacionamento com os fornecedores e parceiros nos eleva a um patamar diferenciado, com atenção à pontualidade, à segurança do pagamento e à saúde financeira, sem desrespeito a qualquer regra de *compliance*.

Disponibilizamos a esse público um portal para cadastro e inserção dos documentos exigidos, manifestando assim seu interesse em prestar serviços para nós. Após verificar se o fornecedor cumpre a legislação, os regulamentos e acordos contratuais pertinentes ao escopo da atividade a ser prestada, ele passa por avaliações das áreas técnicas demandantes, de Suprimentos e Compliance para que possa ser habilitado à condição de terceirizado. [\(Saiba mais no capítulo Gestão de Riscos\)](#)

São requeridos, adicionalmente, diversos comprobatórios de atendimento a legislações pertinentes, conforme escopo da contratação, e documentos técnicos para análise e aprovação prévia de nossa equipe de Sustentabilidade, caso aplicável. Contamos também com programa de inspeções e auditorias de sustentabilidade, que, durante verificações *in loco* e/ou documentais, atestam o cumprimento de requisitos legais e de nossos critérios de sustentabilidade. Todos os fornecedores com contrato ativo passam por avaliação de desempenho, considerando critérios de operacionalidade e de qualidade, assim como parâmetros envolvendo o meio ambiente, a saúde e a segurança no trabalho.





Em contrapartida, buscamos proporcionar aos parceiros um ambiente de trabalho seguro e adequado tecnologicamente, para que a produtividade seja garantida e os objetivos alcançados. Como parte de nossa estratégia de inclusão digital, ofertamos sinal de WiFi para o píer, onde está concentrada a maior parte do maquinário. O objetivo é facilitar e agilizar as inspeções, que antes eram manuais.

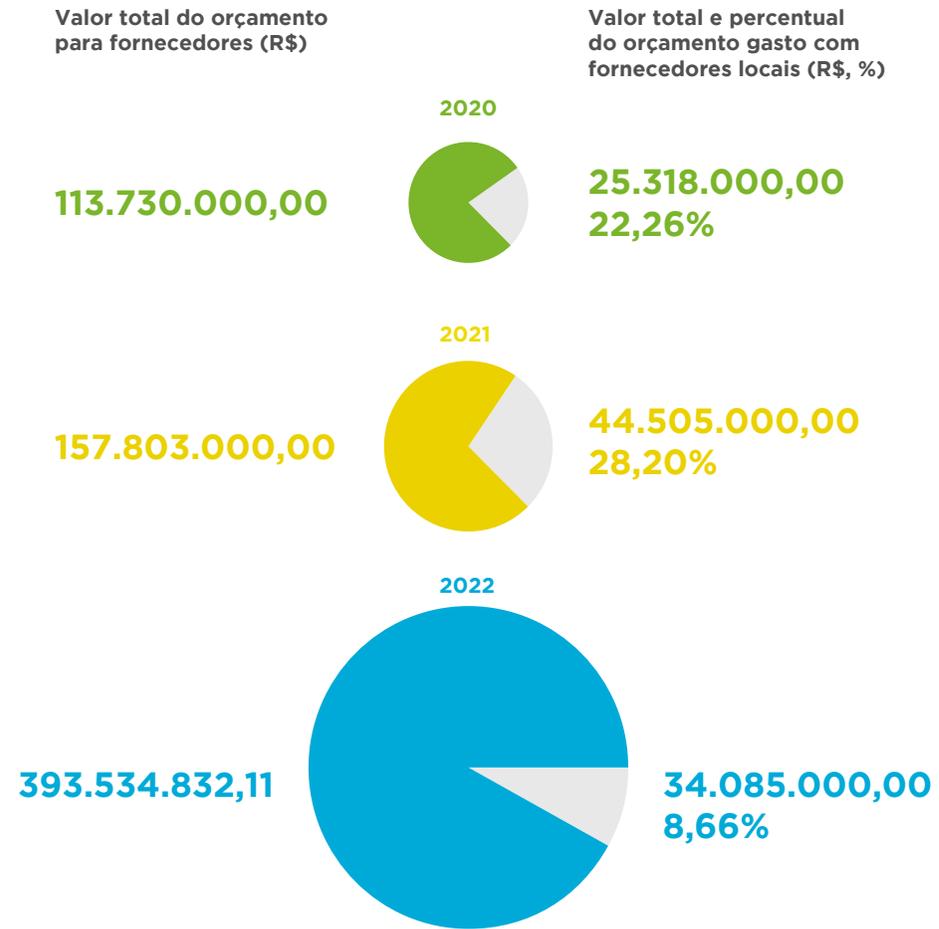
Realizamos, ainda, avaliação periódica dos fornecedores, com o propósito de verificar o cumprimento de prazos e atendimento adequado das demandas, além de apoiarmos aqueles cujo desempenho de produtividade está aquém do esperado. Para isso, os gestores do contrato elaboram um plano de ação para adequar os terceiros nos processos de serviço.

Nas reuniões periódicas do SGI, os fornecedores também são capacitados em relação a temas de diversidade, direitos humanos, saúde e segurança, desempenho ambiental e gestão de resíduos, entre outros.

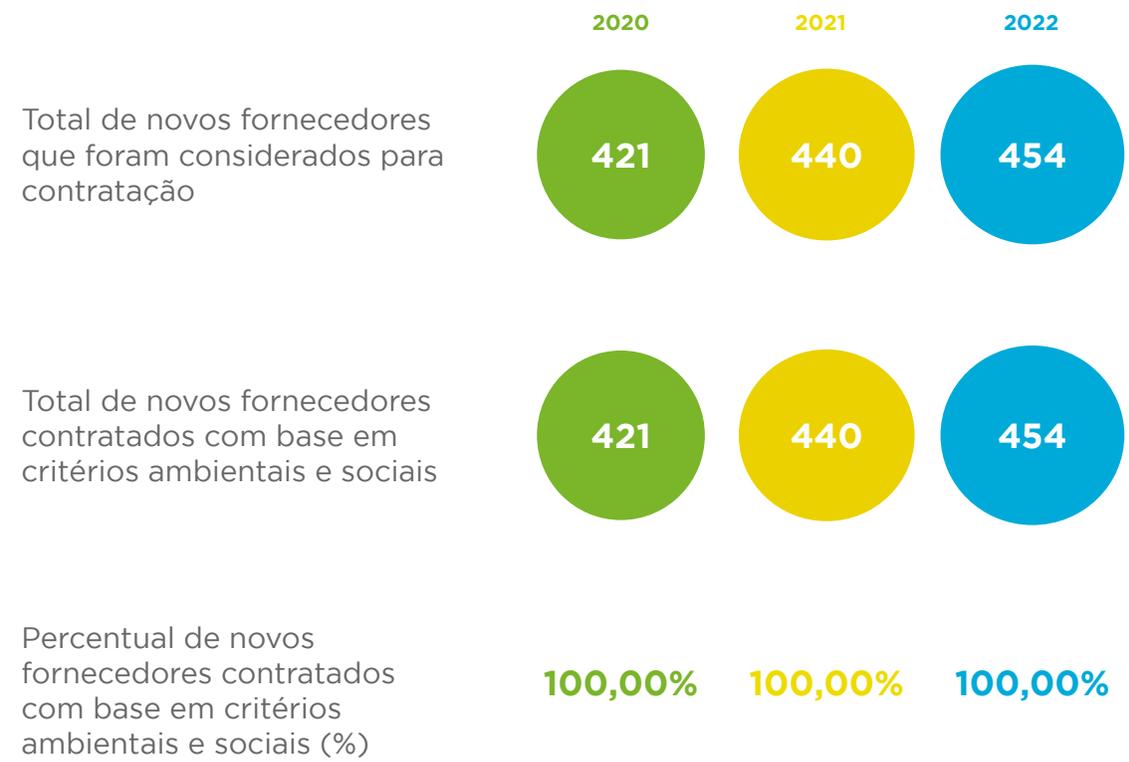
Também participamos do Programa de Desenvolvimento de Fornecedores do Porto do Açu, que prepara as empresas dos mais diversos setores para serem fornecedores e atender as demandas do complexo portuário, fortalecendo a economia local. Periodicamente, são realizados fóruns entre as empresas regionais com eventos, palestras, seminários, reuniões de trabalho, rodadas de negócio, cursos e consultorias de capacitação.



Percentual do orçamento de compras utilizado em unidades operacionais importantes que são gastos em fornecedores locais dessa operação* GRI 204-1



Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais e sociais GRI 308-1 | GRI 414-1



*A definição geográfica de local engloba Campos dos Goytacazes, São João da Barra, Itaperuna, Macaé, Rio das Ostras e Cardoso Moreira.



COMUNIDADES

GRI 3-3 DESENVOLVIMENTO DE COMUNIDADES LOCAIS | 203-2

Investimos continuamente em nosso relacionamento com as comunidades do entorno, mantendo diálogos permanentes e projetos focados principalmente em educação e geração de renda. Aportamos durante o ano cerca de R\$ 2,3 milhões em Investimentos Sociais Privados. Acreditamos que nosso relacionamento próximo e participativo com as comunidades locais possibilita a manutenção de nossa licença social e a comunicação dos nossos aspectos e nossas práticas de gestão, além de contribuir para o desenvolvimento socioambiental e econômico dos municípios localizados em nossa área de influência.

No ano de 2022 assinamos um termo de cooperação com a Secretaria de Desenvolvimento Econômico da Prefeitura de São João da Barra, ratificando o apoio que realizamos para o desenvolvimento das comunidades e do município.



MENSAGEM
DO CEO

DESTAQUES
2022

APRESENTAÇÃO

QUEM SOMOS

ESTRATÉGIA
E GESTÃO

GOVERNANÇA
CORPORATIVA

**COMPROMISSO
COM AS PESSOAS**

COMPROMISSO
COM O MEIO
AMBIENTE

COMPROMISSO COM
OS RESULTADOS

SUMÁRIO DE
CONTEÚDO GRI

Mantemos atuação alinhada aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), que direcionam nossos esforços para o engajamento cada vez mais intenso com os aspectos ambientais, sociais e de governança, consolidados em nossa Estratégia de Sustentabilidade. Destacam-se quatro iniciativas realizadas ao longo de 2022, marcando o retorno das atividades presenciais:

Programa Diálogos com a Comunidade

Os encontros são desenvolvidos de forma participativa, em que cada grupo define os temas ou as oficinas, em conjunto com as lideranças e os moradores da comunidade. Em 2022, o programa contou com a participação de entidades como a Associação de Moradores e Amigos do Açú (AMA Açú), Cooperativa Arte Peixe, Associação Comunitária de Pipeiras (Ascop) e Centro de Referência em Assistência Social de Barcelos (CRAS Barcelos).

Um destaque foi o projeto Fios de Ferro, desenvolvido com a Ascop e o CRAS Barcelos, que utiliza o bordado para estimular o convívio entre as pessoas, combater a ansiedade e o estresse, auxiliar a saúde mental e fomentar a geração de renda.

Também apoiamos a Cooperativa Arte Peixe no desenvolvimento de um projeto que possibilitou à entidade participar de editais de fomento. Assim, foi criado o Atafona em Movimento, que, posteriormente, obteve financiamento do Fundo Brasileiro para a Biodiversidade (Funbio) para sua execução e seu desenvolvimento.



RESULTADOS

46 encontros

2,5 horas em média por encontro

115 horas no total

Temas: empreendedorismo, estudo de viabilidade econômica, roda de diálogo e acolhimento, oficinas de bordados, oficina de velas, consciência negra, saúde da mulher, empoderamento feminino, comunicação não violenta e artesanato com materiais recicláveis.

Curso de fabricação de panetones para a comunidade

Promovemos o curso de fabricação de panetones, em parceria com a Prefeitura Municipal de São João da Barra e a Firjan Senai, para a comunidade de Mato Escuro (RJ) e seu entorno. As atividades foram iniciadas no período noturno com a finalidade de garantir a maior participação dos moradores. A iniciativa possibilitou ampliar conhecimentos e técnicas sobre produção de panetones e incentivar o empreendedorismo e propiciar a geração de renda.

Curso de Pescador Profissional (POP)

Em parceria com a empresa Porto do Açú e Marinha do Brasil, em resposta à solicitação da Colônia de Pescadores de Atafona, Z02, realizamos em julho o Curso de Qualificação Profissional – Curso POP – para pescadores da comunidade de Barra do Açú.

Os participantes participaram de aulas sobre temas relacionados a atividade pesqueira, legislações e normas marítimas, operação de máquinas, sistemas mecânicos e eletrônicos de bordo, além de primeiros socorros.

As empresas do complexo aproveitaram o curso para realizar oficinas e abordar temas ligados a segurança da navegação, biodiversidade, canais de comunicação e atividades operacionais, assim como para qualificar e habilitar os pescadores para exercerem suas atividades de forma segura.

RESULTADOS



12 participantes

16 horas no total

RESULTADOS

20 pescadores participantes

10 dias de aulas

Projetos incentivados e patrocinados

Patrocinamos no ano, por meio de leis de incentivo (Cultura e Esporte), projetos conduzidos principalmente no município de São João da Barra (confira a seguir). Com base em nossas diretrizes para Investimentos Sociais Privados, nos ODS, em nossos Valores e em temas materiais identificados, definimos os seguintes eixos de atuação:

Educação e cultura

Geração de renda

Esporte

Meio ambiente

Promoção da diversidade e inclusão

Transparência e diálogo

Saúde e bem-estar



BAÚ DE HISTÓRIAS – O projeto envolve doação de baús com acervo de livros, fantoches, brinquedos educativos e materiais pedagógicos para escolas e instituições públicas de São João da Barra, Campos dos Goytacazes e São Francisco do Itabapoana. Em 2022, o projeto envolveu oficinas de contação de histórias nas 14 escolas beneficiadas, com objetivo de despertar nos alunos o hábito pela leitura e mostrar as diversas forma de uso dos baús.



RESULTADOS

8 turmas formadas	5 escolas participantes (São João da Barra)	240 crianças e adolescentes beneficiados
-----------------------------	--	--

GERAÇÃO MÚSICA – Executado em parceria com o grupo Komedi, o projeto contemplou oficinas gratuitas de iniciação em música para crianças e jovens em escolas municipais. O objetivo foi despertar o interesse e o potencial musical dos estudantes, bem como o fortalecimento de vínculos, a melhoria na comunicação e coordenação motora, e o aguçamento da memória, entre outros benefícios. Os alunos e as alunas tiveram acesso a instrumentos novos de corda e percussão que, posteriormente, foram doados para fazer parte do equipamento permanente das escolas, além de material pedagógico de apoio. As aulas tiveram início em abril e, ao fim do projeto, as turmas se apresentaram para seus familiares e a comunidade de São João da Barra no cineteatro.

FUTEBOL DE RUA – Executado em parceria com o Instituto Futebol de Rua, o projeto utiliza o esporte como potencializador das ações de ensino e aprendizagem disponibilizadas pela rede formal de educação. A iniciativa contempla práticas esportivas e pedagógicas e atividades lúdicas e culturais centradas na formação de valores cidadãos na quadra, na escola, na rua e na vida.



RESULTADOS

319 crianças e adolescentes beneficiados	3 escolas atendidas (São João da Barra)
--	--

Voluntariado

Nossas ações de voluntariado em 2022 foram conduzidas por meio de duas vertentes: por meio do Programa de Voluntariado do Porto do Açu (AbrAÇU) – com ações integradas com outras empresas do complexo portuário – e com nossos colaboradores, no âmbito do Programa Ferroport Voluntários em Ação.

Entre as diversas campanhas destacam-se doações de donativos para as vítimas da enchente no município de Petrópolis, doação de agasalhos e cobertores para entidades filantrópicas do município de São João da Barra, arrecadação de brinquedos e cestas básicas para instituições mapeadas, e Natal Solidário, totalizando aproximadamente 2.660 kg de alimentos arrecadados, distribuídos em 190 cestas.

O Programa de Voluntariado do Porto do Açu já soma 25 ações realizadas desde a sua criação, em 2017. Ao

longo desse período, mais de 8 mil pessoas foram beneficiadas e mais de 200 colaboradores se engajaram nas atividades em prol da população local.

Engajamento GRI 413-1

Assim como nos dois anos anteriores, 100% de nossas operações contemplaram avaliações de impacto e engajamento de comunidades locais, a exemplo de:

- › Avaliações de impactos ambientais e monitoramento contínuo;
- › Divulgação pública dos resultados de avaliações de impactos ambientais e sociais;
- › Programas de desenvolvimento local baseados nas necessidades de comunidades locais;
- › Planos de engajamento de *stakeholders* baseados em mapeamentos dessas partes;



- › Comitês e processos de consulta ampla à comunidade local, incluindo grupos vulneráveis;
- › Conselhos de trabalho, comissões de saúde e segurança no trabalho e

- › outras entidades representativas de empregados para discutir impactos;
- › Processos formais de queixas e reclamações por parte de comunidades locais.



8. COMPROMISSO COM O MEIO AMBIENTE

GRI 3-3 - SISTEMA DE GESTÃO DE RECURSOS SOCIOAMBIENTAIS



Os resultados da gestão eficiente de recursos socioambientais favorecem todos os *stakeholders* envolvidos no negócio – trabalhadores, comunidades da área de abrangência, Poder Público, clientes, acionistas e fornecedores –, que ganham com a maior transparência e o monitoramento de riscos e impactos do negócio.

Alinhados aos pilares de nossa Estratégia de Sustentabilidade, norteamos nossas atividades pelas diretrizes estabelecidas no Sistema de Gestão Integrado (SGI), adotando, assim, um conjunto robusto de processos para a gestão de riscos socioambientais e controle operacional, relacionados aos aspectos e impactos ambientais de nossas atividades. Assim, contribuímos para a prevenção de incidentes e danos ambientais, direcionando a capacitação de pessoal de acordo com as necessidades internas e de nosso setor de atuação, favorecendo a maior participação e contribuição dos colaboradores nas questões organizacionais.

O Sistema de Gestão Ambiental Ferroport, contemplado em nosso SGI, norteia todas as atividades para o rígido cumprimento das normas legais e o gerenciamento adequado de aspectos e riscos com vistas ao desempenho ambiental de excelência. Mantemos profissionais capacitados – engenheiros ambientais e químicos, biólogos, assistentes sociais e administradores – para assegurarmos a prevenção, o controle e monitoramento operacional e das áreas vizinhas.

Esse trabalho inclui ainda verificações contínuas, internas e externas, de nossas atividades, submetidas a auditorias compulsórias, de acordo com as legislações aplicáveis, estaduais e federais.



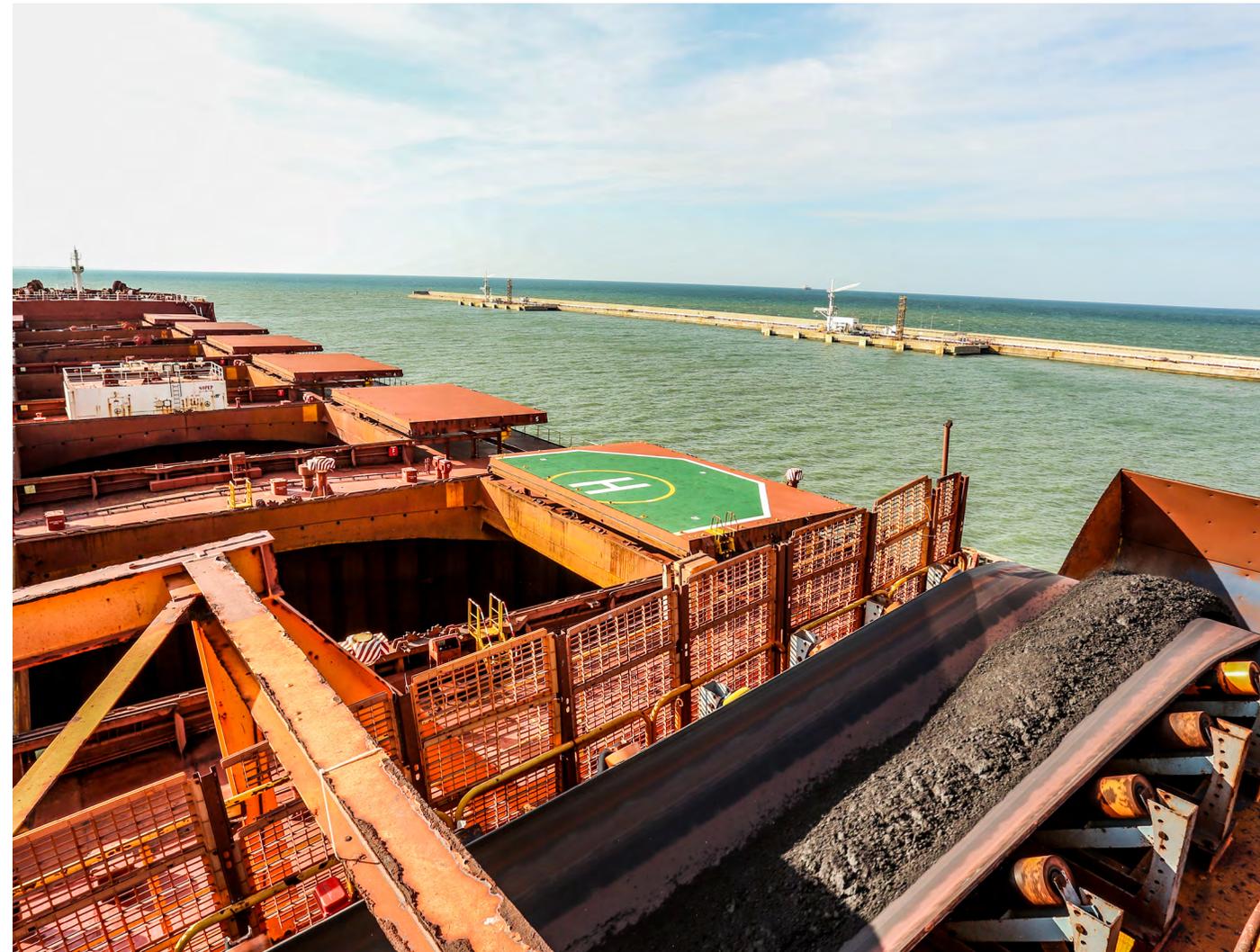
MUDANÇAS CLIMÁTICAS

GRI 3-3 – GESTÃO DE RECURSOS ENERGÉTICOS | 3-3 – CONTROLE DE EMISSÕES ATMOSFÉRICAS | 3-3 – MUDANÇAS CLIMÁTICAS

A fim de avaliar se as alterações climáticas têm potencial para impactar nossa operação em virtude dos aumentos do nível do mar e nas temperaturas do ar e da água, bem como por mudanças nas condições sazonais de precipitação, vento e ondas, adotamos medidas para fortalecer nossa resiliência e adaptação. Investimos em estudos dedicados a estimar a vulnerabilidade das estruturas frente às mudanças climáticas e definir estratégias de adaptação. Além disso, buscamos implementar projetos visando reduzir as emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE) e pegada de carbono,

utilizar energias limpas e ampliar a segurança energética das operações.

Para isso, firmamos o compromisso de elaborar, em 2023, um Plano de Descarbonização para nossas operações, a fim de contribuir para redução de emissões de GEE para os processos que controlamos e para os que influenciemos. Nesse sentido, já evidenciamos avanços com a contratação de alternativa de geração de energia renovável, a partir de fonte eólica, para abastecimento de 100% de nossas operações, a partir de 2024.



Riscos e oportunidades motivados por mudanças climáticas com potencial de gerar mudanças substanciais em operações, receitas ou despesas GRI 201-2

	Riscos	Oportunidades
Descrição do risco ou da oportunidade e sua classificação	Risco físico de alterações das operações devido às mudanças climáticas.	Oportunidade estratégica de contratação de alternativa de autogeração de energia.
Descrição do impacto associado ao risco ou à oportunidade	As alterações climáticas têm potencial para impactar a operação devido aos aumentos do nível do mar e nas temperaturas do ar e da água e por mudanças nas condições sazonais de precipitação, vento e ondas, que podem influenciar as atividades no que tange os negócios, as operações, a segurança e a infraestrutura, exigindo, portanto, medidas para fortalecer a resiliência e adaptação internas. Todavia, os estudos que realizamos demonstram um risco baixo para os negócios.	A partir da contratação de alternativa de autogeração de energia, será possível reduzir emissões de GEE e pegada de carbono, garantindo a utilização de energias renováveis e limpas.
Implicações financeiras do risco ou da oportunidade antes de serem tomadas ações	Paralisação da operação devido a danos nas estruturas físicas operacionais (ponte/pier) ou falta de segurança operacional; aumento do custo de energia devido a mudança nos regimes e na distribuição de chuvas no País; e redução da disponibilidade e qualidade da água subterrânea captada devido à redução do índice pluviométrico e ao avanço da cunha salina.	Variação do custo de energia devido mudança nos regimes e distribuição de chuvas no País.
Métodos utilizados para gerenciar o risco ou a oportunidade	Monitoramento de estudo de adaptação climática, desenvolvido com as demais empresas do complexo, além de monitoramento da água subterrânea proveniente do Aquífero Emborê, que abastece nossa região de captação de água, e monitoramento das emissões atmosféricas.	Contratação de consultoria para avaliação de melhor alternativa de contratação energética, contratação de empresa de advocacia especializada em contratos de energia e contratação de diligências jurídicas e técnicas para análise do projeto.
Custos financeiros para gerir o risco ou a oportunidade	R\$ 88.000 anual (aproximadamente)	R\$ 450.000 (aproximadamente)

Contemplamos em nossa metodologia de risco a avaliação para determinação de estimativa de impacto financeiro relacionado ao Ebitda, para os riscos mapeados. Para o risco em questão a avaliação foi: "Perda de lucro operacional (Ebitda) previsto menor que 1%".



Emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE)

Desde 2015, elaboramos anualmente Inventário de emissões de GEE, tendo sido o de competência 2022 submetido à verificação externa, por meio de Organismo Validador e Verificador, acreditado pelo Inmetro, conforme especificação da norma ABNT ISO 14.065. Assim, em 2023, publicaremos nossos resultados no Programa Brasileiro GHG Protocol, pleiteando o Selo Ouro emitido pela organização.

Referentes aos escopos 1 e 2, registramos redução nas emissões de GEE diretas e relacionadas a consumo de energia, respectivamente, na comparação com o reportado no inventário de 2021. O ganho se justifica por nossas aquisições pontuais de energia limpa e pelo fato de ter havido, no exercício, menor demanda nacional por energia termelétrica, o que reduziu consideravelmente o fator de emissão utilizado para conversão do consumo de energia, adquirido pelo

Sistema Interliga Nacional (SIN), em toneladas equivalentes de carbono.

Já no Escopo 3 houve um aumento nas emissões devido a atividades de dragagem na manutenção. Desconsiderando essas emissões (8.630,29 tCO₂e), registramos um total de 1.329,71 tCO₂e, acima do resultado anterior em razão da melhoria na obtenção dos dados e reorganização de escopos.

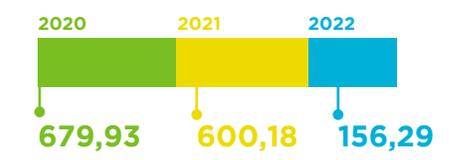
Com base no Inventário de Emissões de GHG de 2021, em 2022 foram estabelecidas metas internas de redução a serem alcançadas até 2026. O Programa Brasileiro do GHG Protocol foi a fonte dos fatores de emissões usados. A abordagem de consolidação escolhida para as emissões foi controle operacional, enquanto as diretrizes da norma ABNT NBR ISO 14064-1 foram parte das normas, metodologias e premissas adotadas.

Emissões diretas de Gases do Efeito Estufa (tCO₂ equivalente) Escopo 1 GRI 305-1

Geração de eletricidade, calor ou vapor



Transporte de materiais, produtos, resíduos, empregados e passageiros

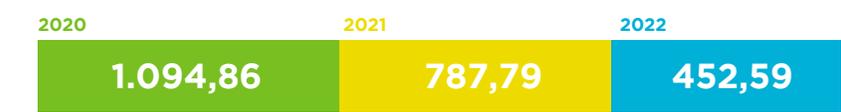


Emissões fugitivas



Total de emissões brutas de CO₂ (tCO₂ equivalente)

Emissões totais do Escopo 1



Emissões biogênicas de CO₂ (tCO₂ equivalente) Escopo 1



Emissões indiretas proveniente da aquisição de energia
(tCO₂ equivalente) GRI 305-2
Escopo 2



Emissões biogênicas de CO₂ (tCO₂ equivalente)
Escopo 3

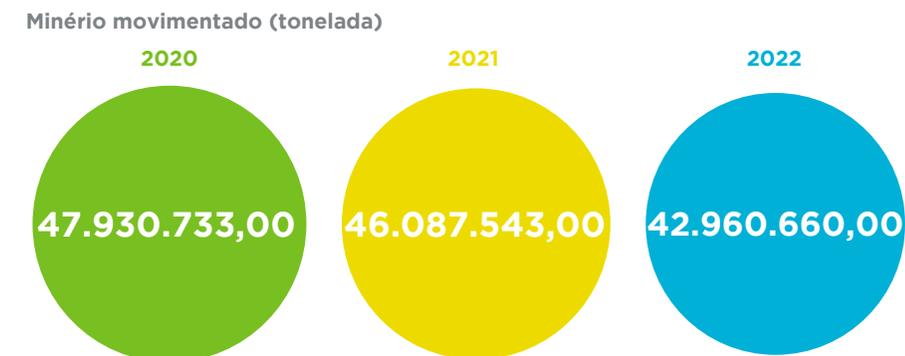


Outras emissões de Gases do Efeito Estufa (tCO₂ equivalente) GRI 305-3
Escopo 3

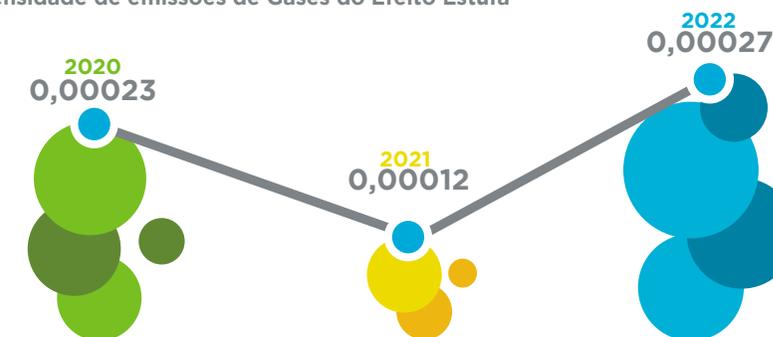
	2020	2021	2022
A montante			
Transporte e distribuição a montante (exceto dragagem)	458,85	594,24	658,50
Dragagem	8.227,95	-*	8.630,29
Resíduos gerados nas operações	136,63	93,71	150,28
Viagens a negócios	17,41	10,10	16,29
Transporte de empregados	23,99	0,00	504,38
A jusante			
Subtotal	0,00	0,00	0,00
Total	8.425,22	698,03	9.959,74

*O processo de dragagem ocorre a cada dois anos, sendo as últimas em 2020 e 2022

Intensidade de emissões de Gases do Efeito Estufa* GRI 305-4



Intensidade de emissões de Gases do Efeito Estufa



Total de emissões de GEE (tCO₂ equivalente)



*Os tipos de emissões de GEE incluídos na taxa de intensidade são diretas (Escopo 1), indiretas provenientes da aquisição de energia (Escopo 2) ou outras emissões indiretas (Escopo 3). O gás incluído nos cálculos é o CO₂ - Dióxido de carbono. O denominador adotado foi o minério movimentado (tonelada), sendo considerados o minério empilhado e o minério embarcado.

ÁGUA E EFLUENTES

GRI 3-3 - GESTÃO DE RECURSOS HÍDRICOS | 3-3 - GESTÃO DE EFLUENTES LÍQUIDOS | 303-1 | 303-2

A água utilizada em nosso terminal é captada em dois poços subterrâneos outorgados pelo órgão ambiental estadual, visto não existir abastecimento público no local das operações. Além disso, também usamos como fonte de abastecimento o efluente tratado em nossa ETE e o efluente proveniente da etapa de filtragem do minério realizada pela Anglo American, ambos utilizados para fins não potáveis. Dessa forma, minimizamos impactos negativos de nossas atividades no ambiente, reutilizando cerca de 98% do efluente sanitário que geramos, utilizando mais de 90% de água proveniente de fontes de reúso e garantindo uma operação sustentável.

Nossa estratégia de gestão de recursos hídricos e efluentes incorpora as tecnologias mais modernas de gerenciamento e sistemas de monitoramento de descarte e reúso. Por meio de Estação de Tratamento de Água (ETA) interna, possibilitamos o abastecimento de água potável para todo o Terminal 1, servindo, com elevada eficiência, às operações próprias e de terceiros com recurso nos limites de potabilidade estabelecido pelas legislações.

No ano, o volume consumido foi 7,2% inferior ao de 2021 ([veja dados na arte na página a seguir](#)), o que contribuiu para a manutenção da capacidade de suporte do lençol freático e resultou em ganhos financeiros, em razão da redução do uso de produtos químicos e de energia, e manutenção e troca de equipamentos na estação de tratamento.

Para diminuir a captação de água subterrânea, nossa área responsável pela Gestão de Recursos Hídricos calculou o balanço hídrico, mapeou os pontos de água e de geração de efluentes e avaliou a necessidade do tipo de água para uso em cada área. Em seguida, elaborou Programa de Uso Eficiente de Recursos Hídricos que contempla:

- › Garantir a qualidade do tratamento de água potável.
- › Implantar o monitoramento do consumo de água por área.
- › Realizar ações de sensibilização para consumo consciente da água.

Investimos permanentemente na redução do consumo de água potável, priorizando o consumo da água de reúso nas operações. Nesse sentido, definimos como meta consumir de poços



subterrâneos menos de 15% do total em nossas atividades, de forma que mais de 85% da água utilizada deverá ser proveniente de fontes de reúso. Dessa forma, contribuímos para proteção dos recursos naturais e sustentabilidade do negócio.

A gestão dos impactos relacionados ao descarte da água tem como parâmetro a resolução Conama 430/11, além de atendermos a DZ-942.R-7 - Diretriz do Programa de Autocontrole de Efluentes Líquidos - Procon-Água do Inea. Cerca de 95% do efluente tratado é recuperado e utilizado para irrigação de áreas verdes. Adotamos ainda a reutilização da água de retrolavagem da ETA para atividades industriais, como o hidrojateamento.

Em razão de melhorias operacionais e tecnológicas, atingimos cerca de 95% de reutilização do efluente sanitário tratado.

Captação total de água em todas as áreas por fonte (ML - mega litro)* GRI 303-3



*Valores oriundos de medição via hidrômetro na captação da água subterrânea em poços outorgados pelo órgão ambiental, sendo realizada a contabilização da diferença da água captada para a água distribuída e a disponibilização da água de reúso, proveniente do mineroduto (água de terceiro) e pluvial. Não dispomos das informações provenientes de água de terceiros do ano de 2020.

Descarte total de água, discriminado pelas seguintes destinações (ML - mega litro)* GRI 303-4



Descarte total de água, discriminado por: (ML - mega litro)



*Os dados foram obtidos por medições por hidrômetros, com leitura diária. Não há registro de impactos relacionados ao descarte de água.

Consumo total de água (ML - mega litro) GRI 303-5



*Não captamos em áreas com estresse hídrico.

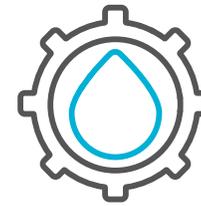
AVANÇOS 2022



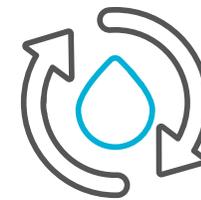
Registro e divulgação dos tipos de água disponíveis em nosso *site*, considerando priorização de uso.



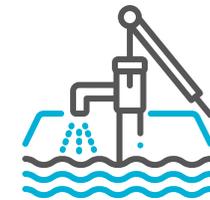
Disponibilização da água proveniente da Estação de Tratamento de Efluente (ETE) para irrigação de áreas verdes.



Melhorias no processo de automação da Estação de Tratamento de Água (ETA) e no monitoramento de consumo, com instalação de válvulas elétricas e medidor de vazão automatizado.



Disponibilização da água proveniente do reaproveitamento da retrolavagem do filtro da ETA para atividades industriais como hidrojateamento.



Avaliação, medição e controle da captação de água subterrânea e de reúso em relação ao total de água consumida por mês no terminal.



Avaliação por ponto de consumo, considerando a quantidade de água consumida por área e a reutilizada e água potável, de acordo com a demanda.

AVANÇOS 2022



Substituição do uso da água potável pela água de reúso, proveniente do mineroduto, ETE, retrolavagem, bacias de acumulação de água pluvial e do sistema de captação de água dos telhados, para atividades de limpeza, industriais e prediais externas.



Instalação dos instrumentos (hidrômetros e medidor de vazão) para monitoramento do consumo da água na ETA e unidades prediais.



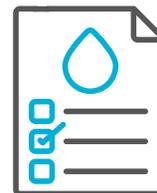
Conscientização das áreas sobre o correto uso de cada tipo de água (potável e reúso).



Eliminação e/ou regularização de pontos irregulares de água potável.



Instalação de tanques e tecnologias para melhoria da eficiência de tratamento da água.



Realização de Programa de Educação e Conscientização com as áreas sobre o correto uso de cada tipo de água (potável e reúso).

BIODIVERSIDADE

GRI 3-3 - PROTEÇÃO DE ECOSISTEMAS

Nossas atividades podem impactar a biodiversidade. Exemplo é o fato de a instalação de estruturas necessárias à operação ter demandado supressão de vegetação nativa. Por essa razão, investimos e desenvolvemos programas de reflorestamento em diferentes localidades do Estado do Rio de Janeiro. Já para minimizar o impacto da interação do tráfego de embarcações com espécies marinhas, mantemos programa de monitoramento que compreende, além de acompanhamento de interações e ocorrências envolvendo as tartarugas marinhas, ações de educação ambiental, engajamento com comunidade, monitoramento e geração de conhecimento científico.

Somos mantenedores do Programa de Monitoramento de Tartarugas Marinhas (PMTM), em conjunto com outras empresas do Grupo Prumo. Anualmente, convidamos os colaboradores para participar da caminhada dos filhotes ao mar, possibilitando um maior conhecimento sobre os animais que ajudamos a proteger. A comunidade também participa da ação, principalmente na Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN) Caruara, onde fica a base do projeto.

Desde que foi criado, o PMTM já protegeu cerca de 1,2 milhão de filhotes. Só na temporada 2022/2023, foram preservadas 9,2 mil tartarugas.

De setembro a dezembro de 2022, ocorreram 375 desovas, totalizando mais de mil animais. A iniciativa está alinhada às ações de preservação estabelecidas no Plano de Ação Nacional para Conservação das Tartarugas Marinhas (PAN Tartarugas Marinhas - ICMBio), e seus resultados reforçam a importância da região como área de reprodução da tartaruga-cabeçuda (*Caretta caretta*).

Investimos ainda em programas de reflorestamentos em diferentes localidades do Estado do Rio de Janeiro. O monitoramento e a avaliação das iniciativas são realizados via indicadores e parâmetros definidos pelo órgão ambiental estadual.



Dessa forma, é possível determinar o estágio em que a floresta plantada se torna autossustentável, dispensando intervenções de manejo.

Nesse contexto, já promovemos o reflorestamento de 1,5 mil hectares com o plantio de mais de 2,5 milhões de mudas e nos concentramos, em 2022, nas atividades de manutenção dos plantios realizados em períodos anteriores.

Estendida aos familiares dos colaboradores, mantemos o programa Nas trilhas da Ferroport, que possibilita o conhecimento mais próximo de nossos projetos de reflorestamento e de nosso compromisso com a proteção do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável. Os 86 participantes da edição 2022 visitaram o trabalho de preservação realizado por nós na Estação Estadual Ecológica de Guaxindiba (RJ).

UNIDADES OPERACIONAIS PRÓPRIAS, ARRENDADAS OU ADMINISTRADAS DENTRO OU NAS ADJACÊNCIAS DE ÁREAS PROTEGIDAS E ÁREAS DE ALTO ÍNDICE DE BIODIVERSIDADE SITUADAS FORA DE ÁREAS PROTEGIDAS GRI 304-1

TERMINAL 1 - COMPLEXO PORTUÁRIO DO PORTO DO AÇU*

Localização geográfica	Estamos localizados no Complexo Portuário do Açú (21°49'24"S 41°01'13"W), área litorânea localizada a 35 quilômetros do centro do município de São João da Barra (RJ)	Tipo de operação (escritório, fabricação/produção ou operação extrativa)	Fabricação/produção
Áreas superficiais e subterrâneas próprias, arrendadas ou administradas por nós	Área superficial própria	Tamanho da unidade operacional (em km²)	18,22
Posição em relação à área protegida (dentro da área, nas suas adjacências ou abrangendo partes da área protegida) ou à área de alto valor de biodiversidade situada fora de áreas protegidas	Nas suas adjacências	Valor para a biodiversidade caracterizado pelo atributo da área protegida ou de alto valor de biodiversidade situada fora da área protegida (ecossistema terrestre, de água doce ou marinho)	Ecossistema terrestre

*Não controlamos a informação do valor para a biodiversidade caracterizado de acordo com uma listagem de *status* de proteção (como do Sistema IUCN de Categorias de Gestão de Áreas Protegidas da Convenção de Ramsar, da legislação nacional)



NATUREZA DE IMPACTOS DIRETOS E INDIRETOS SIGNIFICATIVOS SOBRE A BIODIVERSIDADE EM RELAÇÃO A UM OU MAIS DOS SEGUINTE ASPECTOS* GRI 304-2

<p>Construção ou uso de fábricas, minas e infraestrutura de transportes</p> <p>Houve supressão de 436,4 ha de área de pasto, plantações e mata de restinga para construção da área portuária</p>	<p>Poluição (introdução de substâncias que não ocorrem naturalmente no habitat, oriundas de fontes pontuais e não pontuais)</p> <p>Possibilidade de dispersão de particulados de minério de ferro oriundos do processo operacional, mitigado por medidas de controles ambientais</p>
<p>Conversão de habitats</p> <p>Conversão da área suprimida para construção do terminal portuário</p>	<p><small>*Não há registro de redução de espécies, espécies invasoras e mudanças em processos ecológicos fora da faixa natural de variação, como salinidade ou mudanças no nível do lençol freático</small></p>

IMPACTOS DIRETOS E INDIRETOS SIGNIFICATIVOS, TANTO POSITIVOS COMO NEGATIVOS, EM RELAÇÃO AOS SEGUINTE ASPECTOS*

<p>Espécies afetadas</p> <p>A supressão de 436,4 ha está sendo compensada com o plantio de 1.929,4 ha ao longo do Estado do Rio de Janeiro</p>	<p>Reversibilidade ou irreversibilidade dos impactos</p> <p>Irreversível durante operação do terminal</p>
<p>Extensão de áreas impactadas</p> <p>436,4 ha</p>	<p><small>*Não há informações para base de dados como cálculo da duração dos impactos</small></p>

ÁREAS PROTEGIDAS OU RESTAURADAS GRI 304-3

MATA ATLÂNTICA

Tamanho das áreas de *habitat* protegido ou restaurado (em km²) 15,94

Localização das áreas de *habitat* protegido ou restaurado

São Francisco de Itabapoana (Guaxindiba),
Valença (Rio das Flores),
Miguel Pereira (Guandu),
São João da Barra (Caruara),
Santa Maria Madalena (Desengano)

Aprovação do sucesso das medidas de restauração por especialistas externos independentes

As áreas consideradas quitadas foram validadas pelo Inea, sendo considerados os parâmetros da Resolução Inea nº 143, de 14/06/2017

Parcerias com terceiros para proteger ou restaurar áreas de *habitat* diferentes daquelas nas quais a organização supervisionou e implementou medidas de restauração ou proteção

Parceria com Inea, Conexão Mata Atlântica, Emater, Centro Universitário de Valença e proprietários de propriedades rurais

Status de cada área com base na sua condição no final do período coberto pelo relatório

Guaxindiba, Guandu, Caruara e Desengano - áreas desenvolvidas, quitadas e em processo de quitação. Rio das Flores - Plantio em desenvolvimento com manutenção das áreas

Normas, metodologias e premissas adotadas

Resolução Inea nº 143, de 14/06/2017

ATUAÇÃO PREVENTIVA E EMERGENCIAL

Nosso Plano de Emergência Individual (PEI) contempla simulado de emergência para atestar e garantir o tempo de resposta para atendimento a eventuais vazamentos de óleo no mar. Em conjunto com as demais empresas do Porto do Açu, compartilhamos a operação de uma base de prontidão para atendimento a emergência de óleo no mar (BPAE). Para facilitar as ações em caso de emergência, mantemos uma base fixa composta por equipamentos e materiais no terminal de minério de ferro.

Está ainda em implementação o Plano de Área do Complexo Porto do Açu (PAPA), que reúne todos os planos de emergência individuais e foi planejado em conjunto com o Inea e outros órgãos afins presentes na região, além de contemplar o acionamento do Plano Nacional de Contingência. No ano, não registramos vazamento de óleo no mar.



QUALIDADE DO AR

Quanto às emissões atmosféricas, dada a nossa atividade, temos potencial de impacto relacionado à poluição por emissão de materiais particulados provenientes das pilhas de armazenamento de minério de ferro. Os dados relacionados à qualidade do ar em nossa área de influência são obtidos por meio de duas estações semiautomáticas (AGV), que monitoram o particulado total em suspensão (PTS) e partícula inalável (PM10), denominadas Estação Água Preta e Barra do Açu.

Para mitigar possíveis emissões de particulado, atuamos nos processos de empilhamento, transporte e

carregamento com sistema de aspersão, enclausuramento de trechos das correias transportadores e casas de transferências, manutenção de dispositivo de direcionamento de fluxo no carregador de navios, bem como aplicação de polímero nas pilhas de armazenamento de minério e umectação das vias e dos pátios.

A eficácia dos controles implementados é evidenciada pelos resultados dos monitoramentos, apresentando valores abaixo do determinado pela Resolução Conama nº 491/2018, sendo os dados de monitoramento reportados periodicamente ao órgão ambiental.



ENERGIA

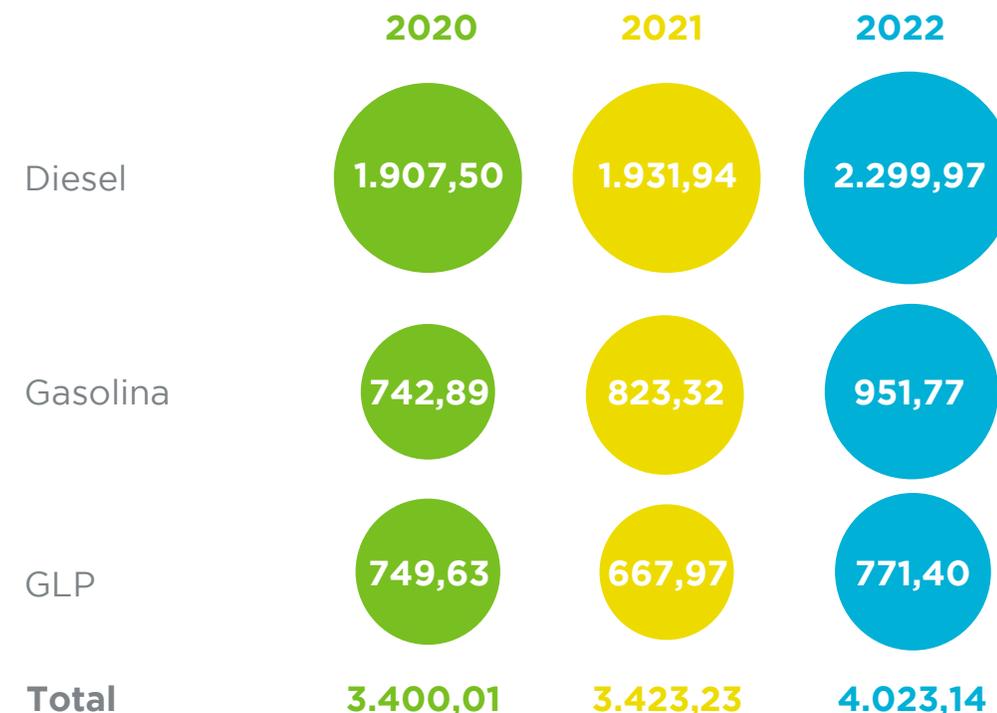
A energia elétrica que consumimos é adquirida no Mercado Livre, e a distribuição é feita por meio do Sistema Interligado Nacional (SIN). Sempre que possível, optamos pela compra de energia renovável, registrada por Certificado de Energia Renovável emitido por empresa independente, contribuindo para a redução de emissões de GEE e de impactos negativos ao meio ambiente.

Com a conclusão de acordo para aquisição de energia, buscamos, a partir de 2024, abastecer 100% das atividades com energia elétrica de fonte renovável. Com isso, esperamos zerar a emissão de GEE no escopo 2, contribuindo para a redução nas emissões totais em relação

ao ano de 2021, além de reduzir nossos custos energéticos.

Além disso, realizamos estudos e implementamos ações de melhoria e inovação, a exemplo do projeto Substituição dos Drives de Média Tensão da Subestação-03, em 2022, e da instalação de *boilers* para aquecimento de água. Mantemos ainda sistemática de identificação, monitoramento e gestão de riscos estratégicos que contemplam o tema recursos energéticos. O objetivo de consumir, até 2024, 100% de energia proveniente de fonte limpa e renovável é mensurado, avaliado e divulgado periodicamente, resultando em análise de desempenho de seu atendimento.

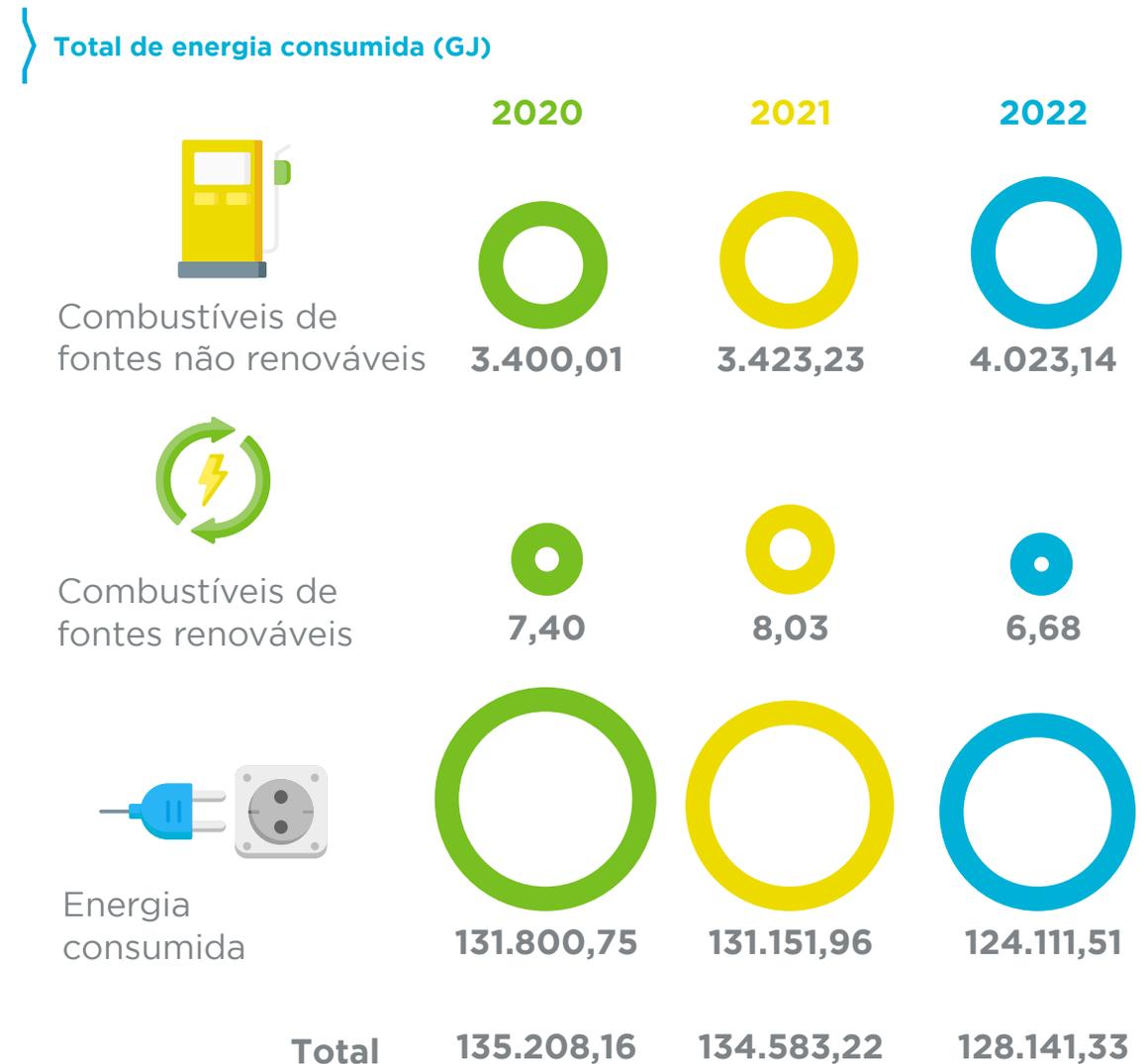
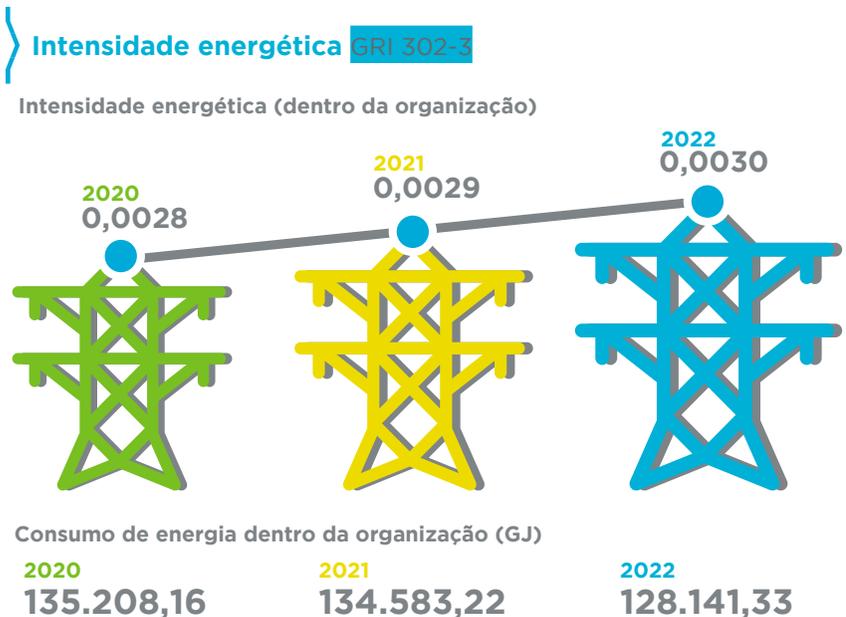
Consumo de combustíveis de fontes não renováveis (GJ)* GRI 302-1



*Os fatores usados no cálculo de conversão de Kw para GJ foram: quantidade de diesel multiplicada por 37,27; quantidade de gasolina multiplicada por 32,18; quantidade de etanol multiplicada por 26,95; e quantidade de GLP multiplicada por 46,50.

Consumo de combustíveis de fontes renováveis (GJ)





RESÍDUOS SÓLIDOS

GRI 3-3 - GESTÃO DE RESÍDUOS SÓLIDOS | 306-11 | 306-2

Procuramos adotar as melhores práticas para a redução da geração de rejeitos, priorizando a aquisição de materiais que possibilitem maior ciclo de vida, diminuindo assim a geração e proporcionando melhoria na reciclagem com base nos princípios da economia circular.

Nosso gerenciamento de resíduos contempla coleta, segregação e armazenamento temporário para posterior destino conforme classificação e características – o que inclui peso, quantidade e volume. Buscamos sempre maximizar ganhos ambientais, adotando as melhores práticas de destinação disponível, seguindo a ordem de prioridade

(redução, reutilização, reciclagem, recuperação e destinação). Por meio de projetos, ações e iniciativas, almejamos ampliar o percentual de resíduos reciclados. Além disso, temos como compromisso eliminar a destinação de resíduos sólidos para aterros sanitários até 2026.

Nessa linha, desenvolvemos programas dedicados à gestão de resíduos sólidos e asseguramos estrutura robusta de gerenciamento e monitoramento para a prevenção e mitigação de impactos relacionados ao tema (incluindo respostas a emergências).

Baseamos todas as operações relacionadas ao tema em nosso Plano

de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), de aplicação compulsória a todos os nossos trabalhadores e visitantes, que norteia ações visando à reutilização e à reciclagem de materiais.

Mesmo com uma geração baixa de resíduos, relacionamos as etapas de identificação, coleta, armazenamento temporário e destinação final de acordo com o tipo de material gerado e de maneira adequada, conforme obrigações legais e melhores práticas adotadas.

A separação prévia cabe à própria área geradora, via coleta seletiva nos recipientes dispostos nos locais de trabalho. Ao atingirem o volume máximo dos coletores, os materiais são encaminhados à área de armazenamento

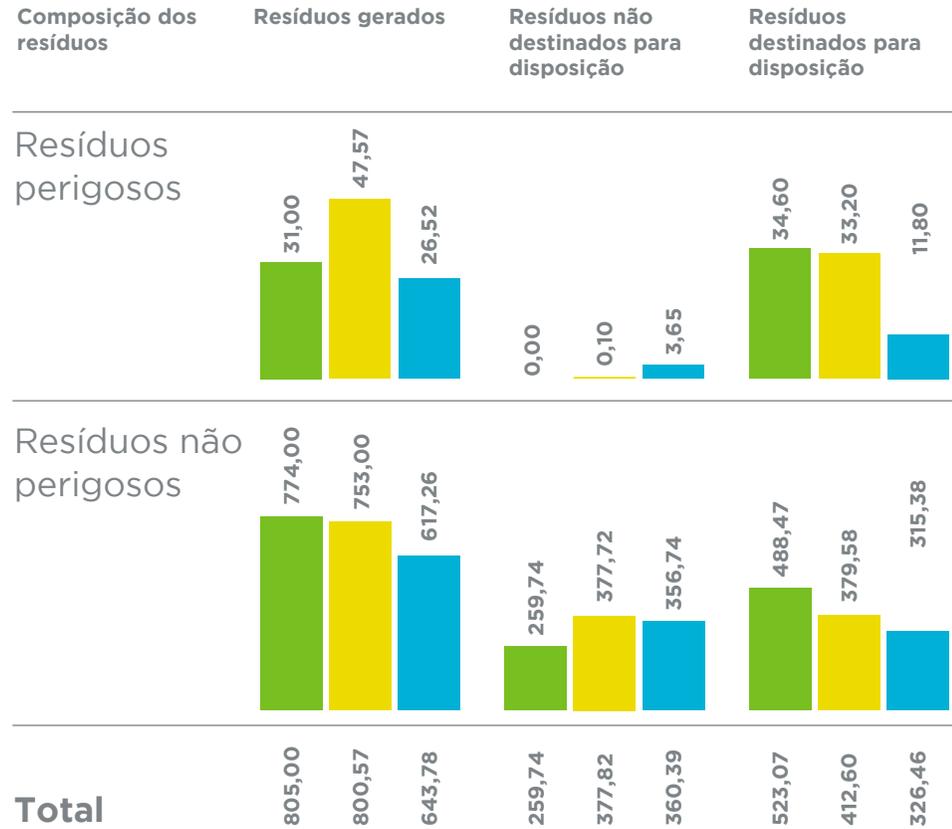
temporário, a Central de Resíduos, onde é realizada uma segunda triagem. Os resíduos não passíveis de reciclagem são segregados para a destinação ambientalmente adequada, atendendo à legislação aplicável.

Também promovemos periodicamente campanhas internas de conscientização sobre a importância da redução dos resíduos para a preservação do meio ambiente e a garantia de recursos para as próximas gerações. Paralelamente, promovemos melhoria nos processos, como redução do uso de embalagens plásticas no refeitório e aperfeiçoamento da segregação do resíduo com uso de mesa seletora na Central de Resíduos, buscando sempre o aumento da reciclagem.



Resíduos gerados por composição, em toneladas métricas (t)* GRI 306-3

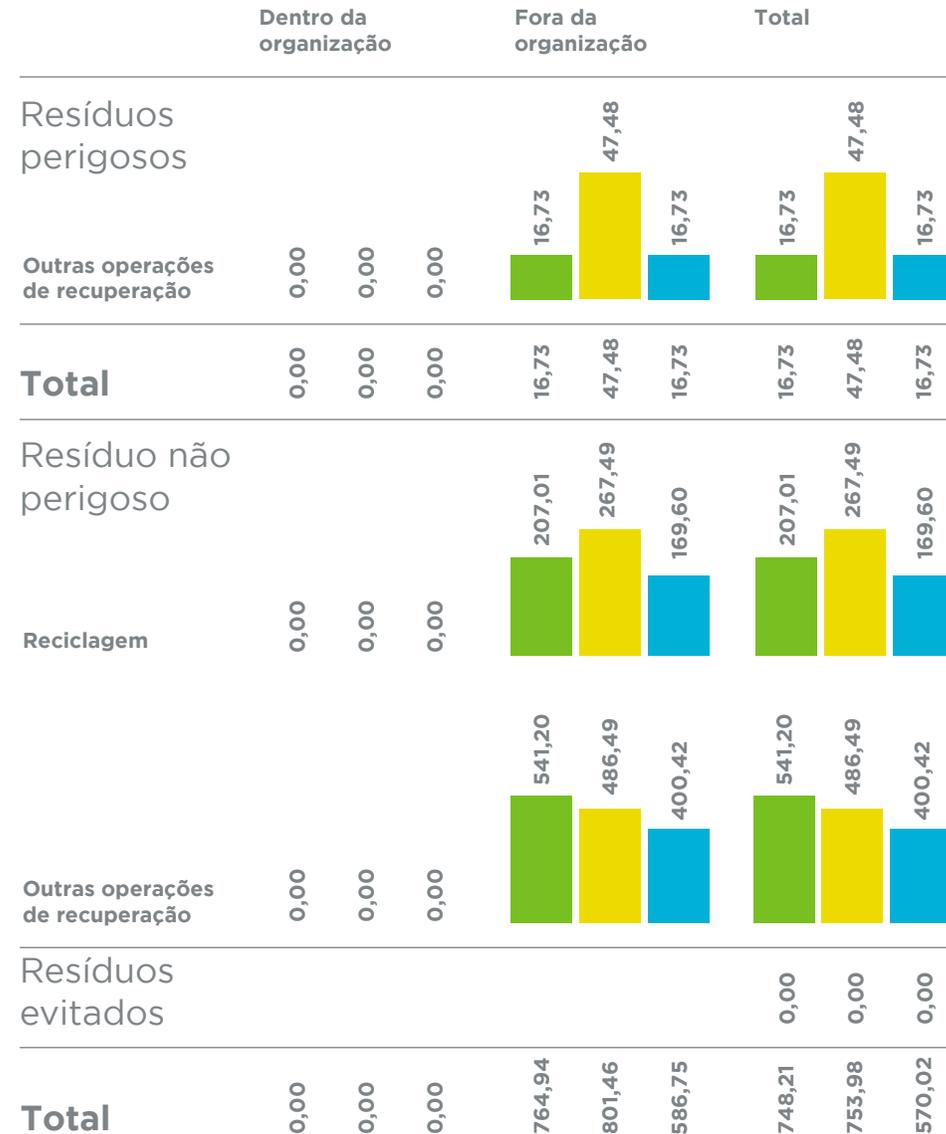
2020 2021 2022



*Resíduos não destinados para disposição – somatório dos resíduos em estoque não destinados para disposição.

Resíduos não destinados para disposição por operação de recuperação, em toneladas métricas (t)* GRI 306-4

2020 2021 2022

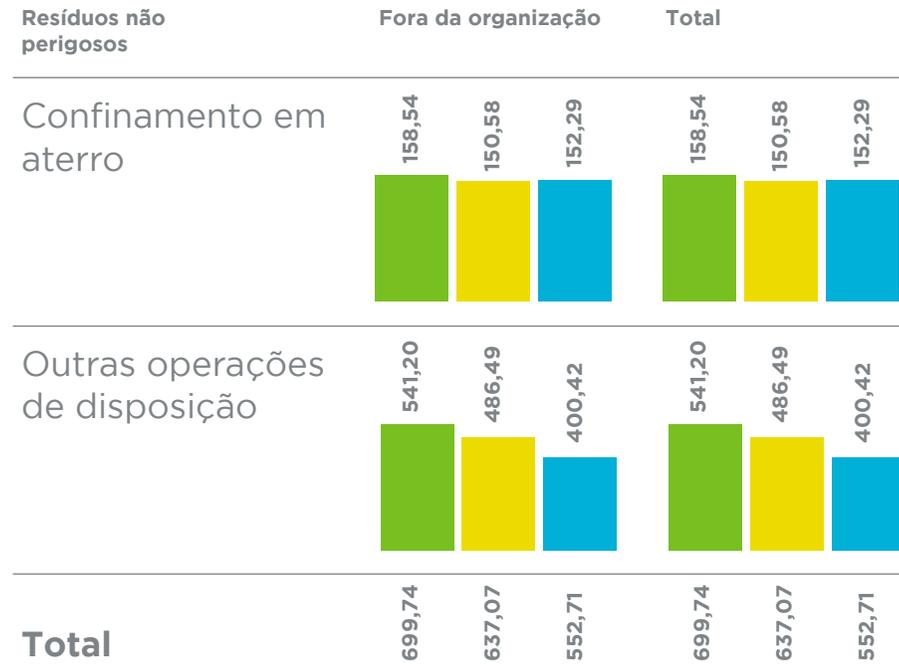
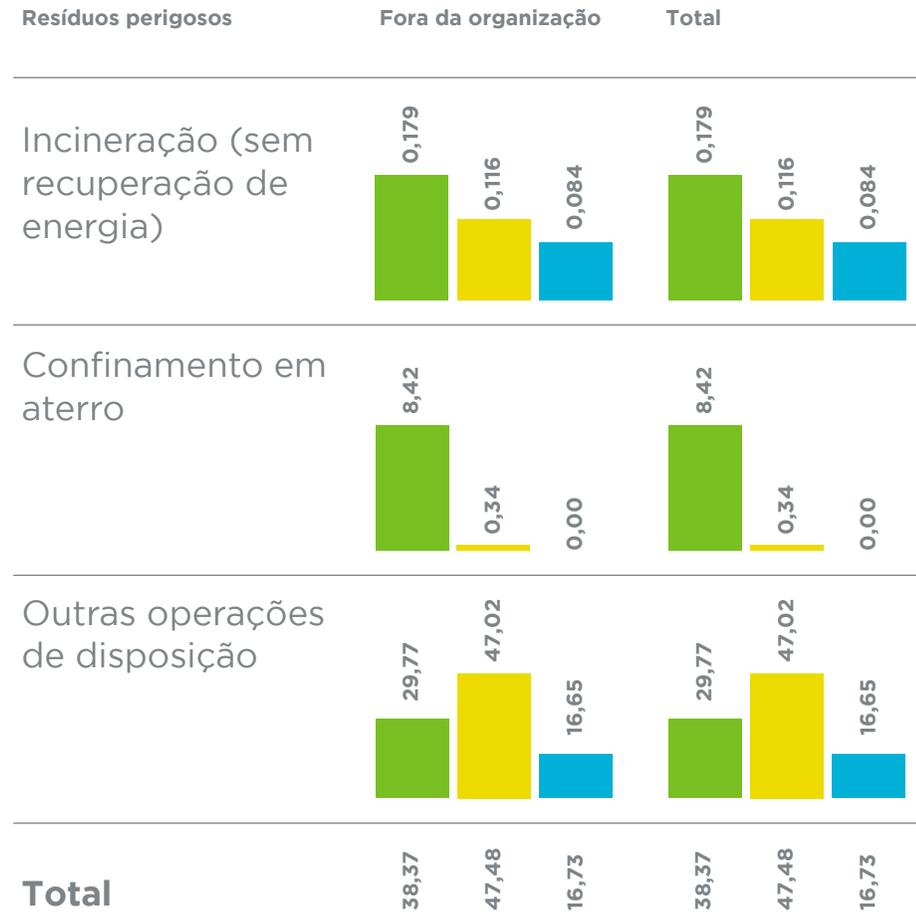


*Resíduos perigosos e não perigosos considerados em outras operações de recuperação: incineração, tratamento de efluentes e blendagem para coprocessamento, aterro classe I, recuperação de materiais.



Resíduos destinados para disposição final (t)* GRI 306-5

● 2020 ● 2021 ● 2022





9. COMPROMISSO COM OS RESULTADOS



DESEMPENHO OPERACIONAL

Em 2022, embarcamos 21,4 milhões de toneladas de minério em 131 navios, volume que representa queda de 8% na comparação com 2021. Essa redução estava prevista, conforme o plano de produção e estratégia da Anglo American, principal cliente, e não representou impacto na receita do exercício.

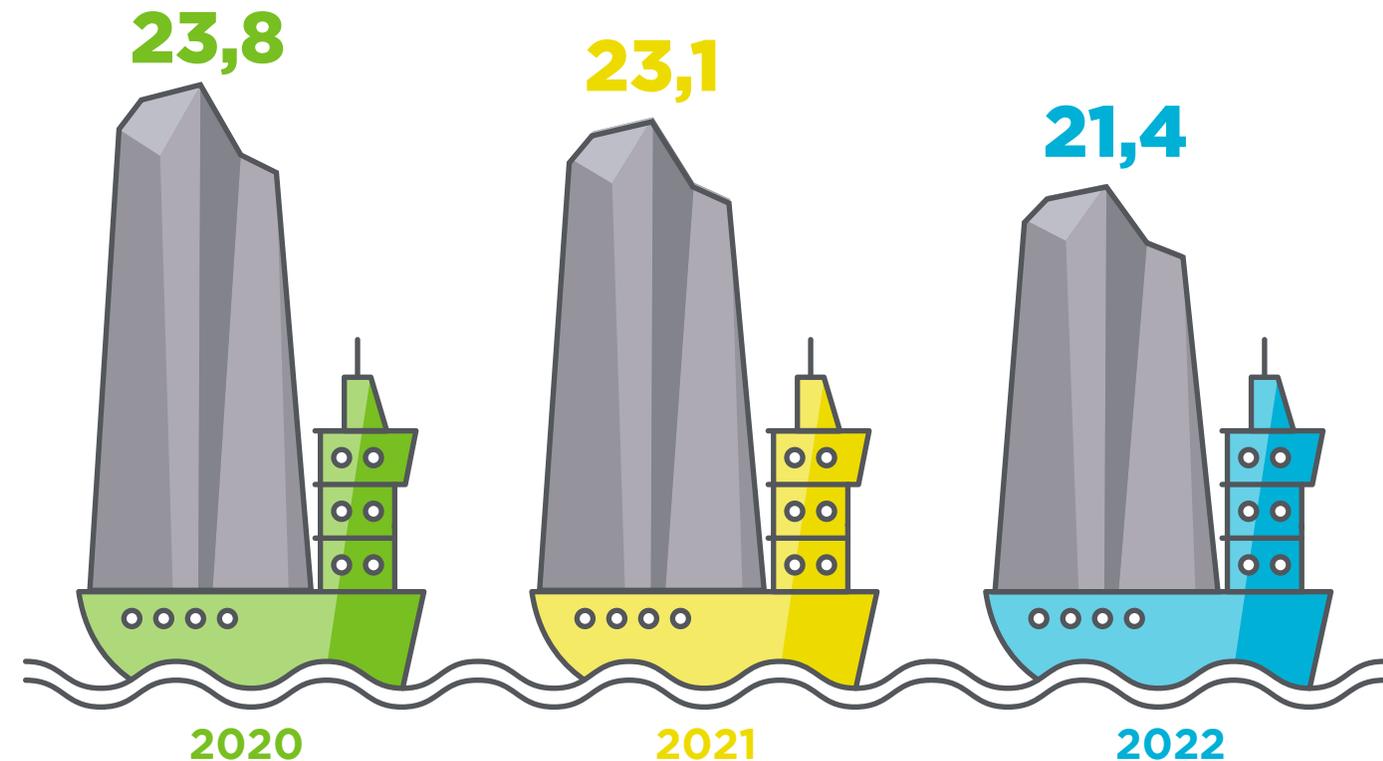
Em termos operacionais, estamos preparados para assegurar a confiabilidade da estrutura de recebimento e disponibilidade de embarque, garantindo atendimento aos parâmetros de qualidade especificados.

Ainda assim, permanecemos buscando aprimorar nossas operações, a fim de manter a disponibilidade operacional em plena capacidade, para atender ao volume de *ramp-up* de 26,6 milhões de toneladas de minério. Por meio de simulações, já constatamos nossa capacidade para suportar aumento de produção de até 30 milhões de toneladas por ano, visto que nosso sistema operacional trabalha com menos de 50% de sua capacidade.

Desde o início de nossas operações, em 2014, foram embarcados 136,1 milhões de toneladas de minério de ferro, em 853 navios. Os equipamentos vêm sendo continuamente automatizados, ampliando a produtividade. Além disso, investimentos em manutenção são constantes, o que assegura tanto a segurança operacional quanto a dos colaboradores envolvidos em nossas atividades.

MINÉRIO DE FERRO EMBARCADO

EM MILHÕES DE TONELADAS



Gestão de dragagens

Em 2022 realizamos a primeira dragagem de manutenção do canal do Terminal 1 após elaboração do Protocolo Padrão para Dragagens de Manutenção do Porto do Açu (saiba mais nesta página). Complexa, a atividade foi executada em paralelo às operações rotineiras do Terminal 1, tendo sido o processo conduzido com excelência, sem ocorrência de qualquer problema operacional.

A atividade, que teve início em meados de março no berço de atracação e foi finalizada no final de agosto na bacia de evolução, removeu mais de 2,1 milhões m³ de sedimentos. Para fins de controles ambientais e garantia de condições operacionais, a dragagem de manutenção é realizada a cada dois anos, entre fevereiro e agosto, sob monitoramento contínuo de especialistas, em turnos de 24 horas, sete dias por semana.



PROTOCOLO PADRÃO PARA DRAGAGENS DE MANUTENÇÃO DO PORTO DO AÇU

O documento está alinhado às diretrizes do Centro Tamar/ICMBio e ao licenciamento ambiental conduzido pelo Inea. A coordenação técnica ficou a cargo de especialistas americanos que compuseram a equipe do Corpo de Engenheiros do Exército dos EUA (U.S. Army Corps of Engineers – Usace) por mais de 30 anos e das principais empresas do Complexo Portuário do Porto do Açu (Ferroport, Porto do Açu Operações e Vast).

O protocolo padroniza medidas de controle operacionais, de engenharia, monitoramento, treinamento, entre outras, e procedimentos a serem adotados durante as dragagens de manutenção na área de abrangência do Porto do Açu. O objetivo é evitar e mitigar impactos ambientais.





Manutenção de ativos

Enfrentamos em 2022 um desafio significativo: a primeira grande parada de manutenção, operação realizada em paralelo à interrupção programada de envio de minério de ferro pelo mineroduto controlado pela Anglo American. A operação estava prevista e planejada para julho, mas, devido à necessidade da Anglo American, foi antecipada para abril e teve duração de 15 dias.

Dois dias antes de seu início, aliamos à capacidade técnica de nossos profissionais um *software* de controle e estudo sobre riscos e necessidades. Mobilizamos equipes e recursos e utilizamos dispositivos especiais para

retirar os equipamentos, que pesam em torno de 20 toneladas e têm 20 metros de altura. A tarefa foi executada sem interferir na capacidade e eficiência operacional e concluída sem ocorrência de acidentes.

As próximas paradas de manutenção de ativos estão agendadas para setembro de 2023 e maio de 2024. Desde já, vimos treinando as equipes e preparando-as inclusive para antecipar ou postergar a operação, caso seja necessário – esforços que evidenciam nossos investimentos constantes para garantir a disponibilidade operacional, prevenção de acidentes e manutenção sustentável do negócio.



DESEMPENHO ECONÔMICO-FINANCEIRO

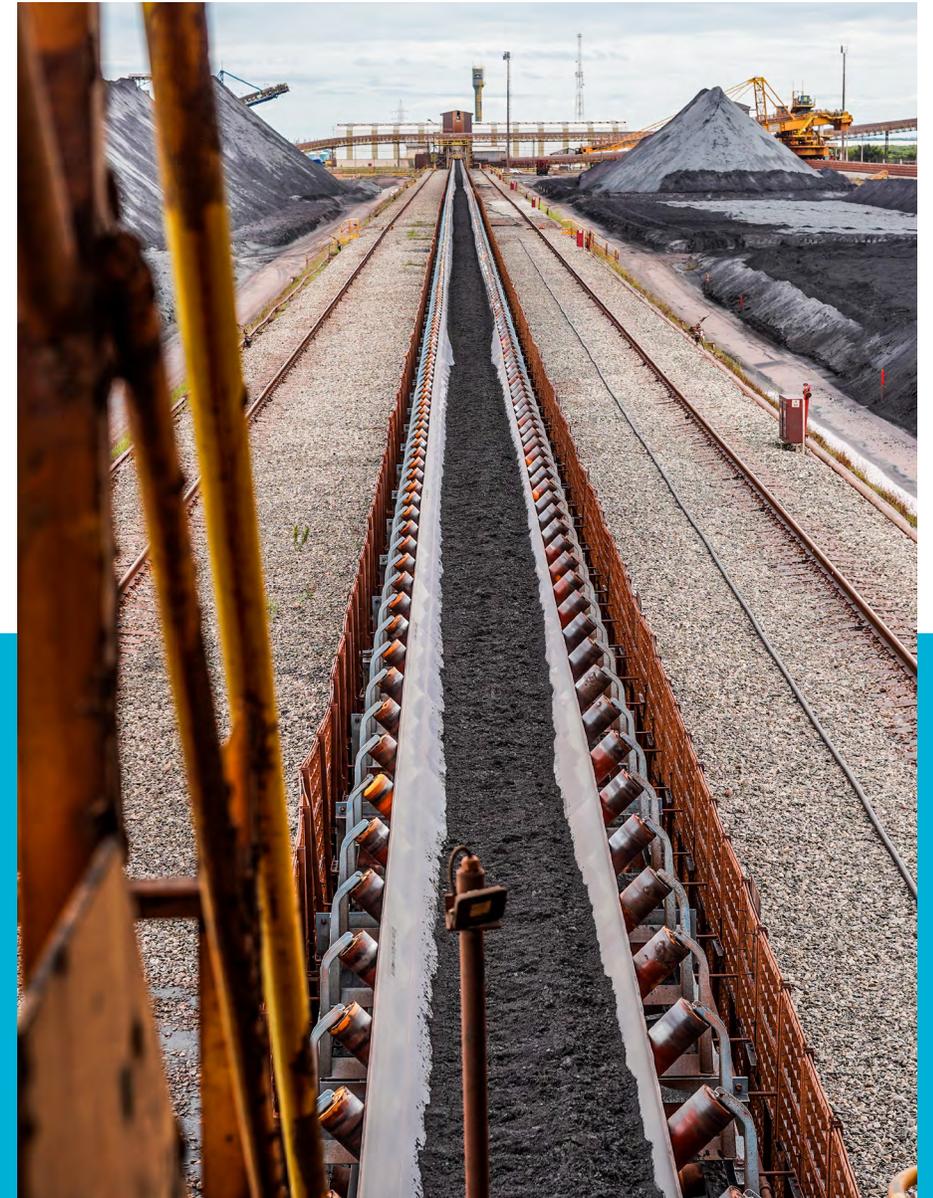
Nosso faturamento em 2022, de R\$ 1,1 bilhão, foi 10% superior ao registrado no exercício anterior. Com custos rigidamente controlados e estrutura enxuta, alcançamos Ebitda de R\$ 771 milhões, crescimento de 3% na mesma comparação. Apesar dos custos com a operação de dragagem de manutenção, o resultado foi positivo

em razão, principalmente, do aumento da receita oriundo do reajuste de cerca de 20% nas tarifas portuárias. Diante da volatilidade do mercado de *commodities* de mineração, mantemos ainda como vantagens competitivas a modalidade de contrato *take-or-pay* e estabilidade econômico-financeira.

CONTRATO TAKE-OR-PAY

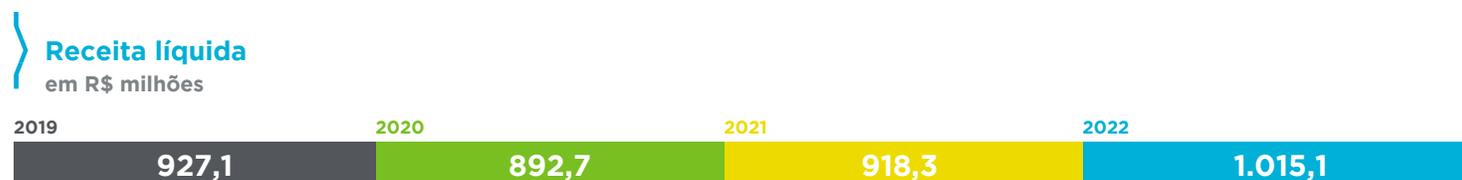
O preço do minério de ferro não impacta nosso caixa, na medida em que mantemos contrato de disponibilidade operacional com o principal cliente e acionista, Anglo American, vigente até 2039. Com o início das operações em 2014, o contrato estabeleceu uma tarifa-base em dólar por tonelada de minério de ferro embarcada, com base no volume anual de 26,5 milhões de toneladas. Acima desse volume, está prevista tarifa reduzida, aproximadamente 50% menor do que a tarifa-base.

Com a estabilidade do contrato *take-or-pay*, cujo pagamento independe do volume de minério transportado, e nossa disponibilidade operacional, ampliamos nossa margem para fazer investimentos operacionais e de estrutura (custeio).



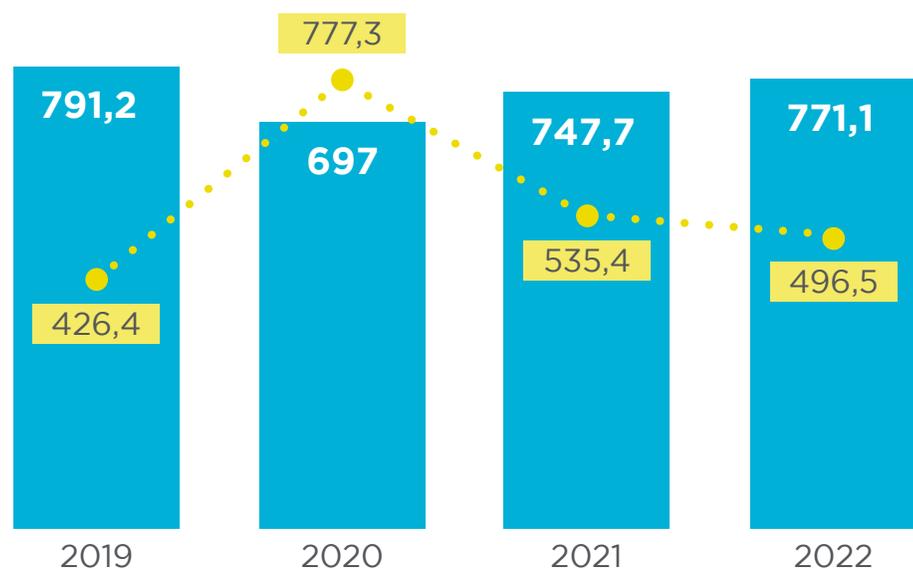
R\$ 474 milhões

de lucro líquido em 2022, representando margem líquida de 47%, com incremento de 9% em relação a 2021, sendo o melhor resultado obtido desde o início das operações, em 2014.



EbitdaA/Geração de caixa em R\$ milhões

■ Ebitda ●●● Geração de caixa



Custos e investimentos

Nossos custos e nossas despesas totalizaram R\$ 321 milhões (considerando a depreciação), aumento de R\$ 53 milhões (20%) em relação a 2021, especialmente por conta da operação de dragagem de manutenção, do aumento no número de colaboradores e reajustes salariais, do consumo de energia e da maior utilização de peças de reposição/manutenção. Os últimos dois anos foram desafiadores devido à pressão inflacionária decorrente do período de pandemia, impactando os reajustes contratuais. Com o intuito de manter os custos estáveis, foram realizadas negociações com fornecedores e adequações orçamentárias para manutenção das margens financeiras. Já os investimentos somaram R\$ 64 milhões.

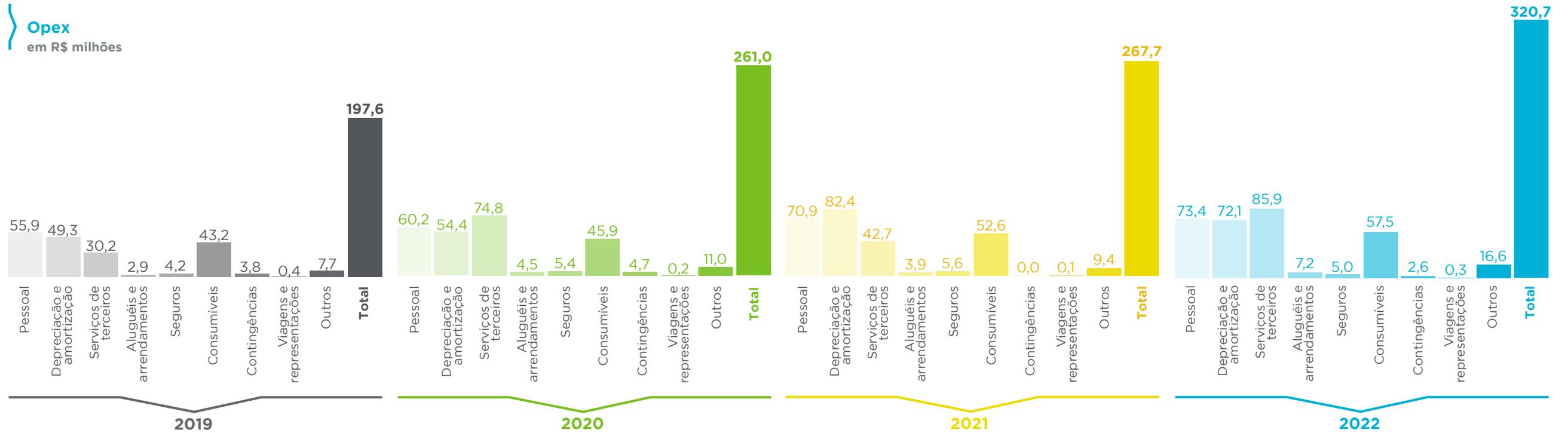
Elaboramos uma estimativa de custeio, para o período vigente e os próximos cinco anos, apontando as melhorias a serem promovidas na estrutura dos ativos e na segurança. Duas ações consolidadas em 2022 contribuirão para a redução de custo: os contratos de autogeração de energia para 2024 e o de dragagem, firmado para dez anos.

PRINCIPAIS OBJETIVOS FINANCEIROS ALCANÇADOS

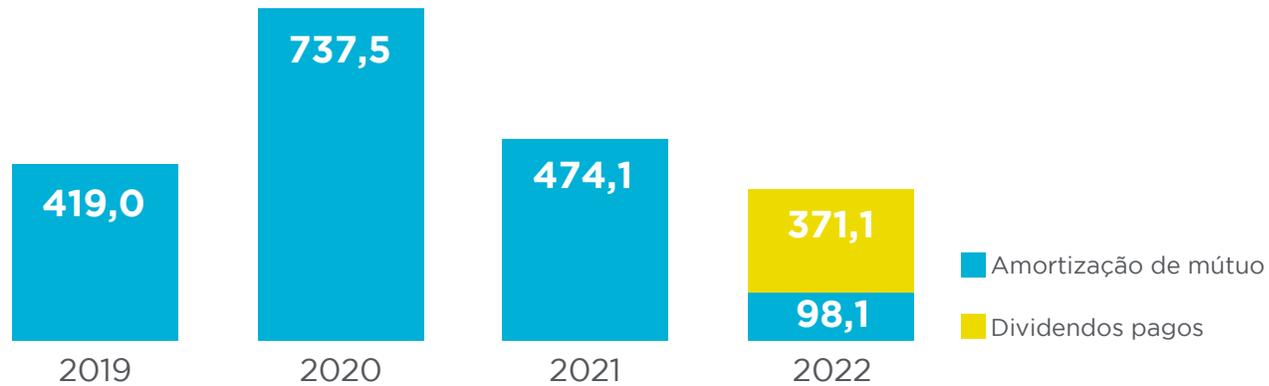
- › Gestão de custo, com economia de **5% a 10%**
- › **Investimentos em SIB Capex** com meta desafiadora para os projetos mapeados no ano, economia na contratação e negociação com fornecedores



Opex
em R\$ milhões



Amortização de mútuo/Dividendos pagos
em R\$ milhões



A amortização de mútuo aos acionistas foi finalizada em março de 2022, ou seja, oito anos antes da previsão inicial, operação que, somada ao pagamento de dividendos, totalizou, ao final do ano,

R\$ 469 milhões



Valor econômico gerado e distribuído*

GRI 201-

Valor econômico direto gerado

Receitas

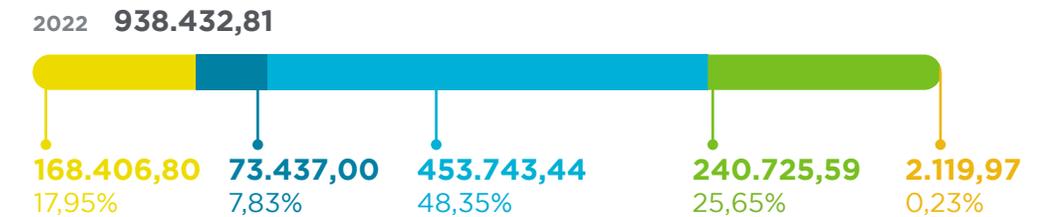
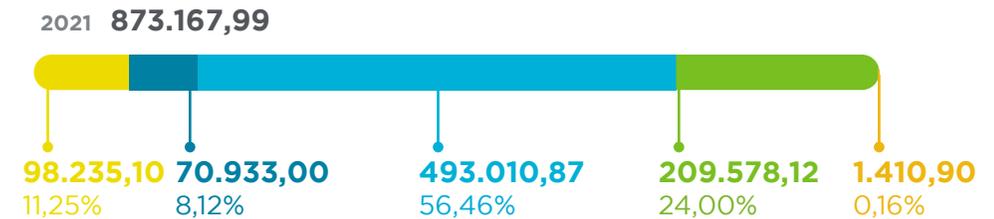
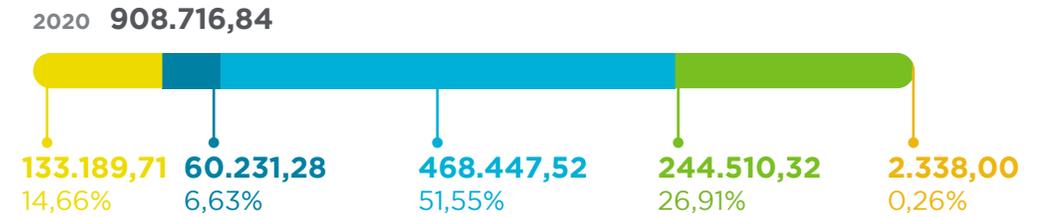


Valor econômico retido

“valor econômico direto gerado” menos “valor econômico distribuído”



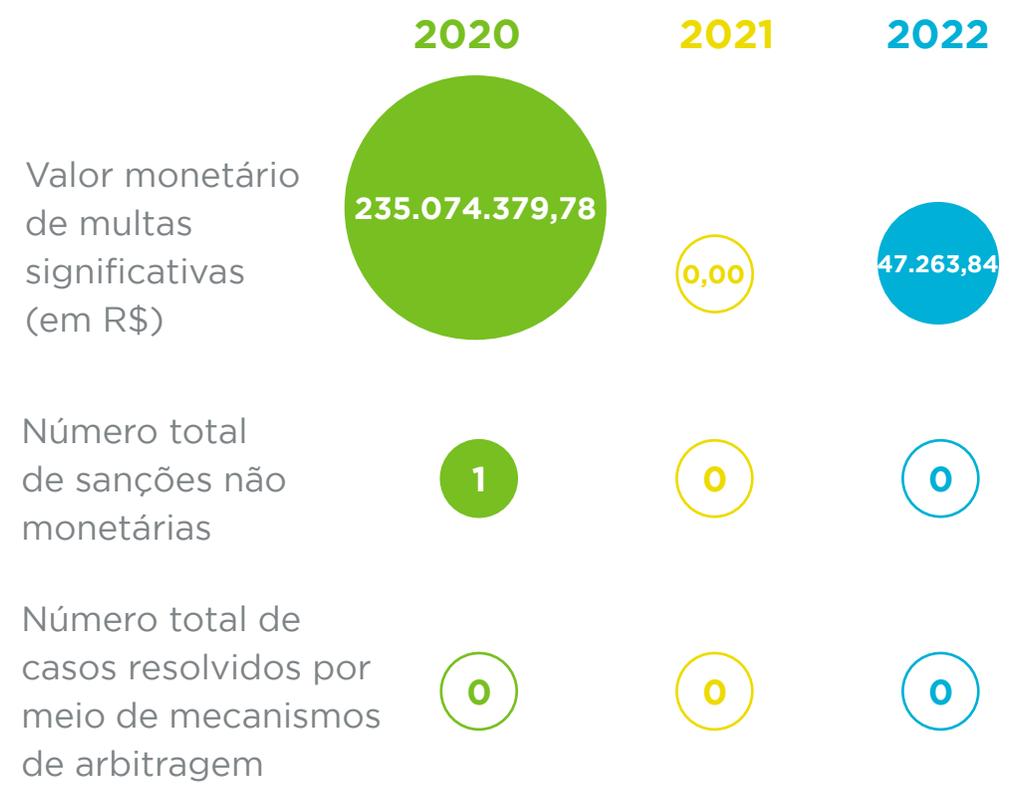
Valor econômico distribuído (R\$)



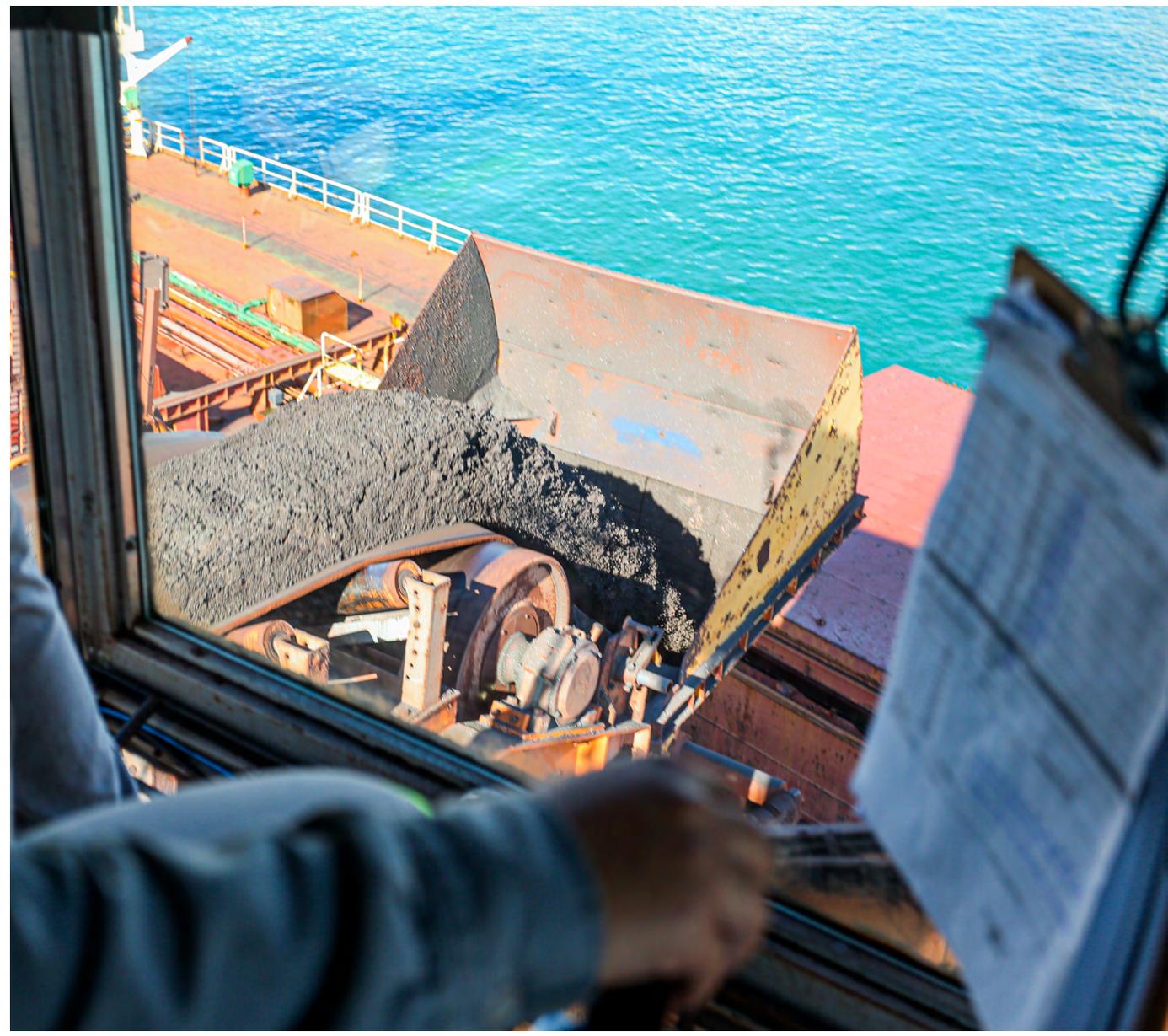
- Custos operacionais
- Salários e benefícios de empregados
- Pagamentos a provedores de capital
- Pagamentos ao governo
- Investimentos na comunidade

*Metas para o próximo ano: Opex (Custos operacionais, salário e investimentos na comunidade): R\$ 223,9M; Capex (investimentos para manutenção dos ativos da Ferroport): R\$ 105,9M.

Multas significativas e sanções não monetárias devido ao não cumprimento de leis e regulamentos nos âmbitos sociais e econômico* GRI 419-1



*O valor reportado em 2020 se trata de cobrança de autos de infração lavrados para exigência de Imposto de Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ), Contribuição Social para o Lucro Líquido (CSLL) e multa isolada, referente aos anos-calendário de 2015, 2016 e 2017. Está em fase de recurso administrativo, com exigibilidade suspensa nos termos do Código Tributário Nacional.





10. SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI



Declaração de uso: A Ferroport Logística Comercial Exportadora S.A. relatou de acordo as Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022.

GRI 1 Usado: GRI 1 – Fundamentos 2021

Normas setoriais aplicáveis: –

Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização	Omissão	ODS
CONTEÚDOS GERAIS					
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1	Detalhes da organização	13, 99		
	2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	10		
	2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	10		
	2-4	Reformulações de informações	Não há reformulação de informações.		
	2-5	Verificação externa	O documento não foi submetido à verificação externa.		
	2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	13		
	2-7	Empregados	13, 41		8.5, 10.3
	2-8	Trabalhadores que não são empregados	41		8.5, 10.3
	2-9	Estrutura de governança e sua composição	29		5.5, 16.7
	2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	29		5.5, 16.7
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	29		16.6



Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização	Omissão	ODS
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	29		16.7
	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	29		
	2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	29		
	2-15	Conflitos de interesse	29		16.6
	2-16	Comunicação de preocupações cruciais	29		
	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança		Não há iniciativa dedicada ao desenvolvimento coletivo, de habilidades ou experiências dos conselheiros sobre desenvolvimento sustentável. O órgão tem competência e experiência para tomada de decisão a respeito de temas relacionados ao desenvolvimento sustentável.	
	2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança		Não há processos de avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança no que diz respeito à supervisão da gestão dos impactos dos negócios na economia, no meio ambiente e nas pessoas.	
	2-19	Políticas de remuneração	39		
	2-20	Processo para determinação de remuneração	39		16.7



Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização	Omissão	ODS	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-21	Proporção da remuneração total anual		A proporção entre a remuneração anual total do indivíduo mais bem pago (CEO) e a remuneração média anual total de todos os empregados é de 25,79%. No cálculo da proporção, não foi excluído nenhum empregado. Além disso, não possuímos trabalhadores em período parcial. Os tipos de remuneração incluídos foram remuneração e RV.	Os dados não informados/omitidos são sensíveis - razão pela qual não podem ser divulgados.	
	2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	3			
	2-23	Compromisso de política	22			16.3
	2-24	Incorporação de compromissos de política	22			16.3
	2-25	Processos para reparar impactos negativos	22			
	2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	22			16.3
	2-27	Conformidade com leis e regulamentos	22			16.3
	2-28	Participação em associações		Participamos da Associação dos Terminais Portuários Privados (ATP) (https://www.portosprivados.org.br/).		
	2-29	Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	37			
	2-30	Acordos de negociação coletiva	39			8.8



Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização	Omissão	ODS
TEMAS MATERIAIS					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1	Processo de definição de temas materiais	12		
	3-2	Lista de temas materiais	12		
TEMA MATERIAL: CONDIÇÕES DE TRABALHO					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	48		
GRI 201: Desempenho econômico 2016	402-1	Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	-	Não se aplica, pois não passamos até o momento desse relato por mudanças operacionais significativas.	8.8
TEMA MATERIAL: CONTROLE DE EMISSÕES ATMOSFÉRICAS					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	68		



Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização	Omissão	ODS
GRI 305: Emissões 2016	305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	70		3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2
	305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	71		3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2
	305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	71		3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2
	305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	71		13.1, 14.3, 15.2
	305-5	Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)		Não houve, em 2020, 2021 e 2022, reduções de emissões de GEE obtidas como resultado direto de iniciativas de redução de emissões (tCO ₂ equivalente). Estamos em fase de elaboração do Plano de Descarbonização com previsão de conclusão em novembro de 2023.	13.1, 14.3, 15.2
	305-6	Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)		Não possuímos fontes de emissão dos gases constantes nesse indicador.	3.9, 12.4
	305-7	305-7 Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas		Não possuímos fontes de emissão dos gases constantes nesse indicador.	3.9, 12.4, 14.3, 15.2



Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização	Omissão	ODS
TEMA MATERIAL: GERAÇÃO DE EMPREGO E GESTÃO DE CARREIRA					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	39		
GRI 401: Emprego 2016	401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	42		5.1, 8.5, 8.6, 10.3
	401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	40		3.2, 5.4, 8.5
	404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	46		4.3, 4.4, 4.5, 5.1, 8.2, 8.5, 10.3
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	44		8.2, 8.5
	404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	47		5.1, 8.5, 10.3
TEMA MATERIAL: DESENVOLVIMENTO DE COMUNIDADES LOCAIS					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	60		



Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização	Omissão	ODS
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-2	Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	Não há membro da alta direção recrutado a comunidade local. A definição de “membros de alta direção” refere-se a integrantes da Diretoria (CEO e CFO), a definição de “local” compreende os municípios de Campos dos Goytacazes e São João da Barra, e para “unidades operacionais importantes” consideramos o Porto do Açú, em São João da Barra.		8.5
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1	Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	Não realizamos investimento em infraestruturas ou prestação de serviços.		5.4, 9.1, 9.4, 11.2
	203-2	Impactos econômicos indiretos significativos	60		1.2, 1.4, 3.8, 8.2, 8.3, 8.5
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	23, 65		
	413-2	Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	Não identificamos impactos reais negativos significativos na comunidade relacionados às operações. Quanto aos riscos potenciais, há o de vazamento de óleo das embarcações que atracam em nosso píer para recebimento de minério. Esse risco possui probabilidade baixa de ocorrência e, caso seja materializado, é gerido por equipe dedicada para essa atuação e por sistema de combate/contenção, adotado conforme normas internacionais aprovadas pela Marinha.		1.4, 2.3



Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização	Omissão	ODS
TEMA MATERIAL: DIREITOS HUMANOS					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	48, 53		
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Houve duas denúncias: uma envolvendo discriminação e outra referente a machismo - analisada e considerada improcedente.		5.1, 8.8
GRI 407: Liberdade sindical e negociação coletiva 2016	407-1	Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Os fornecedores que passaram por análise de <i>compliance</i> não indicaram risco significativo de que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva dos trabalhadores possa estar sendo violado.		8.8
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Os fornecedores que passaram por análise de <i>compliance</i> não indicaram risco significativo de risco para a ocorrência de trabalho infantil.		5.2, 8.7, 16.2
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Os fornecedores que passaram por análise de <i>compliance</i> não indicaram risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo.		5.2, 8.7
GRI 410: Práticas de segurança 2016	410-1	Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	47		16.1



Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização	Omissão	ODS
GRI 411: Direitos de povos indígenas 2016	411-1	Casos de violação de direitos de povos indígenas			
			Em 2022, assim como em anos anteriores, não foram identificados casos de violação de direitos de povos indígenas.		2.3
GRI 412: Avaliação de direitos humanos 2016	412-1*	Operações submetidas a avaliações de direitos humanos ou de impacto nos direitos humanos	48		
	412-2*	Capacitação de empregados em políticas ou procedimentos de direitos humanos	48		
	412-3*	Acordos e contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas sobre direitos humanos ou que foram submetidos a avaliação de direitos humanos	53		
TEMA MATERIAL: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	48		
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1	Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	41		1.2, 5.1
GRI 401: Emprego 2016	401-3	Licença maternidade/paternidade	43		5.1, 5.4, 8.5
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	50, 51, 52		5.1, 5.5, 8.5
	405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	43		5.1, 8.5, 10.3



Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização	Omissão	ODS
TEMA MATERIAL: ESTRUTURA DE GOVERNANÇA					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	21		
TEMA MATERIAL: ÉTICA E INTEGRIDADE ORGANIZACIONAL					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	21		
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	22		16.5
	205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	23, 24		16.5
	205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Em 2022, assim como nos dois anos anteriores, não foram identificados casos confirmados de corrupção.		16.5
TEMA MATERIAL: GESTÃO DE EFLUENTES LÍQUIDOS					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	72		



Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização	Omissão	ODS
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-2	Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	72		6.3
	303-3	Captação de água	73		6.4
	303-4	Descarte de água	73		6.3
	303-5	Consumo de água	73		6.4
TEMA MATERIAL: GESTÃO DE FORNECEDORES E SISTEMA DE RISCOS SOCIOAMBIENTAIS					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	57, 66		
GRI 204: Práticas de compra 2016	204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	59		8.3
GRI 307: Conformidade ambiental 2016	307-1*	Não conformidade com leis e regulamentos ambientais		Não há registro de inconformidades relacionadas a leis e regulamentos sociais e econômicos no período relatado, assim como em 2020 e 2021.	16.3
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	59		



Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização	Omissão	ODS
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	59		5.2, 8.8, 16.1
GRI 419: Conformidade socioeconômica 2016	414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	35		5.2, 8.8, 16.1
	419-1*	Não conformidade com leis e regulamentos na área socioeconômica	95		16.3
TEMA MATERIAL: GESTÃO DE RECURSOS ENERGÉTICOS					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	68		
GRI 302: Energia 2016	302-1	Consumo de energia dentro da organização	81		7.2, 7.3, 8.4, 12.2, 13.1
	302-2	Consumo de energia fora da organização	Não há consumo de energia fora da organização.		7.2, 7.3, 8.4, 12.2, 13.1
	302-3	Intensidade energética	82		7.3, 8.4, 12.2, 13.1,
	302-4	Redução do consumo de energia	-	Dados não disponíveis. Não temos a informação com a precisão necessária para informar reporte.	7.3, 8.4, 12.2, 13.1



Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização	Omissão	ODS
TEMA MATERIAL: GESTÃO DE RECURSOS HÍDRICOS					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	72		
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	72		6.3, 6.4, 6.A / 6.B, 12.4
TEMA MATERIAL: GESTÃO DE RESÍDUOS SÓLIDOS					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	83		
GRI 306: Resíduos 2020	306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	83		3.9, 6.3, 6.6, 11.6, 12.4, 12.5
	306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	83		3.9, 6.3, 8.4, 11.6, 12.4, 12.5,
	306-3	Resíduos gerados	84		3.9, 6.6, 11.6, 12.4, 12.5, 15.1
	306-4	Resíduos não destinados para disposição final	84		3.9, 11.6, 12.4, 12.5
	306-5	Resíduos destinados para disposição final	85		3.9, 6.6, 11.6, 12.4, 12.5, 15.1



Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização	Omissão	ODS
TEMA MATERIAL: MUDANÇAS CLIMÁTICAS					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	68		
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	69		13.1
TEMA MATERIAL: PROTEÇÃO DE ECOSISTEMAS					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	76		
GRI 304: Biodiversidade 2016	304-1	Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental	77		6.6, 14.2, 15.1, 15.5
	304-2	Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	78		6.6, 14.2, 15.1, 15.5
	304-3	Habitats protegidos ou restaurados	79		6.6, 14.2, 15.1, 15.5
	304-4	Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações da organização	-		Informação não disponível. Não controlamos essa informação. O complexo tem 69% de sua área próxima a uma reserva ambiental, se considerado um buffer de cinco quilômetros.



Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização	Omissão	ODS	
TEMA MATERIAL: SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	54			
	403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	54		3.3, 3.4, 3.9, 8.8, 16.1	
	403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	54		8.8	
	403-3	Serviços de saúde do trabalho	54		8.8	
	403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	54		8.8, 16.7	
	403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	54		8.8	
	GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-6	Promoção da saúde do trabalhador	54		3.3, 3.5, 3.7, 3.8
		403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	54		8.8
		403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	54	100% dos trabalhadores próprios e terceiros são cobertos por sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho, sendo 311 trabalhadores terceiros. Não havia no período do relato certificação por parte externa do sistema.	8.8
		403-9	Acidentes de trabalho	55		3.6, 3.9, 8.8, 16.1
	403-10	Doenças profissionais	54		3.3, 3.4, 3.9, 8.8, 16.1	



Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização	Omissão	ODS
TEMA MATERIAL: SEGURANÇA DE DADOS					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	36		
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1	Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Não houve incidente de segurança cibernética nos últimos cinco anos que tenha gerado impactos às operações ou violação de privacidade.		16.1, 16.3
TEMA MATERIAL: TRANSPARÊNCIA COM STAKEHOLDERS					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	37		
GRI 207: Tributos 2019	207-3	Engajamento de <i>stakeholders</i> e gestão de suas preocupações quanto a tributos	Não mantemos ações normatizadas/ padronizadas para esse tipo de abordagem, tratando cada caso de acordo com sua especificidade.		1.1, 1.3, 10.4, 17.1, 17.3
INDICADORES SEM TEMA MATERIAL RELACIONADO					
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	94		8.1, 8.2, 9.1, 9.4, 9.5

*Esses conteúdos (GRI 307-1, GRI 412-1, GRI 412-2, GRI 412-3 e GRI 419-1) foram reportados com base na versão antiga das Normas GRI, que recentemente teve uma atualização. Optamos por reportá-los por considerarmos as informações relevantes.



EXPEDIENTE

GRI 2-1

Coordenação

Equipe de Sustentabilidade

Consultoria GRI

Avesso Sustentabilidade

Redação e revisão

KMZ Conteúdo

Projeto gráfico e diagramação

Alastra Comunica

Imagens

Banco de imagens institucionais Ferroport

As fotos dos colaboradores apresentadas neste relatório foram registradas após a desobrigação de uso de máscaras e isolamento social para contenção da pandemia de Covid-19.

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS

GRI 2-1



SEDE ADMINISTRATIVA
Matriz

Rio de Janeiro

Rua da Passagem, 123, 11º andar
Botafogo – Rio de Janeiro (RJ)
CEP: 22290-031
Tel.: (21) 3440-3850
www.ferroport.com.br



BASE OPERACIONAL
Filial

Porto do Açu

Fazenda Saco Dantas s/nº
São João da Barra (RJ)
CEP: 28200-000
Tel.: (21) 3722-1800

Agradecimentos

Aldo Lopes | Amanda Souza | Ana Carolina Silva | André Amaral | Andrea Bissonho | Beatriz Campanhão | Bruna Machado | Bruno Paixão | Camille Feydit | Carlos Eduardo Pessanha | Carlos Nascimento | Caroline Monteiro | Carsten Bosselmann | Charles Serique | Cristine de Lima | Diogo Lopes | Douglas Guimarães | Edenilson Sanches | Eduardo Carlos Monteiro | Eliza Vergara | Felipe Araújo | Felipe Cutini | Fernanda Palhares | Guilherme Nascimento | Helton Carlos | Herbert Franco | Igor Oliveira | Isabelle Silva | Jefferson Lima | Jesse Machado | Juciara Maciel | Julia Retamero | Juliana Le Roy | Luanna Souza | Luiz Silva | Marcelo Cândido | Marcelo Oliveira | Marcelo Woidella | Marcio Vasconcelos | Mariana Craveiro | Mayara Coelho | Micaela Chagas | Mônica Freitas | Patricia Lerina | Pedro Henrique Araújo | Raphael Leta | Reinaldo Brugiolo | Renato Aguiar | Renato Ferreira | Ricardo Agra | Samara Almeida | Sergio Sacht | Silvia Barbosa | Simone Faria | Thais Siqueira | Thalita Apelfeler | Thiago Rangel | Thiago Silva | Vitor Araújo | Vitor Cortes | Wolmison Xavier





FERROPORT

ANGLO AMERICAN - PRUMO LOGÍSTICA



**ESTRATÉGIA DE
SUSTENTABILIDADE
FERROPORT**