



**FERROPORT**

ANGLO AMERICAN - PRUMO LOGÍSTICA

RELATÓRIO DE  
SUSTENTABILIDADE  
**FERROPORT 2023**



# SUMÁRIO



Apresentação

3

Desempenho econômico-financeiro

30

Segurança

69

Mensagem da Administração

9

Respeito

33

Responsabilidade socioambiental

77

Destaques 2023

14

Nosso jeito

48



Foco no resultado

17

Sumário de conteúdo GRI

99



# Apresentação

GRI 2-2 | 2-3

Pelo terceiro ano consecutivo, a Ferroport apresenta seu Relatório de Sustentabilidade aos públicos de interesse, incluindo trabalhadores, acionistas, cliente, fornecedores, reguladores, legisladores e comunidade, honrando assim o compromisso com a transparência e prestação de contas. Esta publicação relata os avanços e desafios vivenciados pela Companhia no decorrer de 2023, em conformidade com a Norma da Global Reporting Initiative (GRI).

Seu conteúdo, assim como as Demonstrações Financeiras, refere-se à base operacional e à unidade administrativa da Ferroport, e está agrupado de acordo com os valores corporativos: Foco no Resultado, Respeito, Nosso Jeito, Segurança e Responsabilidade Socioambiental, que pautam a atuação da Organização na busca pela adoção das melhores práticas ESG – sigla que, traduzida para o português, representa os aspectos

ambientais, sociais e de governança corporativa –, a fim de contribuir com o desenvolvimento sustentável do negócio e da sociedade.

Para encaminhar dúvidas ou comentários a respeito deste Relatório, a Ferroport coloca à disposição o canal [sustentabilidade@ferroport.com.br](mailto:sustentabilidade@ferroport.com.br).



# Materialidade

GRI 3-1, 3-2

Com apoio de consultoria especializada, a Ferroport concluiu, em dezembro de 2023, o processo de revisão de sua materialidade, tendo sido identificados sete temas materiais que serão adotados como base para execução da Estratégia de Sustentabilidade da Organização nos próximos anos.

Nesse processo, foram considerados os conceitos mais atuais relacionados a temas materiais, como as normas GRI e dupla materialidade, bem como estudos de impacto e materialidades setoriais que consideram os impactos financeiros, como Mapa de Riscos e SASB, e socioambientais, incluindo estudos de organizações da sociedade civil e avaliações de aspectos e impactos das operações. O trabalho envolveu as seguintes etapas:





**Identificação** - Análise de fontes secundárias para levantamento dos principais temas da

Organização, com base em documentos internos, incluindo relatórios anuais, materialidade anterior, Estratégia de Sustentabilidade Ferroport, pesquisas reputacionais, políticas internas e diagnósticos socioambientais, entre outros; e documentos externos, como estudos e pesquisas relevantes sobre o setor, *frameworks* de aspectos ESG, estratégia de outras empresas, estudos de impacto, guia de melhores práticas de sustentabilidade portuárias e outros documentos similares.



**Definição** - Realização de *workshop* com gerentes e coordenadores para mapeamento de *stakeholders* prioritários, considerando dependência, influência e qualidade do relacionamento, e definição de lista preliminar de impactos, a partir do resultado da etapa identificação. Dessa dinâmica, foi gerado um relatório com os resultados alcançados, que serviram de base para as etapas seguintes do processo.



**Priorização** - Consulta de percepção dos públicos de interesse, por meio de realização de entrevistas internas e externas que envolveram 13 *stakeholders*-chave, incluindo CEO, CFO, cliente, acionistas, representantes do Poder Público, empresas do complexo portuário, associações/órgãos representativos e fornecedores; e realização de pesquisa de percepção com participação de 126 *stakeholders*

internos e externos de diferentes públicos e organizações, incluindo trabalhadores próprios e terceiros, fornecedores, instituições de ensino/universidades, operadores portuários, órgãos governamentais e prestadores de serviço, a fim de priorizar os impactos do negócio identificados em etapa anterior.



**Validação dos resultados** - Após a definição dos temas materiais, a partir do agrupamento dos impactos priorizados em temas estratégicos, a materialidade definida passou por teste de verificação de suficiência com especialistas do setor portuário. Na sequência, a materialidade definida foi apresentada para área de Sustentabilidade e Diretoria-Executiva para validação.

## TEMAS MATERIAIS

### GRI 3-2

- **Saúde, segurança e bem-estar**
- **Relacionamento e impactos na comunidade local**
- **Gestão ambiental e de recursos hídricos**
- **Diversidade, equidade e inclusão**
- **Mudanças climáticas e emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE)**
- **Gestão de pessoas, desenvolvimento profissional e relações trabalhistas**
- **Governança corporativa, integridade e *compliance***



A Ferroport se mantém engajada com os *stakeholders* a fim de gerar valor para todos os públicos interessados em seu negócio, identificando e minimizando impactos negativos e maximizando impactos positivos, buscando sinergias para o compartilhamento de conhecimento e reportando desempenho, além de atender a requisitos legais aplicáveis ao seu negócio.

Para engajamento, são utilizadas ferramentas adequadas às características de cada categoria de público, além de ser mantido canal aberto com a comunidade para divulgar informações sobre as operações e identificar possíveis demandas. Ademais, a Ferroport realiza reuniões periódicas com acionistas, cliente e fornecedores para alinhar demandas e expectativas relacionadas à operação do negócio e aos temas ESG. Com relação aos trabalhadores, assegura canais, incluindo anônimos, para realização de consulta e participação, bem como ferramentas para divulgação de informações relevantes. Com órgãos legisladores e regulamentadores, mantém fluxo de comunicação e atendimentos legais, além de reportes de desempenho quando solicitados.





# Mensagem da Administração

GRI 2-22



# Mensagem do CEO

O ano de 2023 foi marcado por grandes conquistas: embarcamos mais de 24 milhões de toneladas de minério de ferro, nossos índices operacionais evoluíram positivamente e batemos recorde em resultados financeiros. Encerramos o exercício com lucro líquido de R\$ 489,5 milhões e Ebitda de R\$ 816,5 milhões - 3,4% e 6%, respectivamente, acima dos resultados do ano anterior.

Além dos números favoráveis, buscando estruturar um planejamento estratégico robusto e participativo para os próximos anos, elaboramos o Programa Rumo aos 30!, a fim de estarmos prontos em todos os aspectos para uma operação futura de 30 milhões de toneladas de minério por ano. Para isso, o programa foi estruturado sob dimensões estratégicas, tendo como pilares 'Garantir a disponibilidade e confiabilidade operacional', 'Pensar ESG' e 'Intensificar sinergias com Anglo American e Prumo Logística', e como base tática 'Reenergizar

o nosso jeito', desdobrados em iniciativas a fim de implementar projetos e ações que garantirão uma operação eficiente e sustentável para o negócio.

Algumas iniciativas do Rumo aos 30! já demonstram avanços, como a reorganização estratégica da gestão de ativos, que busca aperfeiçoar nossas estratégias de manutenção e processos técnicos, de forma a evitar indisponibilidade nas operações, parada dos navios no píer e custos extras de frete para a Anglo American, nossa acionista e cliente. O trabalho seguirá em execução nos próximos anos, com o propósito de aumentar a segurança e integridade de nossos ativos, sem comprometer o desempenho financeiro.

Outra ação é o Plano de Descarbonização, cujo atendimento das metas estabelecidas já está em estágio avançado. Uma delas é atrelada à energia elétrica. Desde o segundo semestre de 2023, toda a energia

consumida por nossas operações passou a ser proveniente de fonte limpa e renovável, sendo gerada por meio de usina eólica. Iniciamos também o estudo de outras ações de redução de emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE), que continuarão em 2024.

Ainda na esfera ambiental, mantivemos como metas estimular o reúso de água em nossas operações, preservando os recursos hídricos, e a adoção das melhores tecnologias de reaproveitamento e destinação de resíduos sólidos, caminhando para consolidar o projeto Aterro Zero.

Comprometidos com o desenvolvimento social, investimos em programas e ações de desenvolvimento socioambiental e de geração de renda para a comunidade onde estamos inseridos. Além disso, mantivemos nossos esforços para a formação de mão de obra local, a fim de atender às demandas da área de operações e contribuir para a empregabilidade da região, especialmente

de mulheres, por meio do Programa Geração Portuária. Para 2024, pretendemos aprimorar o programa estendendo-o à área de manutenção.

No mesmo sentido, lançamos o grupo Por Elas, patrocinado por nossas líderes para reunir todas as mulheres da Organização em uma rede de apoio para discussão e enfrentamento dos desafios do mundo corporativo com mais consistência e sororidade. Além da diversidade, buscamos a inclusão, desenvolvendo programas de capacitação para a formação de líderes engajados, inspiradores e preparados para proporcionar um ambiente de trabalho igualitário e seguro para todos.

Em um ano repleto de boas iniciativas, conquistamos ainda a certificação dos nossos sistemas de Gestão Ambiental e de Saúde e Segurança Ocupacional nas normas ISO 14.001 e ISO 45.001, respectivamente, evidenciando nossa excelência no gerenciamento de aspectos ambientais e perigos relacionados à segurança e saúde de nossos trabalhadores. Em todo processo

de implantação e certificação dos sistemas de gestão, optamos por não contratar consultoria de apoio, buscando envolver as áreas e os nossos trabalhadores em todo o processo, executando uma construção conjunta e direcionada para as necessidades do negócio. O resultado não poderia ter sido mais promissor.

Por tantas conquistas, estamos confiantes frente aos desafios que estão por vir. Alinhados com os objetivos de nossos acionistas, queremos chegar bem-preparados aos 30 milhões de toneladas de minério de ferro. Por isso, mantemos postura proativa, sempre dando passos à frente em busca de uma operação cada vez mais eficiente e sustentável em todos os aspectos. Nossos agradecimentos vão para todos os que estão caminhando conosco nesse mesmo sentido: Rumo aos 30!

Boa leitura!

**Carsten Bosselmann - CEO**



# Mensagem da CFO

Acredito que o ano de 2023 representou uma virada de chave para o negócio Ferroport. Apresentamos avanços significativos alinhados à sustentabilidade, caminhamos com rapidez para atender às metas corporativas e estamos focados em construir um ambiente inovador.

Nosso resultado positivo vai muito além do aspecto financeiro e materializa os esforços empregados pela alta direção e nossos acionistas em promover um ambiente de trabalho seguro, saudável e igualitário. A minha chegada à companhia é um exemplo deste avanço: sou a primeira mulher a compor a Diretoria-Executiva da Ferroport, reforçando, genuinamente, nosso compromisso com a diversidade e inclusão.

Fato é que temos como uma de nossas principais metas ampliar a participação do público feminino no ambiente corporativo, atualmente, ainda, majoritariamente masculino. A Ferroport vem trabalhando no tema com a implementação de várias iniciativas, e o que já vem sendo feito está transformando o cenário operacional, a cultura e o comportamento das pessoas internamente.

Vivemos um forte momento na Companhia, que, além de estimular a diversidade e proporcionar um ambiente seguro e equitativo, desenvolve lideranças femininas para ocupar posições estratégicas e escalar a carreira em pé de igualdade. Isso é inclusão, conceito que veio para ficar e quebrar paradigmas.

Temos motivos para celebrar, mas nesse guarda-chuva de diversidade e inclusão ainda temos muito a evoluir. Precisamos somar nossas ações em prol do desenvolvimento da comunidade, do meio ambiente, da diversidade e inclusão e da valorização profissional, garantindo um bom relacionamento com os *stakeholders* e nos mantendo como referência em marca empregadora. Assim queremos ser reconhecidos pelos acionistas e por toda sociedade. Vamos juntos Rumo aos 30!, mas comprometidos e preparados para ir além.

Contem comigo!

**Alessandra Marinho - CFO**



# Mensagem do Conselho de Administração Ferroport

Em 2023, a Ferroport registrou conquistas significativas nos aspectos operacional, financeiro e de sustentabilidade, fruto do alinhamento entre os objetivos estratégicos da Anglo American e Prumo Logística. Uma delas foi o alcance de 24 milhões de toneladas de minério de ferro embarcadas, atendendo às metas operacionais previstas para o período, com desempenho financeiro positivo e crescente, comparado aos anos anteriores.

Destaca-se ainda o desempenho ESG alcançado no ano, com reconhecimentos notórios, como a obtenção do Selo Ouro para o Inventário de Emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE) e as certificações GPTW, ISO 14001 e ISO 45001. Essas conquistas só foram possíveis por estarem atreladas a uma governança robusta, focada na construção de uma cultura organizacional forte que impulsiona um desenvolvimento operacional de excelência.

O Programa Rumo aos 30! é um marco fundamental na estratégia de crescimento. Lançado em 2023, traz metas ambiciosas para garantir uma operação eficiente de 30 milhões de toneladas de minério por ano, alinhadas às melhores práticas ESG disponíveis. Essa iniciativa torna ainda mais relevante a entrega de valor da Ferroport para suas partes interessadas.

Vemos um futuro excepcional para Companhia, reflexo do seu compromisso contínuo em entregar resultados de maneira sustentável e investir no desenvolvimento das pessoas, rumo à visão de 'ser referência mundial em eficiência e sustentabilidade nas operações portuárias de granéis'.

Agradecemos o apoio contínuo de todas as pessoas que fazem parte dessa história. Com determinação e comprometimento, avançamos na busca por novos horizontes de excelência e sustentabilidade para os próximos anos.



**Ana Sanches**  
CEO Anglo  
American Brasil



**Rogério Zampronha**  
CEO Prumo Logística



Destques 2023



## Corporativos



- Lançamento do **Programa Rumo aos 30!**, planejamento estratégico da Companhia para os próximos anos.
- Certificação do **Sistema de Gestão Ambiental** e do **Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional**, baseados nas normas **ABNT NBR ISO 14001:2015** e **ISO 45001:2018**, respectivamente.
- Evolução no **desempenho ESG**, com aumento da média geral de 8,75 para **9,53**, no Rating ESG realizado pela ERM NINT, empresa especializada em consultoria e avaliação ESG.



## Sociais



- Mais de **20 instituições de ensino** contempladas por ações sociais, com mais de **8 mil alunos beneficiados**.
- Mais de **120 horas de diálogos** realizados com a comunidade.
- **Qualificação profissional** de mais de 150 pessoas da comunidade local.
- Mais de **R\$ 7 milhões investidos** em ações sociais.
- Investimento em **programas dedicados à diversidade e inclusão**: Por Elas e Liderança Diversa e Inclusiva.



## Ambientais



- Elaboração e aprovação do **Plano de Descarbonização** para as operações.
- **Evolução no Índice de Desempenho Ambiental (IDA)** da Agência Nacional de Transportes Aquaviários (Antaq), **com aumento da pontuação de 87,14 para 99,18.**
- Consumo de **energia elétrica 100% renovável nas operações**, desde julho de 2023, por meio de fonte eólica.



## Operacionais



- Mais de **24 milhões de toneladas** de minério de ferro embarcadas no ano, totalizando mais 160 milhões desde o início das operações em 2014.
- **145 navios** carregados.





Foco no resultado



# A Ferroport

GRI 2-1 | 2-6

A Ferroport Logística Comercial Exportadora S.A. é uma *joint venture* composta, em participações iguais, pelas empresas Anglo American, companhia global de mineração e recursos naturais, e Prumo Logística, empresa brasileira que atua no setor de infraestrutura logística, que compartilham estruturas operacionais no Porto do Açu, em São João da Barra (RJ).

No segmento de logística portuária, a Companhia, com matriz estabelecida na cidade do Rio de Janeiro (RJ), administra o Terminal 1 e embarca minério de ferro a partir do Porto do Açu, onde mantém base operacional, contando com infraestrutura moderna e eficiente, com capacidade para movimentação de grandes volumes.

A parceria entre a Anglo American e a Prumo Logística permite otimizar as exportações, compartilhando a infraestrutura portuária e logística, o que resulta em maior eficiência operacional e redução de custos, com o cumprimento de rigorosos padrões de segurança e sustentabilidade.

A Ferroport se dedica à operação portuária de armazenamento e embarque de minério de ferro e ao atendimento de seu cliente 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 Açu, onde passa por processo de filtragem e é estocado até ser exportado via navio para diversos países.



# 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.



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



**RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL** – Desenvolvemos nossas operações de forma responsável, respeitando o meio ambiente e a comunidade.



**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



**SELO OURO** - Pela primeira vez, a Ferroport conquistou o selo do Programa Brasileiro GHG Protocol, referente ao inventário de Gases do Efeito Estufa (GEE) de 2022, demonstrando atendimento a todos os critérios de publicação de seus dados de emissões.



## CERTIFIED PURCHASING PROFESSIONAL (CPP) -

Expedida pelo Conselho Brasileiro dos Executivos de Compras (CBEC), a certificação promove e valida conhecimentos, habilidades e competências fundamentais do profissional de compras nos padrões do comportamento ético e da sustentabilidade.



**PRÊMIO ANTAQ** - O Terminal de Minério de Ferro da Ferroport foi classificado em 5º lugar na categoria Maior do Índice de Desempenho Ambiental (IDA) - Terminal de Uso Privado pela Agência Nacional de Transportes Aquaviários (Antaq).



**HACKER RANGERS BLACK CERTIFIED** - Concedida pela empresa Perallis, responsável pela plataforma Hacker Rangers, a certificação assegura que a Empresa possui métricas robustas para o seu programa de conscientização em cibersegurança.



## TOP 3 EM DIVERSIDADE E INCLUSÃO -

A Ferroport figurou entre as três empresas que mais se destacaram em Diversidade e Inclusão pela Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), em conjunto com as empresas do Grupo Prumo Logística.



## CERTIFICADO GREAT PLACE TO WORK GPTW -

A Ferroport foi certificada pela segunda vez como excelente empresa para se trabalhar, alcançando 87% de satisfação dos trabalhadores.

# Estratégia e gestão

## Programa Rumo aos 30!

GRI 2-22, 2-23

Em 2023, para estruturar um planejamento estratégico robusto e participativo para os próximos anos, a Ferroport elaborou o Programa Rumo aos 30!. Buscando alcançar a operação de 30 milhões de toneladas de minério por ano, o programa foi concebido sob dimensões estratégicas, tendo como pilares “Garantir a disponibilidade e confiabilidade operacional”, “Pensar ESG” e “Intensificar sinergias com Anglo American e Prumo Logística”, suportados pela base tática do pilar “Reenergizar o nosso jeito”.





Com o propósito de unir talentos e ideias para alcançar objetivos estratégicos traçados pela Organização, para atendimento do planejamento do negócio e de seus acionistas, cada um dos pilares foi desdobrado em iniciativas que garantirão uma operação eficiente e sustentável para os próximos anos.

## GARANTIR A DISPONIBILIDADE E CONFIABILIDADE OPERACIONAL

Dedicado ao eixo operacional, esse Pilar busca assegurar a disponibilidade das operações e o atendimento das necessidades atuais e futuras do negócio. Com esse objetivo, estão sendo desenvolvidas diversas iniciativas estratégicas, que envolvem desde análises de risco e avaliações de viabilidade técnica até a reestruturação da gestão de ativos, aprimoramento de processos e implementação de estruturas e projetos. Com isso, a ideia é manter os altos níveis de performance e eficiência dos ativos e investir continuamente em inovação, melhoria dos controles operacionais e desenvolvimento das pessoas.

## PENSAR ESG

Como pilar dedicado à sustentabilidade, tem por objetivo principal atender à execução da estratégia de negócio com equilíbrio entre as atividades operacionais e os princípios ambientais, sociais e de governança, que compõem o conceito ESG. Assim, estão em desenvolvimento várias ações dedicadas à promoção da saúde e segurança dos trabalhadores, responsabilidade socioambiental e resiliência climática, além de projetos relacionados à manutenção dos investimentos no desenvolvimento local e de uma estrutura de governança robusta. O propósito é suportar a geração de resultados de forma sustentável e estratégica, gerando valor para todas as partes interessadas.

## INTENSIFICAR SINERGIAS COM ANGLO AMERICAN E PRUMO LOGÍSTICA

O objetivo é explorar novas oportunidades de receita, redução e/ou compartilhamento de custos por meio de suporte e captura de sinergias com acionistas e empresas do Complexo Portuário. Para isso, além de dar suporte às iniciativas do Rumo aos 30! que têm interface com outras empresas, estão sendo desenvolvidos projetos relacionados à ampliação do reúso de água proveniente do mineroduto, suporte para possíveis novas operações e avaliação de possibilidades de compartilhamento de serviços com outras organizações. Dessa forma, busca-se atender os objetivos dos acionistas e potencializar o crescimento e a eficiência operacional do negócio.

## REENERGIZAR O NOSSO JEITO

Estruturado como base tática do Rumo aos 30!, dada à sua importância para o alcance do sucesso dos demais pilares, tem por objetivo suportar o desenvolvimento da estratégia de negócio com base no fortalecimento da cultura organizacional e na atração, desenvolvimento e retenção de trabalhadores. Dessa forma, busca-se investir na valorização do capital humano e na formação de lideranças diversas e inclusivas, favorecendo um ambiente de trabalho inovador, íntegro e seguro para o desenvolvimento eficiente das atividades.

# Estratégia de Sustentabilidade

A sustentabilidade perpassa todas as ações que consolidam a estratégia de negócio da Ferroport, criando um sentido único e comum à toda a Organização. Desse modo, como direcionadora do pilar “Pensar ESG” do Programa Rumo aos 30!, a Estratégia de Sustentabilidade da Ferroport contempla o planejamento e a execução de ações necessárias para garantir um negócio aderente às práticas ESG no cenário atual, durante e após o aumento das operações.

Como consequência do compromisso firmado com a temática, em 2023 a Ferroport foi classificada no nível superior, com média geral 9,53 no *rating* ESG, de acordo com os critérios da consultoria ERM NINT, que é líder em avaliação de desempenho em sustentabilidade corporativa.

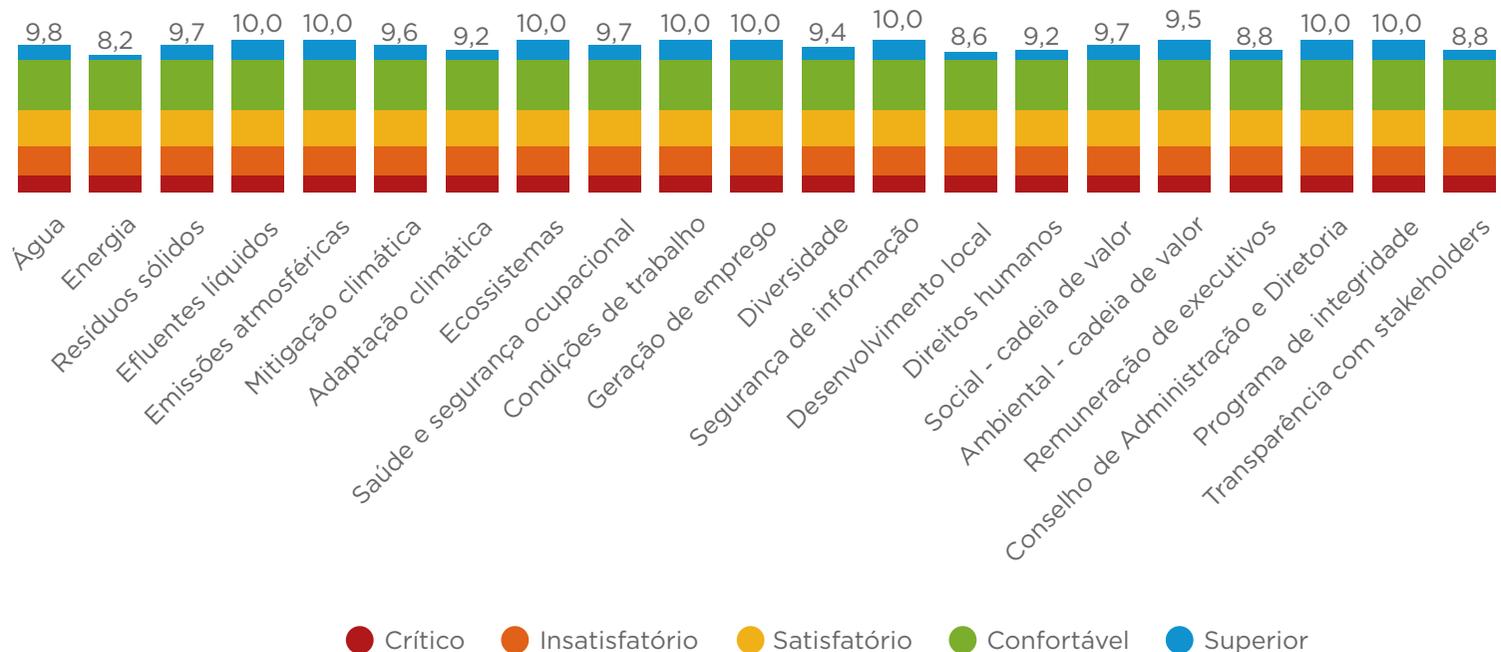
Com a adoção das melhores práticas de mercado, por meio da busca por inovação e melhoria contínua, contribuindo de maneira relevante para o desenvolvimento sustentável, e sob o compromisso de manter esse investimento no longo prazo, a Ferroport se apresenta como referência em desempenho ambiental, social e de governança (ESG) para outras empresas do setor.



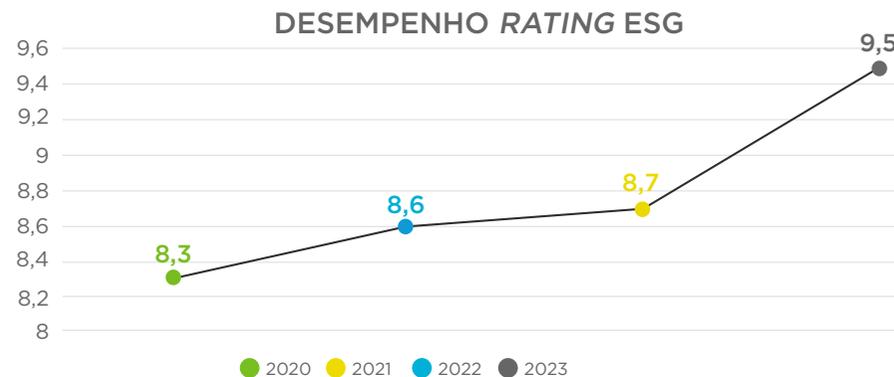
**/// 9,53 no *rating* ESG** e referência em sustentabilidade

# DESEMPENHO ESG

Rating 2023: 9,53 | 10,0



A fim de direcionar os esforços para os temas materiais priorizados por suas partes interessadas no processo de revisão de materialidade realizado em 2023 ([clique aqui para consultá-lo](#)), em 2024 a Ferroport revisará sua Estratégia de Sustentabilidade, estabelecendo plano de ação que direcionará práticas contínuas e de melhoria relacionadas às dimensões ESG para os próximos anos.



# Sistema de Gestão Integrado

O Sistema de Gestão Integrado da Ferroport, baseado nas normas ISO 14001 e ISO 45001, foi certificado em agosto de 2023, reforçando o compromisso da Companhia com os Sistemas de Gestão Ambiental e de Saúde e Segurança Ocupacional, respectivamente, e com a melhoria contínua de suas ações, programas e processos. O SGI foi construído internamente, sem apoio de consultoria externa, com a participação de facilitadores de todas as áreas da Organização, resultando no comprometimento de todo o time com a melhoria contínua do desempenho ambiental e de Saúde e Segurança Ocupacional.

A conquista da certificação do SGI reflete o trabalho transparente, ético e seguro da Ferroport para se tornar referência mundial em eficiência e sustentabilidade nas operações portuárias de granéis. Entre os principais objetivos do SGI estão a prevenção de lesões e danos à saúde e à segurança dos trabalhadores, a proteção do meio ambiente e a efetiva resposta às mudanças das condições ambientais e do trabalho, em equilíbrio com as necessidades socioeconômicas da região onde a Empresa está inserida. Dessa forma, o SGI da Ferroport tem contribuído com o fortalecimento dos valores da Organização entre os trabalhadores, comunidades do entorno e outras partes interessadas, com foco principalmente em segurança e responsabilidade socioambiental – valores institucionais da Empresa.



## POLÍTICA DO SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO (SGI)

A Ferroport estabeleceu as seguintes diretrizes relacionadas à sustentabilidade e compromissos para o seu Sistema de Gestão Integrado:

- Gerenciar perigos e riscos de Saúde e Segurança do Trabalho, adotando medidas para a eliminação ou redução e assegurando a implementação de práticas para a promoção de condições seguras de trabalho, visando preservar a saúde e integridade física dos trabalhadores;
- Proteger o meio ambiente e prevenir a poluição, promovendo iniciativas e fomento à implementação de melhores práticas relacionadas à sustentabilidade, à conservação da biodiversidade, à gestão de riscos e impactos socioambientais e ao aumento do desempenho ambiental;
- Otimizar o uso de energia e recursos naturais, especialmente hídricos, e promover o gerenciamento adequado de efluentes e resíduos sólidos;
- Conhecer e atender os requisitos legais aplicáveis, bem como outros requisitos subscritos pela organização;
- Promover esforços necessários para preservar a saúde e a segurança das pessoas, por meio da consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes nas questões relacionadas ao trabalho, sendo a liderança a principal responsável pela segurança nas atividades;
- Fortalecer a cultura de meio ambiente, segurança e saúde ocupacional, promovendo a comunicação e participação de forma transparente nas questões relacionadas ao SGI;
- Prever e responder com prontidão às emergências e assegurar que os recursos necessários estejam disponíveis;
- Buscar a melhoria contínua no desempenho do SGI por meio de ações relacionadas aos objetivos de sustentabilidade; e
- Prevenir, controlar e monitorar os impactos socioambientais das atividades sobre as partes interessadas, promovendo os direitos humanos e respeitando a cultura, os costumes e as tradições das comunidades.

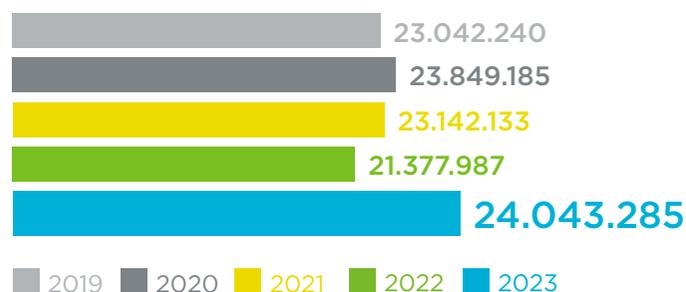


# Desempenho operacional

Em 2023, a Ferroport embarcou mais de 24 milhões de toneladas de minério de ferro, 3 milhões de toneladas mais do que no ano anterior, tendo recebido 145 navios com destinos a Bahrain (44%), China (29%), México (14%), Holanda (5%), Japão (4%), Índia (3%) e Argélia (1%).

Entre as embarcações operadas no ano, destacam-se as da frota Ubuntu, da Anglo American, acionista e cliente Ferroport, que utilizam Gás Natural Liquefeito (GNL) como combustível, contribuindo para a redução da emissão de Gases do Efeito Estufa e, conseqüentemente, para o processo de descarbonização do transporte marítimo. Tendo sido a primeira vez que um navio com esse tipo de tecnologia sustentável aportou no Brasil.

## VOLUME EXPORTADO (T)



Com foco na melhoria contínua dos processos internos, a Companhia busca constantemente maior eficiência nas operações de embarque de minério. Registrando redução de dez horas no tempo médio de carregamento das embarcações, tem-se gerado economia no consumo de energia, insumos e esforço dos equipamentos, além da redução da exposição das equipes aos riscos ocupacionais relacionados à atividade, tudo isso sem comprometer a qualidade do serviço prestado, a segurança dos trabalhadores e parceiros e a proteção do meio ambiente.

Em 2023, a Ferroport alcançou as metas de dois importantes indicadores de eficiência operacional: a confiabilidade do sistema de embarque, medição que define a capacidade do sistema de executar sua função nos limites e condições operacionais definidos; e a taxa global, que mede a eficiência com a qual a Empresa usa seus equipamentos em termos de capacidade e tempo de produtividade. Essas conquistas decorreram da assertividade na execução do planejamento da produção, dos planos de inspeção e dos mapas traçados para as manutenções preventivas dos ativos, refletindo no atendimento ao cliente em conformidade com os padrões de eficiência e qualidade acordados.

# Manutenção e segurança dos ativos

A Companhia direcionou seus esforços em 2023 na intensificação do monitoramento e na segurança dos equipamentos. O processo de gestão de ativos passa por reestruturação, de forma a otimizar as sistemáticas de identificação e gerenciamento de riscos, por meio da aquisição de sistemas e implementação de processos, destacando-se, entre eles, os relacionados à engenharia de manutenção e confiabilidade e à integridade estrutural.

Após diagnóstico detalhado dos ativos da Organização, foram realizadas, já em 2023, as intervenções necessárias para eliminação das situações com nível de criticidade mais elevado. A partir de 2024, além de redimensionamento de equipe de trabalho, com contratação de mais de 40 trabalhadores especialistas em processos de manutenção e confiabilidade, pretende-se adquirir *softwares* que atuem como ferramentas de previsibilidade para dar continuidade ao monitoramento dos equipamentos, bem como reestruturar processos operacionais estratégicos e investir em tecnologias de ponta, alinhadas ao conceito da indústria 4.0.

## PARADA DE MANUTENÇÃO

Em outubro, foi realizada a manutenção preventiva anual dos equipamentos operacionais, com duração de 21 dias e 504 horas de trabalho. Com atuação de 26 empresas, 400 trabalhadores e mobilização de 126 veículos e equipamentos, todas as atividades planejadas, incluindo as críticas, foram finalizadas com zero lesão ao longo do período, evidenciando a eficácia dos controles de segurança implementados.





Desempenho  
econômico-financeiro



# Desempenho econômico-financeiro

Em 2023, a Ferroport registrou recorde de Ebitda e Lucro Líquido, que totalizaram, respectivamente, R\$ 816,5 milhões, 6% superior a 2022, e R\$ 489,5 milhões, 3,4% acima do registrado no ano anterior, principalmente em razão do reajuste positivo nas tarifas portuárias e maior número de operações no terminal de petróleo administrado pela Vast Infraestrutura.

Já a redução de 2% nos custos operacionais do ano se deu, principalmente, pela não realização da dragagem de manutenção do canal de acesso ao terminal (o serviço foi realizado em 2022 e ocorre a cada dois anos), em linha com o planejamento estratégico da Companhia. Além disso, a Ferroport deu início à reestruturação do processo de gestão de ativos, com implantação de melhorias para garantir a disponibilidade operacional, com eficiência, segurança e sem impacto nos resultados financeiros previstos para o ano.

No ano, 92% da receita bruta da Companhia foi atrelada ao contrato *take-or-pay* firmado com a Anglo American. Esse modelo garante o recebimento da receita referente a um volume mínimo de minério de ferro embarcado, independentemente de sua realização física. A outra parte da receita bruta decorre das operações da Vast Infraestrutura, em razão da utilização da estrutura do terminal para prestação de serviços de transbordo de petróleo. Em 2023, o faturamento relacionado às operações da Vast Infraestrutura foram de R\$ 90 milhões.

Visando adequar o planejamento financeiro aos objetivos estabelecidos no Rumo aos 30!, a Ferroport elaborou o mapeamento de custos e investimentos para os próximos cinco anos, prevendo as necessidades financeiras mais robustas para garantia da estratégia do negócio.



Recorde de Ebitda e Lucro Líquido em 2023:

**R\$ 816,5mi**  
e **R\$ 489,5mi**

## VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO E DISTRIBUÍDO GRI 201-1

### Valor econômico direto gerado (R\$ mil)



### Valor econômico distribuído (R\$ MIL)

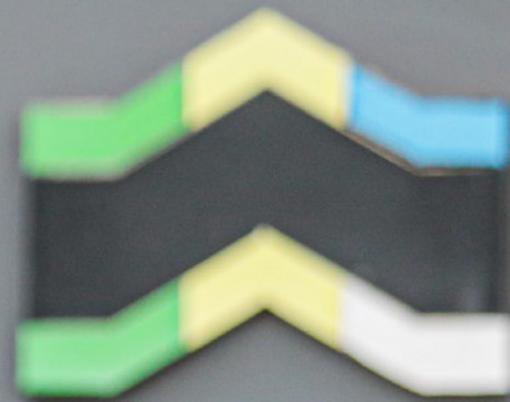
Distribuído	2021	2022	2023
Custos operacionais	R\$ 98.235,10	R\$ 168.406,80	R\$ 151.396,17
Salários e benefícios de empregados	R\$ 70.933,00	R\$ 73.437,00	R\$ 80.741,00
Pagamentos a provedores de capital	R\$ 493.010,87	R\$ 453.743,44	R\$ 492.138,75
Pagamentos ao governo	R\$ 209.578,12	R\$ 240.725,59	R\$ 260.174,77
Investimentos na comunidade	R\$ 1.410,90	R\$ 2.119,97	R\$ 8.237,17
<b>TOTAL</b>	<b>R\$ 873.167,99</b>	<b>R\$ 938.432,80</b>	<b>R\$ 992.687,86</b>

### Valor econômico retido (R\$)



**Nota** - O valor registrado em 2023 apresentou redução se comparado a 2022 em virtude da maior distribuição de dividendos e pagamento de impostos.





**FERROPORT**

ANGLO AMERICAN - PRUMO LOGISTICA

Respeito

Prédio  
Administrativo

# Governança corporativa

## GRI 3-3 - Governança corporativa, integridade e *compliance*

Para a Ferroport, a manutenção de estrutura de governança sólida e transparente previne impactos negativos relacionados à reputação e segurança operacional e maximiza impactos positivos quanto ao desenvolvimento sustentável do negócio.

A Empresa mantém Manual de Governança aprovado pela Diretoria-Executiva e pelo Conselho de Administração e, por entender que a ética é o ideal de comportamento humano que deve nortear as relações sociais e empresariais, assumiu o compromisso de atuar sob os mais elevados padrões éticos de conduta e integridade no desenvolvimento de suas atividades, cumprindo todas as leis e regulamentações aplicáveis. A Visão e os Valores corporativos estabelecem os princípios de conduta ética que devem ser respeitados na condução dos negócios, atividades e responsabilidades diárias, bem como na relação com terceiros e partes interessadas.

O Código de Ética, por sua vez, reúne as condutas a serem adotadas pelos trabalhadores em temas como corrupção,

lavagem de dinheiro, pagamentos de facilitação e Política de Integridade. Os trabalhadores da Ferroport devem transmitir os princípios e normas de conduta previstas no Código de Ética para fornecedores, prestadores de serviços, cliente, parceiros, intermediários, representantes ou demais terceiros contratados pela Companhia, bem como qualquer outra pessoa ou autoridade com a qual a Ferroport se relacione.

A estrutura de governança corporativa é transparente para a tomada de decisões, visando à eficiência operacional e à credibilidade entre trabalhadores, parceiros e demais *stakeholders*. Para tanto, a Companhia adota as melhores práticas disponíveis no mercado, compatíveis com os objetivos estratégicos do Rumo aos 30! e necessidades dos acionistas. Em 2023, com a contratação da executiva Alessandra Marinho para assumir a Diretoria Financeira, houve reestruturação no organograma, tendo a Gerência Jurídica passado a responder diretamente para a Presidência.

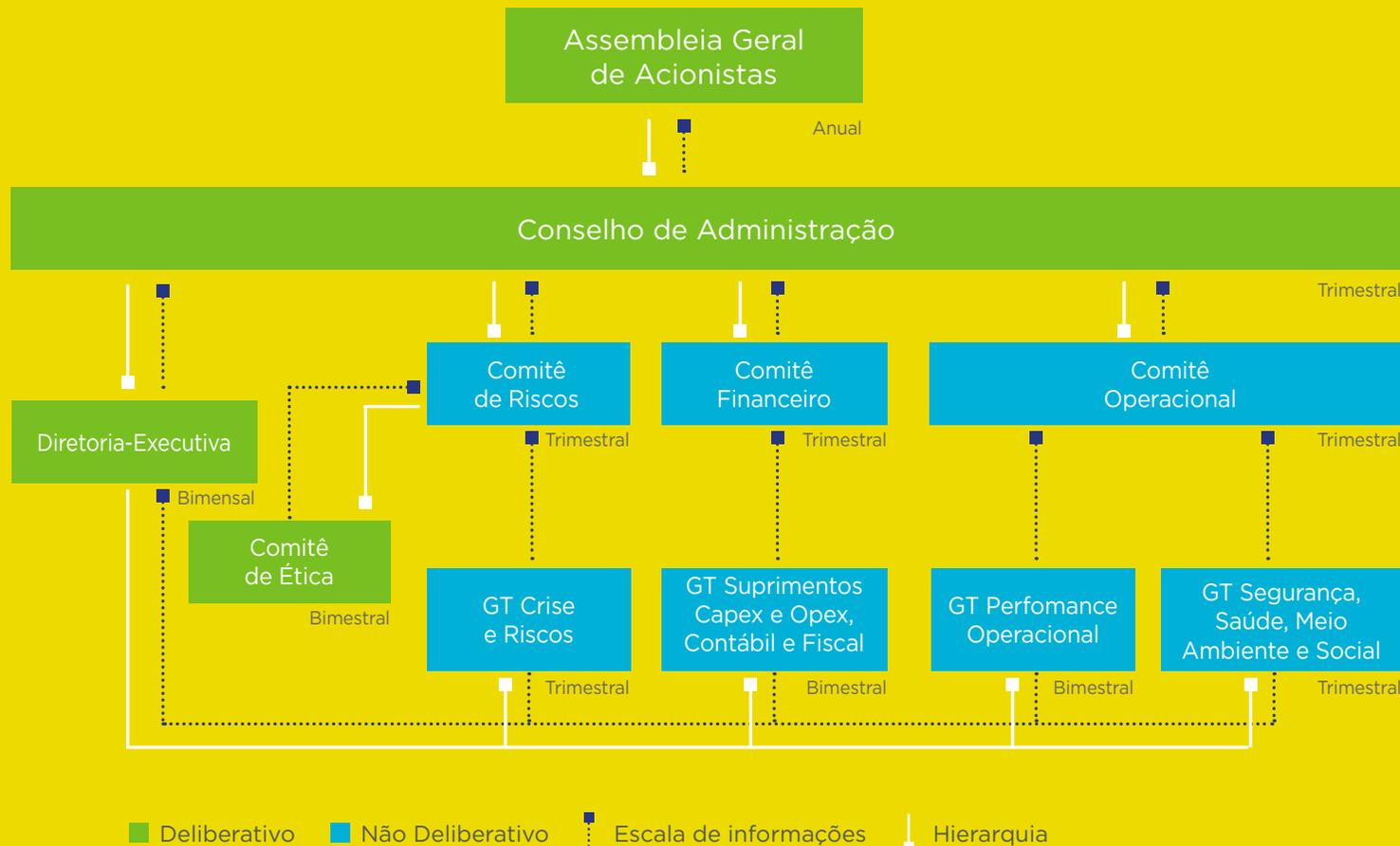


# Estrutura de governança

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

A Empresa mantém como instâncias deliberativas a Assembleia Geral de Acionistas, o Conselho de Administração (CA), assessorado por três comitês, e a Diretoria-Executiva, de forma que nenhuma delegação de autoridade pode ser realizada sem o conhecimento da Governança.

Para 2024, no âmbito do Programa Rumo aos 30!, está planejado reavaliar, com base na estrutura de governança atual, oportunidades de atualização dos escopos e periodicidade de reunião dos grupos de trabalho existentes, assim como criação de grupos, para apoio efetivo na tomada de decisões estratégicas.





## ASSEMBLEIA GERAL DE ACIONISTAS

- Constituída pelos dois acionistas, Prumo Logística e Anglo American, sendo presidida, em regra, pelo Presidente do Conselho de Administração ou pelo representante do acionista escolhido por maioria simples de votos entre os presentes;
- Ocorre no primeiro quadrimestre de cada ano e sempre que necessário;
- Elege os membros do Conselho de Administração para mandatos anuais;
- Delibera sobre as Demonstrações Financeiras e destinação do Lucro Líquido;
- Delibera sobre outros temas de sua competência, previstos no Estatuto Social e no Acordo de Acionistas.



## 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 rotação em 2024;
- 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 e no Acordo de Acionistas;
- 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 em reuniões do Conselho de Administração;
- Aprova as estratégias de sustentabilidade e 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 e Diretoria-Executiva;
- As preocupações cruciais são comunicadas ao Conselho de Administração por meio de reportes dos Comitês Operacional, Financeiro e de Riscos e da Diretoria-Executiva. A boa relação/interface com os acionistas também permite tratamento e adoção de medidas rápidas em situações de necessidade.



## COMPOSIÇÃO

### Ana Cristina Sanches Noronha

Membro e Presidente do Conselho de Administração

### Rogério Sekeff Zampronha

Membro do Conselho de Administração

### Cristina Morgan Cavalcanti

Membro do Conselho de Administração

### Eugenio Leite de Figueiredo

Membro do Conselho de Administração

### Carolina Furtado de Mendonça Lobato

Membro do Conselho de Administração

### Eduardo Quartarone Campos

Membro do Conselho de Administração

### Alexandre Panza Vidal

Membro do Conselho de Administração

### João Paulo Araujo Braz

Membro do Conselho de Administração

### Julia Paiva Heymann

Membro Suplente do Conselho de Administração

### Cristiano Ramos Cobo

Membro Suplente do Conselho de Administração

### Daniella Maia Gomes

Membro Suplente do Conselho de Administração

### Guilherme Lima de Moura Sales

Membro Suplente do Conselho de Administração

### Eduardo Ferreira Kantz

Membro Suplente do Conselho de Administração

### Evilmar José da Fonseca

Membro Suplente do Conselho de Administração

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



## COMITÊS DE ASSESSORAMENTO

Apesar de não serem órgãos deliberativos, os comitês de assessoramento 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 o Conselho de Administração.

### Comitê de Riscos

- Realiza reuniões trimestrais ou sempre que necessário;
- Assessora o Conselho de Administração nas atividades relacionadas à 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.



### COMPOSIÇÃO

#### Efetivos

Eduardo Quartarone

Carolina Lobato

Deviane Costa

Leonardo Cota

#### Suplentes

Renan Vale

Bruno Rodrigues

Daniella Maia

Guilherme Sales

### Comitê Operacional

- Realiza reuniões trimestrais ou sempre que necessário;
- Assessora o Conselho de Administração no desempenho de suas atividades, especialmente relacionadas à segurança, saúde, meio ambiente, e nos âmbitos social, de operação e manutenção.



### COMPOSIÇÃO

#### Efetivos

Vinicius Patel

Cristiano Cobo

João Braz

Alexandre Juliá

#### Suplentes

Gustavo Amaral

Mauro Lúcio Costa

Gustavo Cruz

Alexandre Ítalo



## COMITÊS DE ASSESSORAMENTO

### Comitê Financeiro

- Realiza reuniões trimestrais ou sempre que necessário;
- Assessora o Conselho de Administração especialmente nas atividades relacionadas a gestão de *capex* e *opex*, gestão contábil e fiscal, diretrizes orçamentárias, resultados financeiros e priorização de projetos.



### COMPOSIÇÃO

#### Efetivos

Cristiana Morgan

Eugenio Figueiredo

Alexandre Vidal

Julia Heymann

#### Suplentes

Carolina Lobato

Leticia Villa-Forte

Guilherme Sales

Carlos Barreiros



## COMITÊ DE ÉTICA

Além dos comitês de assessoramento, é mantido Comitê de Ética.

- 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 as 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.



### COMPOSIÇÃO

#### Efetivos

Carsten Bosselmann

Patrícia Lerina

Elizabeth Correia



## DIRETORIA-EXECUTIVA

- Composta por executivos eleitos pelo Conselho de Administração;
- Toma as decisões com base em análise de riscos e submete/recomenda todos os temas que dependem das aprovações das alçadas superiores;
- Busca garantir a eficiência e o posicionamento estratégico da Organização, incluindo os assuntos relacionados à sustentabilidade;
- Conduz os negócios sociais e a prática de todos 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 desempenho, o CEO é responsável pela análise e aprovação dos temas materiais e informações disponibilizadas publicamente, incluindo este Relatório Anual de Sustentabilidade.



### COMPOSIÇÃO

#### CEO E COO

Carsten Bosselmann

#### CFO

Alessandra Marinho



# Ética e Compliance

GRI 2-23 | 2-24 | 2-25 | 2-26

A Ferroport tem como princípio, para a continuidade dos negócios, atuar em conformidade com padrões éticos e legais expressos em seu Código de Ética. O documento é baseado na Visão, nos Valores e nos compromissos institucionais assumidos pela Companhia, estabelecendo a conduta ética que deve ser adotada no andamento dos negócios, atividades e responsabilidades diárias e na relação com terceiros e partes interessadas.

 Ética,  
*compliance* e  
compromisso  
com padrões  
globais

A Empresa conta com Programa de Compliance robusto, composto por diretrizes para o monitoramento das atividades, revisão de políticas, condução de investigações internas e consequente adoção de medidas corretivas, quando necessário. Adicionalmente, mantém Política de SGI, por meio da qual se compromete com requisitos de saúde, segurança, meio ambiente e responsabilidade social, e Política de Integridade Empresarial e Compliance, que reflete o propósito da Companhia em atender aos princípios estipulados no Pacto Global da ONU e compromissos e valores pactuados internacionalmente pelo Brasil relacionados ao combate à corrupção e aos demais atos lesivos à Administração Pública. O Código de Ética e as políticas são aprovados pelo Conselho de Administração, e as normas, pela Diretoria-Executiva, sendo aplicáveis a todos os trabalhadores e parceiros.

A divulgação das diretrizes estabelecidas se dá por meio de informes físicos disponíveis em diversos locais da Empresa, comunicados digitais, via *e-mail* e aplicativos de mensagens instantâneas, TV Corporativa, *website* e intranet. Os trabalhadores são ainda informados e capacitados sobre os compromissos e sua importância em fóruns de comunicação geral, como Sala de Conversa, reuniões ordinárias da Comissão Interna de Prevenção a Acidentes e Assédio (Cipa) e outras ações de conscientização e treinamentos realizados pela Ferroport. Fornecedores, prestadores de serviço e trabalhadores terceirizados também recebem, durante processo de contratação e mobilização, informações sobre o SGI, a Política de Integridade de Terceiros, Código de Ética e demais informativos sobre compromissos e políticas Ferroport.

A estrutura de governança da Ferroport contempla ainda Canal de Denúncia, disponível aos trabalhadores próprios e terceiros, para envio de preocupações sobre a integridade, suspeitas ou violações aos Valores da Companhia, suas políticas, normativos internos, como Código de Ética, ou a qualquer lei aplicável aos negócios, incluindo casos de assédio ou discriminação. O canal é sigiloso e mantido por empresa independente, que assegura o anonimato do denunciante, se ele desejar. Além disso, proporciona atendimento específico para usuários que desejem falar diretamente com uma pessoa do sexo feminino. Em casos específicos, de modo a garantir a independência e imparcialidade dos processos de avaliação e deliberação sobre resultados de investigações e tratamentos de denúncias, o Comitê de Riscos e o Conselho de Administração são responsáveis pelos processos de apuração e tratamento.

Em 2023, foram recebidas 98 relatos no Canal de Denúncias, sendo 71% apuráveis, dos quais 15% consideradas procedentes<sup>1</sup>. Entre os principais temas reportados estão relacionamento interpessoal (65%), más intenções/ilícitos (6%) e descumprimento de normas e políticas internas (9%). O

maior número de registros no ano se deve à ampla divulgação das ferramentas disponíveis, confiança dos trabalhadores na idoneidade no canal e utilização equivocada da ferramenta de reporte de denúncias.

<b>Número de preocupações que foram apresentadas durante o período de relato e a porcentagem de preocupações que foram tratadas e solucionadas ou consideradas sem fundamento</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Número de preocupações recebidas durante o período de relato	26	56	98
Número de preocupações que foram tratadas, solucionadas ou consideradas sem fundamento durante o período de relato	26	56	86
Porcentagem de preocupações que foram tratadas, solucionadas ou consideradas sem fundamento durante o período de relato	100%	100%	88%

**Nota:** Dados do Canal de Denúncia são reportados no Comitê de Ética, Comitê de Riscos e Conselho de Administração.

CANAL DE DENÚNCIA FERROPORT



0800 721 0785



canalconfidencial.com.br/  
ferroport

1. Os números foram calculados considerando os registros recebidos e finalizados em 2023, excluindo os avaliados como fora de escopo ou dados insuficientes.

## Programa de Compliance

A área de Compliance é responsável pelo cumprimento do Programa de Compliance, cabendo a ela esclarecer dúvidas sobre regras e diretrizes estabelecidas, promover treinamentos sobre o tema e recomendar eventuais correções, atualizações e aprimoramentos a todos os documentos que integram o programa.

Em linha com os compromissos de ética e integridade, foi realizada no início de 2024 Pesquisa de Percepção do Programa de Compliance, referente ao ano de 2023. Com adesão de 69% dos trabalhadores, o levantamento teve como objetivo avaliar o conhecimento sobre o programa, além de identificar possíveis pontos de melhoria para implementação.

Ao longo do ano foi executada agenda dedicada ao programa, abordando temas relacionados à ética corporativa, prevenção e combate ao assédio, diversidade e inclusão e canal de denúncia. Foram promovidos encontros e palestras com convidados externos, treinamentos e comunicações por meio dos canais oficiais, em iniciativas como a campanha Ferroport Sem Assédio e a Semana de Compliance.

A área de Compliance esteve presente também em vários Diálogos Diários de Segurança (DDS) e reuniões da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa), reforçando o tema “combate ao assédio no ambiente de trabalho”, de forma que trabalhadores próprios e terceiros pudessem refletir e se preparar para identificar possíveis casos de assédio, reportando-os conforme diretrizes e ferramentas disponíveis.

Foram realizados ainda treinamentos para trabalhadores específicos com o objetivo de prepará-los para situações de interação com agentes ou órgãos públicos e orientar sobre como lidar em interações em geral, considerando o público com o qual a Ferroport se relaciona.

Na estratégia Rumo aos 30! está previsto o aprimoramento do Programa de Compliance, visando identificar, prevenir, reduzir e mitigar riscos por meio da implementação de ferramentas de sensibilização e engajamento, e da revisão dos normativos direcionadores.



## Número total e percentual de empregados aos quais foram comunicadas e que receberam treinamento sobre as políticas e procedimentos anticorrupção GRI 205-2

Categoria funcional	Empregados	2023	
		Comunicados	Treinados
Executivo	Número total de empregados	2	2
	Número de empregados comunicados/ treinados	2	2
	Percentual de empregados comunicados/ treinados	100,00	100,00
Gerencial	Número total de empregados	8	8
	Número de empregados comunicados/ treinados	4	4
	Percentual de empregados comunicados/ treinados	50,00	50,00
Coordenador/ Especialista	Número total de empregados	20	20
	Número de empregados comunicados/ treinados	10	10
	Percentual de empregados comunicados/ treinados	50,00	50,00
Engenheiro/ Profissional	Número total de empregados	73	73
	Número de empregados comunicados/ treinados	48	48
	Percentual de empregados comunicados/ treinados	35,04	35,04
Técnico/Assistente/ Operacional/ Operador Trainee	Número total de empregados	178	178
	Número de empregados comunicados/ treinados	100	100
	Percentual de empregados comunicados/ treinados	56,18	56,18



**Número total e percentual de parceiros de negócio para os quais foram comunicadas as políticas e procedimentos anticorrupção adotados GRI 205-2**

	2021	2022	2023
Total	440	454	203
Comunicados	440 (100%)	454 (100%)	203 (100%)
Treinados	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)

## A CAMINHO DE NOVAS CONQUISTAS

A Ferroport iniciou preparação para se inscrever, em 2024, no Pró-Ética, bem como para obter a certificação ISO 37.001. Iniciativa criada pelo Instituto Ethos e pela Controladoria-Geral da União (CGU), o Selo Pró-Ética visa reconhecer e destacar empresas que adotam práticas de integridade, ética e transparência em suas operações,

contribuindo para o combate à corrupção e promoção de um ambiente de negócios mais ético. A certificação ISO 37.001, por sua vez, foi desenvolvida para ajudar as organizações a implementarem um sistema de gestão antissuborno e reforçarem os controles já disponíveis, com base em padrões reconhecidos internacionalmente.



# Gestão de riscos

A Ferroport dedica-se ao gerenciamento proativo de riscos por meio de uma abordagem abrangente, que inclui o mapeamento de vulnerabilidades, a realização de auditorias internas e a implementação de processos de controle interno. Essas práticas são fundamentais para assegurar a utilização eficaz dos recursos disponíveis e mitigar os riscos em todas as áreas operacionais e estratégicas da Empresa, contribuindo para segurança e eficiência do negócio.

Em 2023, a Companhia alcançou progressos significativos na gestão de riscos estratégicos, resultando na eliminação de três riscos previamente identificados. Classificados como alto, significativo e baixo, esses riscos foram cuidadosamente controlados ao longo do ano. No entanto, a revisão anual continua sendo prática essencial para avaliar e ajustar a criticidade dos riscos existentes.

Ainda no ciclo, foram conduzidas auditorias internas que abordaram quatro processos-chave da Empresa, totalizando a avaliação de 70 controles relacionados. As verificações, conduzidas por representantes dos acionistas, proporcionaram percepções valiosas sobre a eficácia dos controles internos existentes, bem como oportunidades para aprimoramento contínuo.

Para fortalecer suas práticas de gestão de riscos, a Ferroport planeja realizar em 2024, com apoio de consultorias externas, avaliações de maturidade dos processos de controles internos, com base no COSO, e gerenciamento de riscos, utilizando metodologia alinhada às diretrizes estabelecidas na norma internacional ISO 31.000. Os resultados dessas avaliações serão utilizados para identificar oportunidades de melhoria e direcionar os objetivos da Empresa com base nas melhores práticas do mercado.

Essa abordagem abrangente e proativa em relação à gestão de riscos demonstra o compromisso da Ferroport com a excelência operacional e a criação de valor sustentável para todas as partes interessadas.



Gerenciamento  
de riscos 2023

**3** eliminados

**54** revisados

**231** controles  
testados

# Segurança cibernética

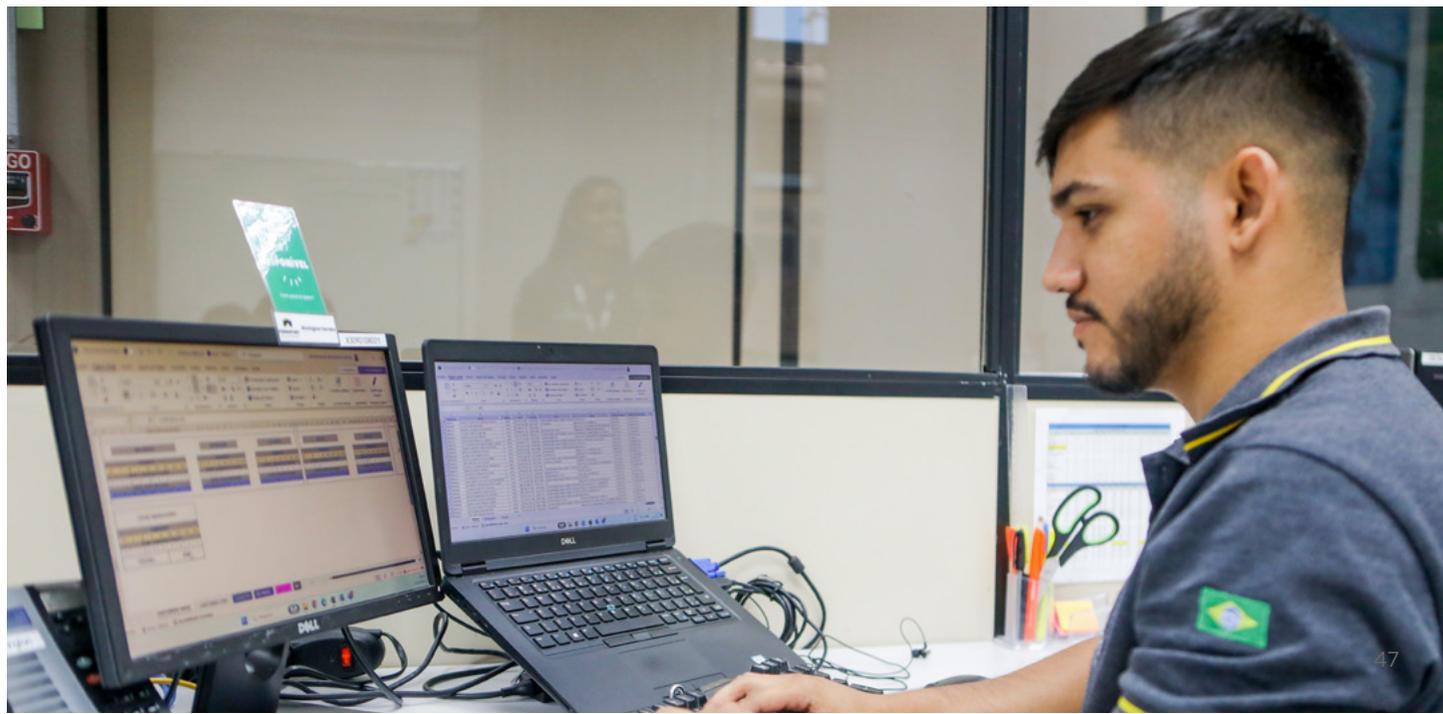
O programa de conscientização e treinamentos dos trabalhadores em relação à cibersegurança evoluiu em 2023 por meio da utilização das melhores práticas de segurança e privacidade no ambiente corporativo e do engajamento com o tema, atendendo aos requisitos da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). O avanço foi evidenciado por meio do recebimento da certificação Hacker Rangers Black Certified.

No ano também foi criado o Comitê de Segurança Cibernética do Porto do Açu, do qual participam as empresas Ferroport, Porto do Açu, Vast Infraestrutura, GNA e Anglo American, para troca de experiências e atualização sobre tecnologia.

A convite da Agência Nacional de Transportes Aquaviários (Antaq), a Ferroport participou, pelo segundo ano consecutivo, do maior exercício de defesa cibernética do Hemisfério Sul, o Guardiã Cibernético, realizado anualmente pelo Comando de Defesa Cibernética (ComDCiber) em Brasília (DF), que reuniu civis, militares e mais de 100 organizações, para simular um ambiente realista de defesa e ataques virtuais.

Buscando prevenir ataques de engenharia social e conscientizar os trabalhadores sobre as melhores práticas de segurança cibernética, a Companhia investe continuamente em treinamentos via plataforma baseada em gamificação, proporcionando competição saudável entre os usuários. Semanalmente, os trabalhadores recebem treinamentos e participam de *quizzes* para avaliação da assimilação das informações. A cada fim de trimestre e no fim do ano são premiados os três primeiros colocados.

São realizados ainda testes de invasão para monitorar o nível de segurança do ambiente digital. Adicionalmente, é aplicada avaliação de nível de reconhecimento de riscos, com envio de *e-mails* testes com características maliciosas aos usuários, a fim de verificar o aprendizado de cada um e promover reforço nos treinamentos.





Nosso jeito

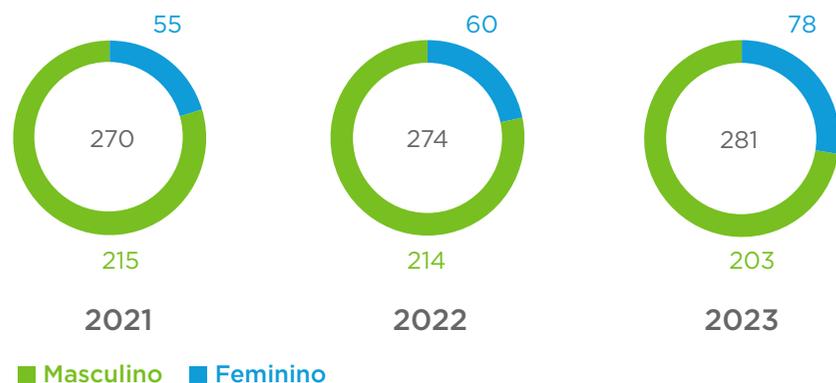


# Trabalhadores

GRI 2-7 | 2-8 | 2-19 | 2-20 | 401-1 | 401-3 | 3-3 - Gestão de pessoas, desenvolvimento profissional e relações trabalhistas

A Ferroport encerrou 2023 com 281 trabalhadores, aumento de quase 3% em relação ao ano anterior. Na pesquisa de clima organizacional conduzida pela Great Place to Work (GPTW) em 2023, a Companhia alcançou 87 pontos, resultado atribuído especialmente às muitas oportunidades de crescimento oferecidas aos trabalhadores e ao pacote de benefícios atrativos e superiores aos disponibilizados por outras empresas do mesmo segmento.

Número de empregados, por gênero GRI 2-7



**Nota** - Quantitativo considerando trabalhadores em regime CLT, tendo-se registrado em 2021: 28 estagiários e sete jovens aprendizes; em 2022: 25 estagiários e sete jovens aprendizes; e em 2023: 32 estagiários e oito jovens aprendizes. Todos os trabalhadores, concentrados na região sudeste, são contratados em regime permanente e em tempo integral, estando cobertos em totalidade por acordo de negociação coletiva.



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

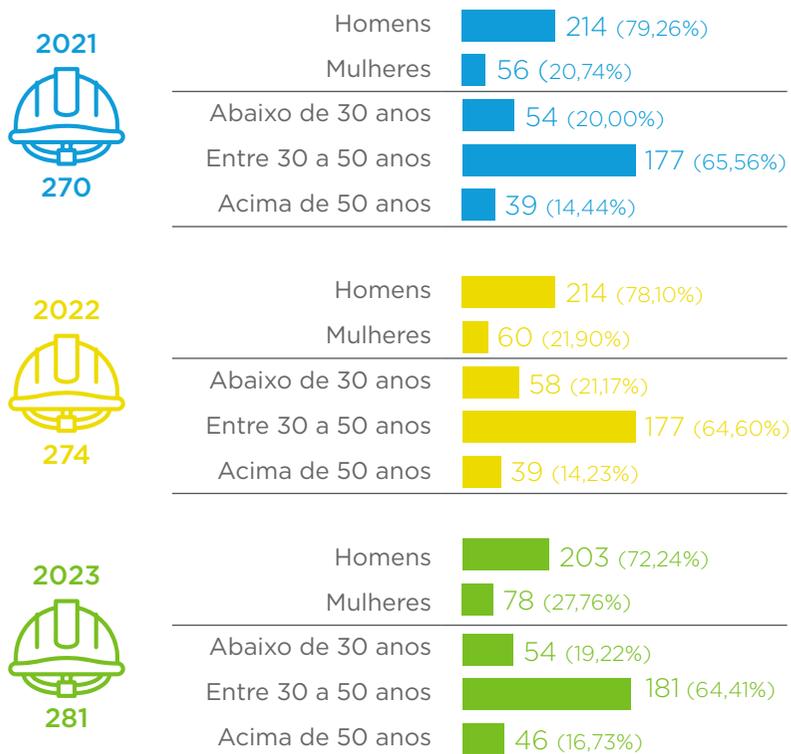
Não empregados	2021			2022			2023		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Total	ND	ND	314	ND	ND	311	260	50	310

**Nota** - O quantitativo de trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho é controlado pela organização remete ao número registrado ao término do período do relato, excluindo trabalhadores terceiros registrados em contratos do tipo spot, investimentos SIB Capex e com menos de 100 horas de trabalho registradas no mês. As informações relatadas disponíveis para os anos de 2021 e 2022 não consideravam estratificação por gênero.

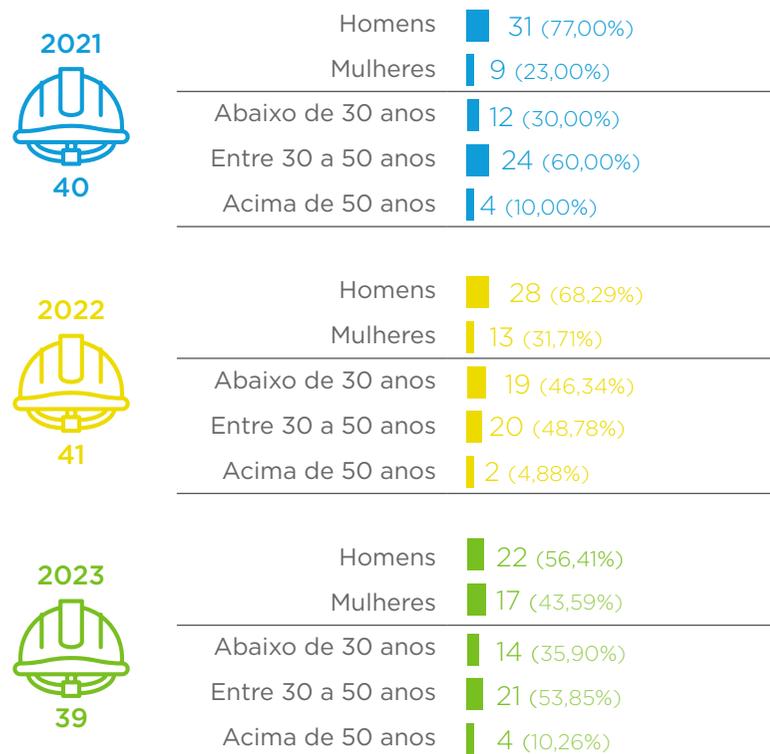


### Número total e taxa de empregados contratados, por gênero e faixa etária GRI 401-1

#### NÚMERO TOTAL



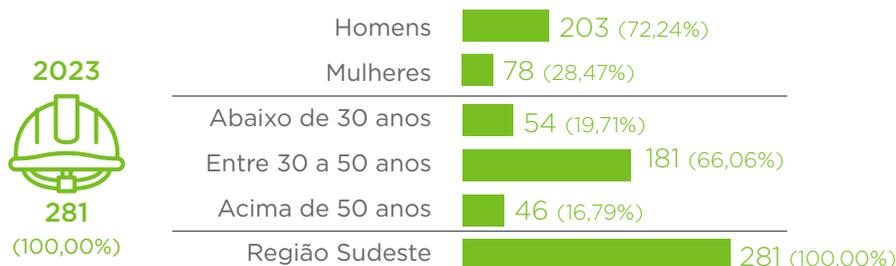
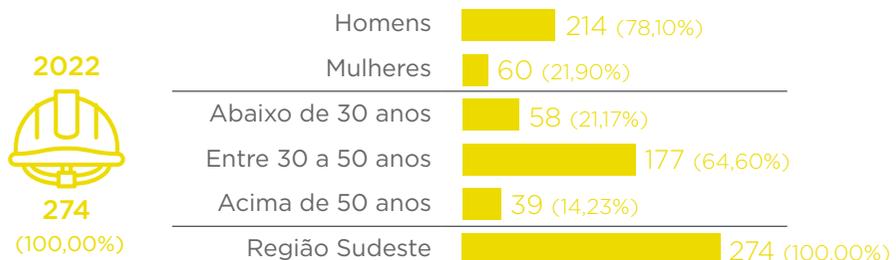
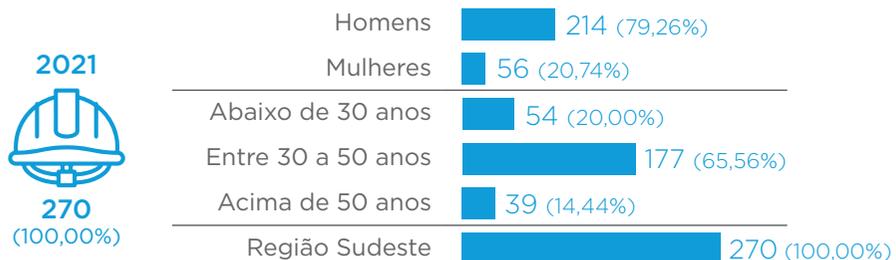
#### TRABALHADORES CONTRATADOS



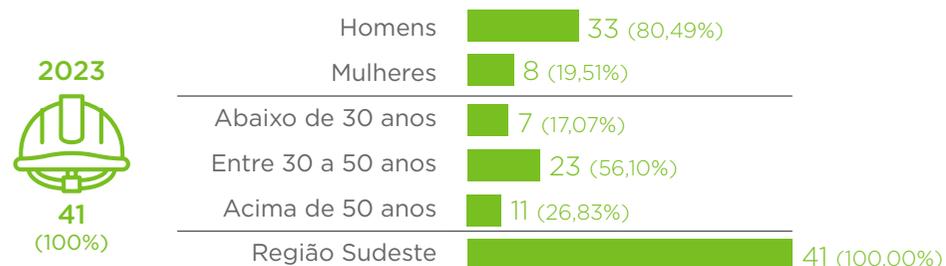
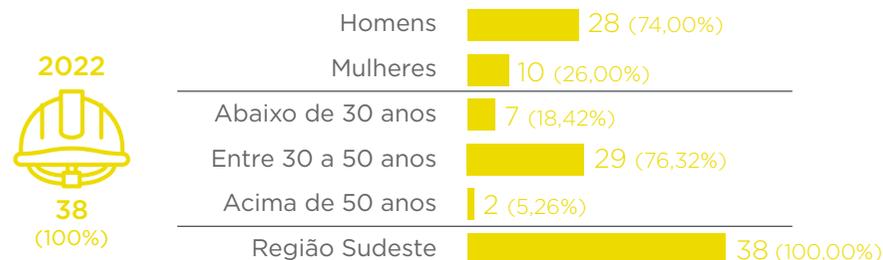


## Número total e taxa de empregados que deixaram a empresa por gênero, faixa etária e região GRI 401-1

### NÚMERO TOTAL



### TRABALHADORES QUE DEIXARAM A EMPRESA



# Atração e retenção de talentos

GRI 404-2

Entre as principais ferramentas de atração mantidas pela Companhia estão os programas de porta de entrada Ferroport Evolution, que, em 2023, contabilizou 91% de mulheres na trilha de estágio e 100% na de jovem aprendiz, e o Geração Portuária (**saiba mais no tópico seguinte**). A jornada de aprendizado desse grupo é marcada por ferramentas que estimulam o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais, que proporcionam empregabilidade na própria Ferroport e em outras empresas do Complexo Portuário e região.

O pacote de remuneração oferecido aos trabalhadores Ferroport, contempla, além de salário fixo somado a adicionais quando aplicáveis (período noturno/turno/horas extras), remuneração variável por meio de Participação em Lucros e Resultados (PLR), regido por acordo que envolve comissão composta por trabalhadores e representante sindical. A Empresa mantém posicionamento competitivo nesse

sentido, garantindo remuneração livre de discriminação ou privilégio em razão de ideologia, raça, cor, gênero, origem social, religião, crença, pessoas com deficiência, filosofia ou por participar de qualquer tipo de associação, ordem ou congregação.

A remuneração variável é dimensionada por meio de ciclo de avaliação de desempenho, envolvendo atingimento de metas corporativas e setoriais e avaliação de adesão aos valores institucionais. Além disso, anualmente é realizado o ciclo de mérito, por meio do qual em 2023 foram realizadas 123 movimentações. O processo estabelecido garante avaliação igualitária entre homens e mulheres, assegurando as mesmas oportunidades para todos os trabalhadores.



# Pacote de benefícios

GRI 401-2

	Assistências médica e odontológica;		Auxílio-creche;		Participação em lucros e resultados, sendo três salários o menor target;
	Seguro de vida;		Complementação salarial em caso de afastamento por acidente de trabalho;		Licença-maternidade (6 meses) e licença-paternidade (20 dias);
	Vale-transporte/alimentação/refeição (ou refeitório);		Auxílio-ensino;		Inserção de dependentes em relação homoafetiva;
	Seguro-viagem;		Auxílio-medicamento;		Gympass.
	Auxílio-funeral;		Previdência privada;		

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

	2021		2022		2023	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Menor salário pago pela Organização	1.365,62	1.365,62	1.501,09	1.501,09	1.561,13	1.561,13
Salário-mínimo determinado por legislação ou sindicato	1.365,62	1.365,62	1.501,09	1.501,09	1.561,13	1.561,13
Relação percentual	100%	100%	100%	100%	100%	100%

**Nota** - A Ferroport tem apenas uma unidade de operação e o piso salarial adotado é o definido em norma coletiva (Acordo Coletivo de Trabalho), em conformidade com o disposto na legislação trabalhista.

**Proporção/razão matemática entre o salário e remuneração base para mulheres e homens em cada categoria funcional, discriminada por unidades operacionais importantes GRI 405-2**

Categoria funcional	Gênero	2021			2022			2023		
		Salário-base (R\$)	Remuneração (R\$)	Razão matemática	Salário-base (R\$)	Remuneração (R\$)	Razão matemática	Salário-base (R\$)	Remuneração (R\$)	Razão matemática
Coordenação/ Especialista	Mulheres	13.905,27	13.905,27	1,00	15.782,78	15.782,78	1,00	14.725,11	14.725,11	1,00
	Homens	16.479,21	17.113,06	1,04	19.038,24	19.808,53	1,04	20.518,50	21.465,93	1,05
Profissional	Mulheres	7.625,72	7.634,89	1,00	7.743,02	7.743,02	1,00	7.878,86	7.878,86	1,00
	Homens	9.369,87	10.072,03	1,07	10.480,82	11.403,75	1,09	10.606,44	11.536,71	1,09
Técnico/ Operacional	Mulheres	2.924,50	3.249,65	1,11	2.634,96	2.876,23	1,09	2.841,62	3.125,22	1,10
	Homens	4.517,20	5.275,21	1,17	5.012,68	5.734,90	1,14	5.197,60	5.967,56	1,15
Estagiário	Mulheres	1.218,35	1.218,35	1,00	1.187,43	1.187,43	1,00	1.391,38	1.391,38	1,00
	Homens	1.106,18	1.106,18	1,00	1.056,00	1.056,00	1,00	1.050,00	1.050,00	1,00
Jovem	Mulheres	581,16	581,16	1,00	581,16	581,16	1,00	736,25	736,25	1,00
	Homens	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

**Nota -** Os valores relacionados aos salários dos níveis Gerencial e Executivo são informações sensíveis devido ao baixo quantitativo de trabalhadores nesses cargos.

**Licença-maternidade/paternidade** GRI 401-3

		2021	2022	2023
Total de empregados que tiveram direito a usufruir licença-maternidade/paternidade	Homens	215	214	203
	Mulheres	55	60	78
Total de empregados que tiraram a licença-maternidade/paternidade	Homens	13	12	10
	Mulheres	5	1	3
Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período de relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade	Homens	13	12	10
	Mulheres	5	1	2
Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregadas 12 meses após o retorno ao trabalho	Homens	13	10	10
	Mulheres	3	0	2
Taxa de retorno	Homens	100%	83%	100%
	Mulheres	60%	0%	67%
Taxa de retenção	Homens	100%	83%	100%
	Mulheres	60%	0%	67%

**Nota** - Para cálculo das taxas foram usados os dados do mesmo ano.

# Comunicação

Entendendo que a manutenção de canal de diálogo claro e transparente com os trabalhadores contribui para o direcionamento eficiente de todo o time para os objetivos estratégicos do negócio, a Ferroport mantém diversas ferramentas de comunicação alinhadas a reportes periódicos de resultados e captação de percepções para tomada de decisão:

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



# Diversidade e inclusão

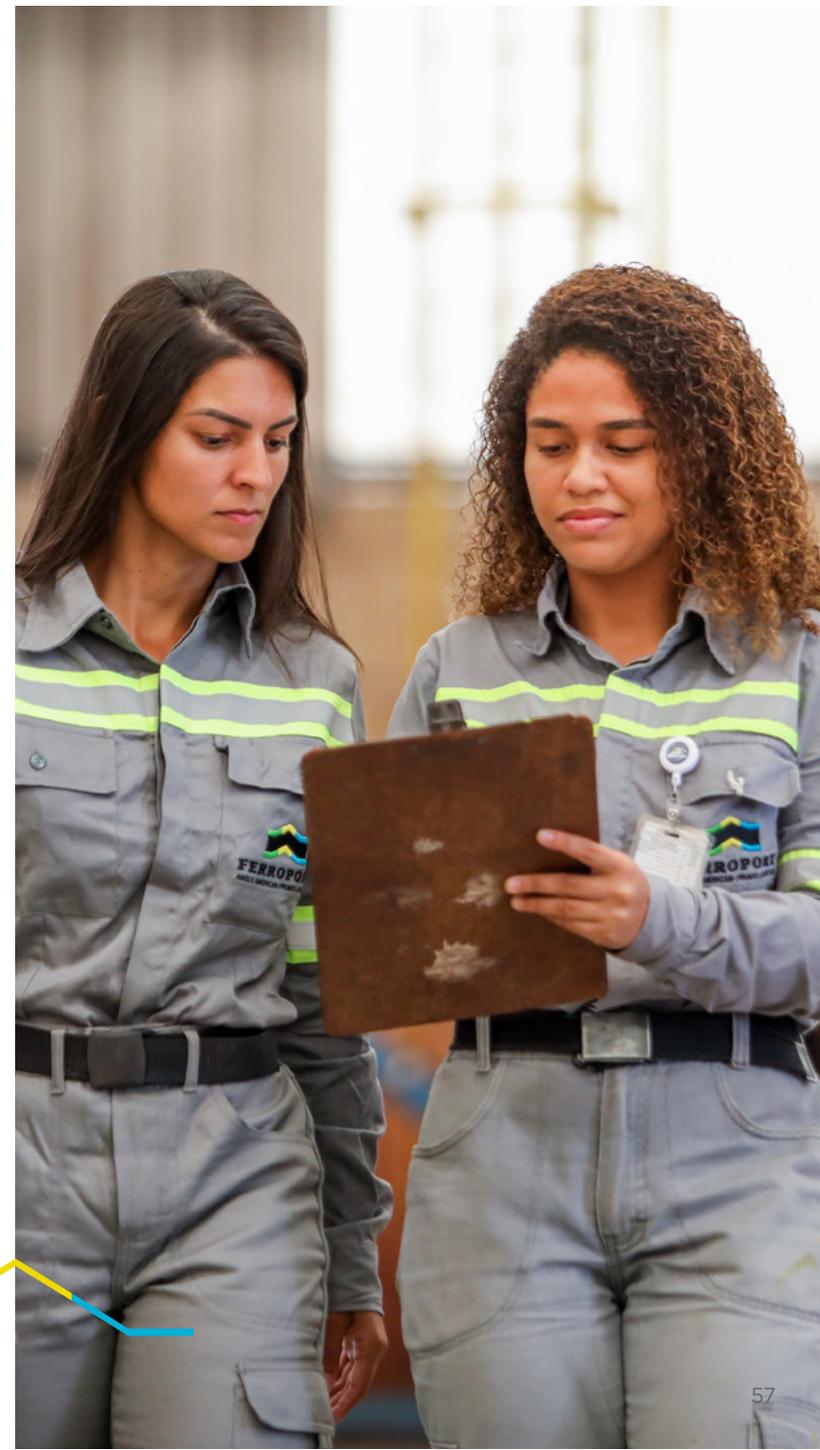
GRI 405-1 | 3-3 – Diversidade, equidade e inclusão

A Ferroport valoriza a diversidade e acredita que diferentes perspectivas geram inovação – fator essencial para o desenvolvimento de negócios e pessoas. Dessa forma, busca promover uma cultura inclusiva na Organização, a fim de garantir que todas as pessoas sejam respeitadas e celebradas por sua singularidade, com equidade de oportunidades pessoais e profissionais.

A Estratégia de Sustentabilidade da Ferroport prevê a promoção da diversidade e inclusão, assegurando que o conceito seja amplamente divulgado, de forma a garantir o respeito e a promoção dos princípios da não discriminação de qualquer natureza, bem como promover a igualdade de oportunidades na condução das atividades e a manutenção de ambiente de trabalho mais engajador e livre de preconceitos.

Em linha, o normativo interno de Diversidade e Inclusão da Ferroport, assim como o Código de Ética, prevê o repúdio a toda e qualquer forma de preconceito e discriminação relacionados à origem, religião, cultura, cor, raça, gênero, orientação sexual, classe social, idade, estado civil, ideologia política ou sindical e/ou necessidade especial de qualquer natureza.

Nesse sentido, nos últimos dois anos, o programa de formação Geração Portuária foi dedicado exclusivamente às mulheres residentes do município de São João da Barra, onde está estabelecida a base operacional da Ferroport. Contando com a parceria da prefeitura local, o programa acumula quatro edições, nas quais 50 mulheres foram qualificadas e 10 efetivadas.



Entre o grupo participante do Programa em 2023, foram selecionadas, com base no melhor desempenho técnico e comportamental, oito profissionais para ingressarem como operadoras *trainee* na Ferroport e seguirem na capacitação prática por dez meses, com término previsto para o ano de 2024. Após a conclusão da etapa prática, as candidatas podem ser contratadas pela Companhia, conforme disponibilidade de vagas, ou serem disponibilizadas para contratação por outras empresas do Porto do Açúcar e região.

Em 2024, as oportunidades do Geração Portuária serão focadas em mulheres e negros residentes em São João da Barra e Campos dos Goytacazes, buscando formar, além de operadores portuários, profissionais para a área de manutenção.

Outra ação de destaque no ano foi a terceira edição do Censo da Diversidade e Inclusão. O objetivo foi atualizar e compreender o perfil dos trabalhadores a fim de direcionar a elaboração das estratégias de inclusão, planejar ações mais assertivas frente aos problemas levantados, além de elevar a retenção de talentos e melhorar o clima interno. A pesquisa, que

garante o anonimato dos respondentes, foi elaborada com perguntas objetivas sobre demografia, inclusão, liderança e valorização.

Sob o tema “Como a gente transforma o mundo?”, a Ferroport e demais empresas do Grupo Prumo Logística realizaram a Semana da Diversidade e Inclusão, abordando os principais pilares que norteiam o tema. Na Ferroport, o objetivo foi mobilizar o público operacional sobre o papel dos homens na equidade de gênero, tendo sido registrada a participação de mais de 500 expectadores em ação específica sobre a temática.

Seguindo a mesma abordagem, em comemoração ao Dia Internacional da Mulher, a Ferroport concedeu folga abonada a seu público feminino, como forma de reconhecer o impacto positivo que essas profissionais geram no dia a dia da Companhia.

Já no âmbito do grupo Por Elas, rede de apoio para mulheres, criada pelas lideranças femininas da Empresa, a ideia é criar um ambiente seguro e acolhedor

a fim de preparar as colaboradoras para enfrentarem os desafios do mundo corporativo com mais consistência e sororidade. A pauta do grupo envolve desde fóruns sobre o protagonismo feminino na empresa até debates sobre saúde da mulher e comunicação não violenta. Para 2024 estão previstos fóruns sobre segurança psicológica, educação financeira e maternidade.



Além disso, buscando cobrir de forma abrangente os aspectos da inclusão e pluralidade no ambiente de trabalho, a Ferroport mantém o Programa Embarque Inclusivo, que visa, além criar banco de talentos para captar profissionais com deficiência, conhecer o perfil desse grupo na região.

## // Diversidade e Inclusão: Inovação e Equidade na Ferroport

### Porcentagem de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização, por gênero GRI 405-1

#### Conselho de Administração

2021



2022



2023

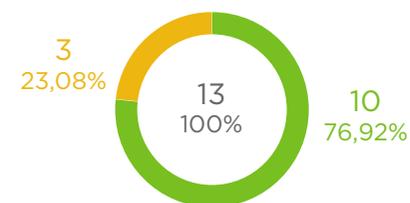


■ Masculino ■ Feminino

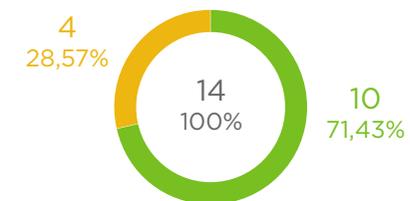
### Porcentagem de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização, por faixa etária GRI 405-1

#### Conselho de Administração

2021



2022



2023



■ Abaixo de 30 anos ■ Entre 30 e 50 anos ■ Acima de 50 anos



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

	2021	2022	2023
<b>Executivo</b>	<b>2</b> 100,00%	<b>2</b> 100,00%	<b>2</b> 100,00%
Homens	<b>2</b> 100,00%	<b>2</b> 100,00%	<b>1</b> 50,00%
Mulheres	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%	<b>1</b> 50,00%
Abaixo de 30 anos	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%
Entre 30 a 50 anos	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%	<b>1</b> 50,00%
Acima de 50 anos	<b>2</b> 100,00%	<b>2</b> 100,00%	<b>1</b> 50,00%
PCDs Homens	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%
PCDs Mulheres	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%

	2021	2022	2023
<b>Gerencial</b>	<b>7</b> 100,00%	<b>7</b> 100,00%	<b>8</b> 100,00%
Homens	<b>6</b> 85,71%	<b>6</b> 85,71%	<b>5</b> 62,50%
Mulheres	<b>1</b> 14,29%	<b>1</b> 14,29%	<b>3</b> 37,50%
Abaixo de 30 anos	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%
Entre 30 a 50 anos	<b>2</b> 14,59%	<b>1</b> 14,29%	<b>2</b> 25,00%
Acima de 50 anos	<b>5</b> 100,00%	<b>6</b> 85,71%	<b>6</b> 75%
PCDs Homens	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%
PCDs Mulheres	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%

	2021	2022	2023
<b>Coordenador/Especialista</b>	<b>21</b> 80,95%	<b>21</b> 100,00%	<b>20</b> 100,00%
Homens	<b>18</b> 85,71%	<b>17</b> 80,95%	<b>15</b> 75,00%
Mulheres	<b>3</b> 14,29%	<b>4</b> 19,05%	<b>5</b> 25,00%
Abaixo de 30 anos	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%
Entre 30 a 50 anos	<b>19</b> 14,29%	<b>19</b> 90,48%	<b>15</b> 75,00%
Acima de 50 anos	<b>2</b> 100,00%	<b>2</b> 9,52%	<b>5</b> 25,00%
PCDs Homens	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%
PCDs Mulheres	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%

	2021	2022	2023
<b>Profissional</b>	<b>64</b> 100,00%	<b>67</b> 100,00%	<b>73</b> 100,00%
Homens	<b>41</b> 64,06%	<b>45</b> 67,16%	<b>45</b> 61,64%
Mulheres	<b>23</b> 35,94%	<b>22</b> 32,84%	<b>28</b> 38,36%
Abaixo de 30 anos	<b>13</b> 64,06%	<b>12</b> 17,91%	<b>9</b> 12,33%
Entre 30 a 50 anos	<b>44</b> 35,94%	<b>45</b> 67,16%	<b>51</b> 69,86%
Acima de 50 anos	<b>7</b> 100,00%	<b>10</b> 14,93%	<b>13</b> 17,81%
PCDs Homens	<b>2</b> 100,00%	<b>0</b> 0,00%	<b>4</b> 80,00%
PCDs Mulheres	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%	<b>1</b> 20,00%



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

	2021	2022	2023
<b>Técnico/Operacional</b>	<b>176</b> 81,36%	<b>177</b> 100,00%	<b>178</b> 100,00%
Homens	<b>148</b> 84,09%	<b>144</b> 81,36%	<b>137</b> 76,97%
Mulheres	<b>28</b> 15,91%	<b>33</b> 18,64%	<b>41</b> 23,03%
Abaixo de 30 anos	<b>49</b> 84,09%	<b>54</b> 30,51%	<b>45</b> 25,28%
Entre 30 a 50 anos	<b>108</b> 15,91%	<b>104</b> 58,76%	<b>113</b> 63,48%
Acima de 50 anos	<b>19</b> 100,00%	<b>19</b> 10,73%	<b>20</b> 11,24%
PCDs Homens	<b>3</b> 43,00%	<b>2</b> 50,00%	<b>2</b> 50,00%
PCDs Mulheres	<b>4</b> 57,00%	<b>2</b> 50,00%	<b>2</b> 50,00%

	2021	2022	2023
<b>Jovem Aprendiz</b>	<b>7</b> 100,00%	<b>7</b> 100,00%	<b>8</b> 100,00%
Homens	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%
Mulheres	<b>7</b> 100,00%	<b>7</b> 100,00%	<b>8</b> 100,00%
Abaixo de 30 anos	<b>7</b> 0,00%	<b>7</b> 100,00%	<b>8</b> 100,00%
Entre 30 a 50 anos	<b>0</b> 100,00%	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%
Acima de 50 anos	<b>0</b> 100,00%	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%
PCDs Homens	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%
PCDs Mulheres	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%

	2021	2022	2023
<b>Estagiários</b>	<b>28</b> 100,00%	<b>25</b> 100,00%	<b>32</b> 100,00%
Homens	<b>11</b> 39,29%	<b>4</b> 16,00%	<b>3</b> 9,38%
Mulheres	<b>17</b> 60,71%	<b>21</b> 84,00%	<b>29</b> 90,63%
Abaixo de 30 anos	<b>26</b> 39,29%	<b>24</b> 96,00%	<b>31</b> 96,88%
Entre 30 a 50 anos	<b>2</b> 60,71%	<b>1</b> 4,00%	<b>1</b> 3,13%
Acima de 50 anos	<b>0</b> 100,00%	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%
PCDs Homens	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%
PCDs Mulheres	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%



## Porcentagem de empregados negros, por categoria funcional GRI 405-1

	2021	2022	2023
<b>Executivo</b>	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%
Homens	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%
Mulheres	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%

	2021	2022	2023
<b>Gerencial</b>	<b>2</b> 29,00%	<b>1</b> 14,00%	<b>1</b> 13,00%
Homens	<b>1</b> 17,00%	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%
Mulheres	<b>1</b> 100,00%	<b>1</b> 100,00%	<b>1</b> 33,00%

	2021	2022	2023
<b>Coordenador/ Especialista</b>	<b>4</b> 19,00%	<b>4</b> 19,00%	<b>3</b> 15,00%
Homens	<b>4</b> 22,00%	<b>4</b> 24,00%	<b>3</b> 20,00%
Mulheres	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%

	2021	2022	2023
<b>Profissional</b>	<b>13</b> 20,00%	<b>16</b> 24,00%	<b>19</b> 26,00%
Homens	<b>10</b> 24,00%	<b>13</b> 29,00%	<b>15</b> 33,00%
Mulheres	<b>3</b> 13,00%	<b>3</b> 14,00%	<b>4</b> 14,00%

	2021	2022	2023
<b>Técnico/ Operacional</b>	<b>85</b> 48,00%	<b>95</b> 54,00%	<b>92</b> 52,00%
Homens	<b>76</b> 51,00%	<b>78</b> 54,00%	<b>75</b> 55,00%
Mulheres	<b>9</b> 32,00%	<b>17</b> 52,00%	<b>17</b> 41,00%

	2021	2022	2023
<b>Estagiários</b>	<b>11</b> 39,00%	<b>9</b> 36,00%	<b>21</b> 68,00%
Homens	<b>5</b> 45,00%	<b>1</b> 25,00%	<b>3</b> 100,00%
Mulheres	<b>6</b> 35,00%	<b>8</b> 38,00%	<b>18</b> 62,00%

	2021	2022	2023
<b>Jovem Aprendizes</b>	<b>1</b> 14,00%	<b>3</b> 43,00%	<b>4</b> 50,00%
Homens	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%
Mulheres	<b>1</b> 14,00%	<b>3</b> 43,00%	<b>4</b> 50,00%

# Desenvolvimento, capacitação e reconhecimento

GRI 404-1 | 404-2

A Ferroport investe continuamente na capacitação e no desenvolvimento dos trabalhadores, tendo em 2023 realizado 13.284 horas de treinamentos, incluindo temas relacionados à diversidade e inclusão, ética e *compliance*, sensibilizações socioambientais e desenvolvimento de capacitações técnicas e comportamentais. Para 2024 a Companhia tem como meta cumprir 60% dos treinamentos mapeados para desenvolvimento dos trabalhadores.

Como ferramenta de identificação de demandas de capacitações, todos os trabalhadores participam anualmente da elaboração de seu Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), visando um desenvolvimento técnico e comportamental continuado e participativo. Há ainda mapa sucessório que indica os potenciais sucessores de cada área, para os quais é elaborado e executado um PDI diferenciado.

Visando à construção de um ambiente igualitário e seguro para todos, base fundamental para o alcance de resultados esperados, em 2023 foi criado o programa de formação de liderança diversa e inclusiva, que consiste na capacitação dos líderes Ferroport em trilha de desenvolvimento de alta *performance*, com o objetivo de aprimorar e fortalecer as competências desses trabalhadores para assumirem suas responsabilidades de forma assertiva, engajada e inspiradora, estando mais bem preparados para iniciativas de diversidade, equidade e inclusão.

Há também um eixo dedicado à liderança feminina, envolvendo mulheres já nessa posição e potenciais sucessoras e talentos, a fim de trabalhar os principais sabotadores femininos para o crescimento profissional, identificar oportunidades de melhorias comportamentais e direcionar ações de desenvolvimento profissional desse grupo.





Em relação a reconhecimento, houve avanços relacionados à revisão e disponibilização de ferramentas para valorização de iniciativas de trabalhadores alinhadas aos valores institucionais. Sob o guarda-chuva do Programa de Reconhecimento estão os programas Destaque, Time de Ferro, Tempo de Casa e Gratidão.

**Programa Destaque** - Premia com cartão premiação projetos inovadores, elaborados em equipe, para otimizar custos e melhorar processos. É dividido em quatro categorias: Saúde e Segurança Ocupacional, Meio Ambiente, Pessoas e Resultados. As equipes devem ter no mínimo duas pessoas e não há limitação para número de participantes.

**Programa Time de Ferro** - Podem ser reconhecidas atitude, agilidade em processo ou criação de uma solução que reflita um valor da Companhia. São concedidos cinco *pins* anualmente a cada gerente e diretor para que reconheça o trabalhador de sua equipe que se destacou em alguma entrega ou apresentou solução inovadora de grande relevância e impacto.

**Programa Tempo de Casa** - Reconhecimento aos trabalhadores pelo tempo de contribuição à Empresa, com premiações que contemplam 1 ano, 5 anos, 10 anos, 15 anos, 20 anos e 25 anos de contratação.

**Programa Gratidão** - Disponibilização de cartões físicos e virtuais combinados com os valores institucionais como forma de agradecimento aos profissionais julgados merecedores. Com a ação, a ideia é contribuir para a melhoria do clima organizacional e integração das pessoas.

## Média de horas de treinamento que empregados (trabalhadores próprios) realizaram durante o período de relato por categoria funcional GRI 404-1

Categoria funcional	2021			2022			2023		
	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Executivo	2	1:30	0,5	2	15	8	2	84	42,0
Gerencial	7	232	33	8	147	18	8	411	51,4
Coordenador/ Especialista	21	1.196	57	21	1.505	72	21	1.358	64,7
Profissional/ Engenheiro	64	3.047	48	67	6.272	94	68	5.662	83,3
Técnico/ Operacional	176	1.857	11	177	11.438	65	182	5.769	31,7
<b>TOTAL</b>	<b>270</b>	<b>6.332</b>	<b>23</b>	<b>274</b>	<b>19.377</b>	<b>71</b>	<b>281</b>	<b>13.284</b>	<b>47,3</b>
<b>Outros trabalhadores - média de treinamento</b>									
Aprendizes	3	3	1,0	7	6	0,9	7	233	33,3
Estagiários	17	51	3,0	17	67	3,9	27	1.487	55,1
Trainees	0	0	0,0	6	10	1,7	8	83	10,4

**Nota** - O aumento significativo de treinamentos em 2023, para o público da alta liderança, deu-se em virtude do Programa de Liderança Diversa e Inclusiva realizado no ano.

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

Categoria funcional		2021			2022			2023		
		Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Executivo	Número de empregados nesta categoria funcional	2	0	2	2	0	2	1	1	2
	Número de empregados que receberam avaliação de desempenho	2	0	2	2	0	2	1	1	2
	Percentual de empregados que receberam avaliação de desempenho	100,00	-	100,00	100,00	-	100,00	100,00	100,00	100,00
Gerencial	Número de empregados nesta categoria funcional	6	1	7	6	1	7	5	3	8
	Número de empregados que receberam avaliação de desempenho	6	1	7	6	1	7	5	3	8
	Percentual de empregados que receberam avaliação de desempenho	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Coordenador/ Especialista	Número de empregados nesta categoria funcional	18	3	21	17	4	21	15	5	20
	Número de empregados que receberam avaliação de desempenho	18	3	21	17	4	21	15	5	20
	Percentual de empregados que receberam avaliação de desempenho	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Profissional/ Engenheiro	Número de empregados nesta categoria funcional	41	23	64	45	22	67	45	28	73
	Número de empregados que receberam avaliação de desempenho	41	23	64	45	22	67	45	28	73
	Percentual de empregados que receberam avaliação de desempenho	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Técnico/ Operacional	Número de empregados nesta categoria funcional	148	28	176	144	33	177	137	41	178
	Número de empregados que receberam avaliação de desempenho	148	28	176	144	33	177	137	41	178
	Percentual de empregados que receberam avaliação de desempenho	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
<b>TOTAL</b>	<b>Número de empregados nesta categoria funcional</b>	<b>215</b>	<b>55</b>	<b>270</b>	<b>214</b>	<b>60</b>	<b>274</b>	<b>203</b>	<b>78</b>	<b>281</b>
	<b>Número de empregados que receberam avaliação de desempenho</b>	<b>215</b>	<b>55</b>	<b>270</b>	<b>214</b>	<b>60</b>	<b>274</b>	<b>203</b>	<b>78</b>	<b>281</b>
	<b>Percentual de empregados que receberam avaliação de desempenho</b>	<b>100,00</b>								

# Cadeia de suprimentos e fornecedores

A gestão de cadeia de suprimentos é fundamental para garantir a eficiência operacional, otimizando os processos diários e proporcionando excelência no fluxo de trabalho. Para os desafios do planejamento Rumo aos 30!, a Companhia avançou na preparação da equipe em 2023. Os profissionais ligados à área de Suprimentos passaram por aprimoramento na qualificação com o Programa de Certificação de Compradores Comerciais - CPP (sigla em inglês de Certified Purchasing Professional), emitido pelo Conselho Brasileiro dos Executivos de Compras (CBEC). O objetivo foi promover e validar habilidades e competências fundamentais do profissional de compras sob os padrões do comportamento ético e da sustentabilidade.

Como parte da reorganização interna para fortalecer a área de Suprimentos, a Ferroport implantou o turno 24X7 no almoxarifado. Dessa forma, passou a contar com mais mão de obra para realizar inventários cíclicos e manter a rotina da área com atendimento eficaz. Além disso, implementou normatização e procedimentos para cadastro de itens, incluindo reformulação do cadastro de fornecedores. Para 2024, a Companhia prevê firmar parceria com consultoria externa, a fim de revisar processos e sistemas de suprimentos focados em ESG e nas melhores práticas do mercado.

A conduta ética da Ferroport está expressa no relacionamento com seus fornecedores, de forma que todos os contratos firmados contêm cláusulas anticorrupção, de acordo com as previsões do Código de Ética e com a legislação brasileira relacionada ao tema.

A Companhia não tolera e proíbe 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 possam representar qualquer violação à Lei Anticorrupção. Dessa forma, a Ferroport mantém avaliação de sua cadeia de suprimentos e fornecedores quanto aos riscos relacionados à corrupção.

No processo de contratação, todos fornecedores são apresentados ao Código de Ética e à Política de Integridade de Terceiros para ciência das diretrizes e comportamentos não admitidos ou tolerados pela Ferroport. Antes da homologação, há ainda a análise de reputação e perfil de integridade das sociedades envolvidas e de seus sócios, acionistas e administradores.

Durante a vigência do contrato, os fornecedores são avaliados sob critérios financeiro, técnico e de suprimentos, sendo verificados ao longo do ano seu desempenho em atendimento ao escopo contratado.

A Ferroport faz parte de Grupo de Trabalho, composto também por representantes de outras empresas do Porto do Açú e de representantes da Secretaria de Desenvolvimento Econômico de São João da Barra, cujo propósito é impulsionar a cadeia de suprimentos da região. Além

disso, esteve presente nas Rodadas de Negócios para conectar as oportunidades de fornecedores no Porto do Açú com as empresas da região, e na Jornada ESG, promovida pela Firjan e pelo Porto do Açú, envolvendo cerca de 300 participantes em quatro encontros realizados ao longo de quatro meses. No evento, foram apresentados temas ligados aos eixos ambiental, social e de governança por meio da apresentação de casos de sucesso e ações que podem ser adotadas por micro, pequenas e médias empresas.

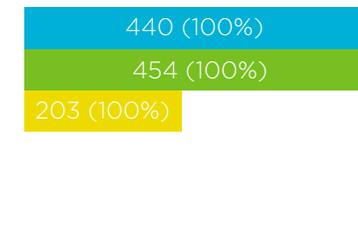
Para 2024, a intenção é iniciar a revisão e estruturação do Programa de Desenvolvimento de Fornecedores locais, visando captação, sensibilização, diagnóstico, desenvolvimento e reconhecimento, a fim de promover o crescimento, em número e qualidade, da cadeia de fornecedores locais, a redução de custos com contratação/aquisição e avanços socioambientais para a comunidade local.

**Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais GRI 308-1**

Total de novos fornecedores que foram considerados para contratação



Total e percentual de novos fornecedores contratados com base em critérios ambientais





Segurança



# Saúde, segurança e bem-estar

GRI 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-5 | 403-6 | 403-7 | 403-8 | 3-3 - Saúde, segurança e bem-estar

A Ferroport proporciona condições seguras de trabalho e promove atividades de conscientização e treinamento aos trabalhadores próprios e terceiros sobre saúde e segurança ocupacional. Em contrapartida, exige de todos o cumprimento de normas e procedimentos estabelecidos para as atividades ou serviços prestados, bem como o uso correto dos equipamentos de proteção, adoção de práticas de análise e mitigação de riscos e atuação em prol da prevenção de incidentes<sup>2</sup>. Por meio de sua Política de Sistema de Gestão Integrado (SGI), a Organização se compromete com diversos aspectos relacionados à saúde e segurança ocupacional (SSO), especialmente com eliminação de perigos e redução de riscos de saúde e segurança do trabalho (SST), participação e consulta, engajamento da liderança e prevenção de incidentes, considerando todas as pessoas envolvidas

em suas atividades. Mantém ainda compromisso com a saúde e segurança de trabalhadores expresso em sua Estratégia de Sustentabilidade, que tem como um dos pilares a Cultura de Saúde e Segurança.

Evidenciando seu comprometimento com padrões de excelência, a Companhia conquistou em 2023 a Certificação ISO 45.001, reconhecida internacionalmente, para seu Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional. Paralelamente ao reconhecimento da certificação, outras ações marcaram o bom desempenho no âmbito da segurança, como as atividades da manutenção preventiva anual dos ativos que foram concluídas com zero lesão, evidenciando a eficácia dos controles de segurança.



**2.** Considera-se incidente fatos decorrentes ou no decorrer do trabalho em que ocorrem, ou há potencial de ocorrer, lesões e/ou problemas de saúde.

Ao longo do ano, a Ferroport passou também a contar com técnicos de segurança do trabalho nas escalas de turno, aumentando o suporte às áreas para prevenção e resposta imediata em situações de risco. Além disso, concluiu o projeto de revitalização da rede de combate a incêndio *offshore* no píer, garantindo a confiabilidade do sistema para resposta a emergências.

Para sensibilização dos trabalhadores próprios e terceiros e construção de uma cultura de segurança baseada em prevenção de riscos, várias campanhas foram promovidas durante o ano, abordando temas como proteção de mãos e braços, proteção auditiva e respiratória, ergonomia, trabalho em altura, movimentação de carga e percepção de riscos, além de ações mensais de educação no trânsito, com palestras, *blitz* e treinamentos sobre direção defensiva.

Os eventos anuais relacionados à Saúde e Segurança Ocupacional, que incluem campanha de vacinação, ações de combate ao tabagismo, Semana da Saúde e Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (Sipat), reforçaram temas relacionados à prevenção da dengue e proteção das saúdes física e mental, além da importância da qualidade de vida para execução eficiente das rotinas de trabalho.

Durante a Sipat, uma das ações realizadas foi a Sipat Solidária, com incentivo à doação de alimentos e materiais de higiene pessoal pelos trabalhadores em benefício de entidades assistenciais sediadas no município de São João da Barra. A ação, que resultou na doação de mais de mil quilos de alimentos, reforçou o compromisso da Ferroport com a responsabilidade social, fortalecendo o engajamento dos trabalhadores em causas solidárias.



Quanto à capacitação, todos os trabalhadores estão mapeados em matriz de treinamento, de forma a garantir as capacitações necessárias para execução correta e segura das atividades. Os temas abordados seguem programação anual, determinada pela área de Segurança do Trabalho, e incluem desde integração, durante processo de contratação e mobilização de mão de obra, até treinamentos de obrigatoriedade legal e em diretrizes internas, como direção defensiva, bloqueio de energias, percepção de riscos, movimentação de carga e trabalho em altura.

Buscando mitigar os fatores de risco e garantir a segurança e a saúde do trabalhador, em 2023 foi iniciado o Programa de Gerenciamento de Fadiga aos que trabalham em regime de turno, com propósito de detectar previamente qualquer sintoma físico, mental ou emocional que possa impactar diretamente o desempenho do trabalho, resultando em maior risco de incidentes e/ou problemas de saúde. Durante o ano, 100% dos trabalhadores do turno passaram por avaliação, sendo detectados três casos de fadiga, para os quais foi desenvolvido plano de ação específico. Além desse, foram mantidos no ano:



## Programa de Prevenção a Álcool e Drogas

- 100 trabalhadores testados
- 2 casos positivos, por uso de medicação controlada



## Programa de Avaliação Individual de Saúde

- 173 avaliações realizadas
- 60% de trabalhadores avaliados no ano, atendendo ao planejado para o ciclo bianual



## Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional

- 284 periódicos realizados
- 100% das campanhas previstas realizadas



# Excelência em **Saúde e** **Segurança Ocupacional**

Ainda para prevenir e mitigar impactos relacionados à Saúde e Segurança Ocupacional são adotadas ferramentas de avaliação comportamental como a *Visible Felt Leadership* ou Liderança Visível e Percebida (VFL), executada por toda liderança, e a Lista de Verificação de Controle Crítico (LVCC), por meio da qual são avaliadas a integridade das medidas de controle preventivas, mitigadoras e disciplina operacional aplicáveis às atividades com alto risco de incidentes. No âmbito do processo de gerenciamento de riscos, quando ocorrem incidentes, além de detalhada investigação, é realizada a atualização do Inventário de Perigos e Riscos (IPR) e, conseqüentemente, a avaliação da severidade e frequência da ocorrência, conforme diretrizes previstas nas legislações aplicáveis e requisitos do SGI Ferroport.

Para a verificação da eficácia das ações adotadas para o controle do tema, são mantidos inspeções, auditorias, monitoramento e reportes de resultados periódicos para diversos *stakeholders*. Os objetivos e metas traçados, assim como taxas de referência para incidentes, são medidos, avaliados e divulgados periodicamente, resultando em análise de desempenho do atendimento do objetivo estabelecido. Para incorporação de aprendizados, a Ferroport mantém o tema abordado em política e documentos normativos, que são analisados periodicamente para manutenção de aplicabilidade e suficiência, além de comunicados e amplamente divulgados.

Além do desafio de manter a certificação ISO conquistada em 2023, está prevista para 2024 a revisão completa da matriz de riscos atrelada aos processos da Organização, a reavaliação e, caso necessário, a atualização dos controles desses riscos e a capacitação de todos os profissionais envolvidos em atividades que envolvam os riscos atualizados.

A fim de garantir o desempenho superior do Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional, diversos compromissos também foram firmados para o ano de 2024.



Liderança Visível (VFL) e LVCC garantem controle e mitigação de riscos na Ferroport, com auditorias e atualizações contínuas do IPR.

## Objetivo

## Meta

### Assegurar práticas individualizadas de promoção e avaliação de saúde

Alcançar nas avaliações individuais de saúde 100% dos trabalhadores da Ferroport que realizarem exame periódico no ciclo de avaliação 2024/2025

### Assegurar as condições seguras de trabalho

Alcançar no Programa de Gerenciamento de Fadiga no mínimo 95% dos trabalhadores de turno a cada trimestre até dezembro de 2024

### Envolver os trabalhadores e a liderança nas questões relacionadas ao SGI

Garantir que sejam executadas 144 verificações dos controles críticos por meio da ferramenta LVCC no ano de 2024

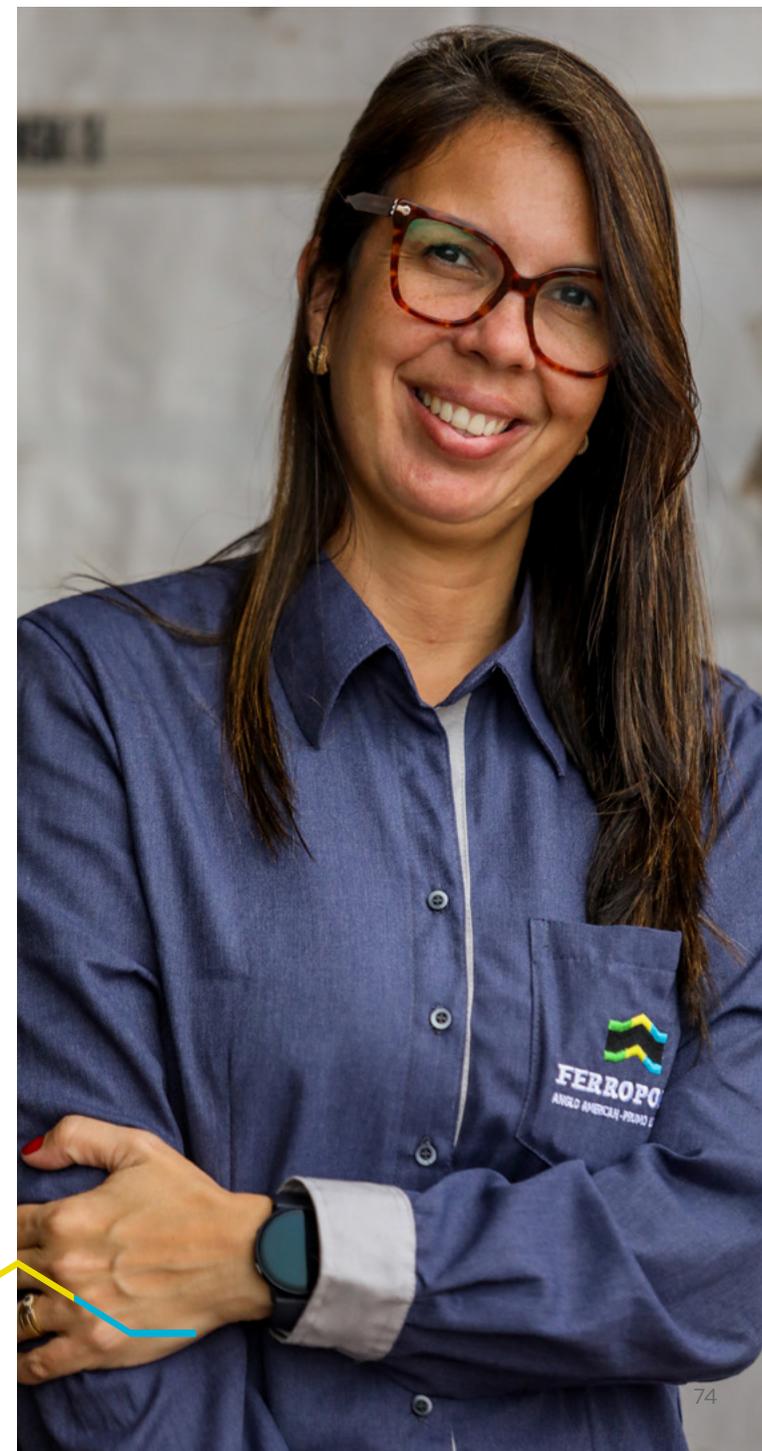
Garantir que sejam executadas 1746 verificações Comportamentais por meio da ferramenta de VFL no ano de 2024

### Promover treinamentos, palestras, campanhas e ações de conscientização relacionados aos temas de SGI em todos os níveis da Organização

Ter 1,2% de HHT investidos em treinamentos, palestras e campanhas, exceto normativos, relacionados ao SGI, incluindo trabalhadores próprios e terceiros

### Manter treinada e capacitada a equipe de emergência nos cenários emergenciais relacionados aos riscos críticos mapeados nas dependências da Ferroport

Realizar ao menos dois simulados emergenciais por mês, sendo um deles no período noturno.



## ATENDIMENTO À EMERGÊNCIA FERROPORT

Com o objetivo de garantir resposta eficiente em casos de emergências, a Ferroport mantém em prontidão uma equipe treinada de bombeiros civis e técnicos em enfermagem socorristas, suportados por um caminhão de emergência, uma caminhonete para combate e uma ambulância tipo D, garantindo rápido atendimento às ocorrências. A fim de garantir as ações definidas nos planos de emergência de ação individual (PAE/PCE e PEI) e dos planos desenvolvidos em conjunto com outras empresas do complexo do Açú e o Poder Público (PAM e PAPA), são realizados periodicamente treinamentos e exercícios simulados para os cenários de emergência identificados.

### Plano de Emergência Individual (PEI)

Tem o objetivo de identificar, comunicar e controlar situações de eventos acidentais de vazamento de óleo no mar, e é mantido com base nas exigências da Resolução Conama nº 398/08. Nele estão estabelecidas ações em emergências de vazamento de óleo no mar capazes de causar potencial risco à integridade física das pessoas e do patrimônio ou gerar impactos ao meio ambiente.

### Plano de Área do Porto do Açú (PAPA)

Com alcance regional, cobre toda área do Porto do Açú e deve ser acionado sempre que a capacidade de atendimento individual do participante, por meio de seu Plano de Emergência Individual (PEI), mostrar-se insuficiente ao evento a ser controlado. O plano também atenderá aos derramamentos que necessitem de pronta intervenção, mesmo que não tenham sido gerados por nenhum dos seus participantes, ou cuja responsabilidade não lhes possa ser atribuída.

### Plano de Atendimento a Emergências (PAE) ou Plano de Controle de Emergência (PCE)

Estabelece as diretrizes e a estrutura organizacional para a atuação em emergências que tenham potencial para ocasionar danos à saúde humana, integridade física das pessoas expostas, perdas patrimoniais, comprometimento do negócio e impactos ambientais, com o consequente comprometimento da continuidade dos negócios e imagem da Empresa.

### Plano de Ajuda Mútua (PAM)

Elaborado a partir de associação entre Ferroport, Poder Público e outras empresas instaladas no Complexo Portuário do Açú, com o objetivo de estabelecer mecanismos para ampliação, facilitação e/ou melhoria da eficiência da capacidade de resposta, a serem implementados em caso de incidentes que extrapolem as estruturas previstas em planos de controle de emergências individuais das empresas integrantes. O PAM visa promover sinergias para o desenvolvimento contínuo de ambiente seguro, colaborativo e integrado, e tornar o Porto do Açú uma referência na adoção das melhores práticas de gestão de riscos, emergências e crises.

## Taxas e números de acidentes de trabalho – trabalhadores próprios e terceiros GRI 403-9

	2021	2022	2023
Número de incidentes com fatalidade	0	0	0
Número de incidentes com afastamento (excluindo óbitos)	1	1	1
Taxa de frequência de incidentes com afastamento (excluindo óbitos) – LTIFR	0,64	0,57	0,58
Número de incidentes de trabalho reportáveis	2	2	2
Taxa de frequência de incidentes reportáveis – TRCFR	1,28	1,15	1,16
Número de horas trabalhadas em exposição a riscos	1.550.813	1.743.926	1.722.912

**Nota:** Para o cálculo da taxa LTIFR, considera-se a razão entre o produto da quantidade de eventos do tipo LTI (lost time injury - incidente/lesão com afastamento) e o valor fixo de 1.000.000 e o total de horas trabalhadas em exposição ao risco. O cálculo da taxa TRCFR, por sua vez, considera a quantidade 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), multiplicada por 1.000.000, e dividida pelo total de horas trabalhadas em exposição ao risco.



# Responsabilidade socioambiental



# Comunidades

GRI 3-3 - Relacionamento e impactos na comunidade local | 203-1 | 203-2

O relacionamento da Ferroport com as comunidades do entorno de sua área de atuação é pautado pelo respeito e transparência, com objetivo de promover o desenvolvimento sustentável do negócio e da região onde a Empresa está inserida. Para isso, é mantido Termo de Cooperação Técnica com a Secretaria de Desenvolvimento Econômico e Tecnológico de São João da Barra, para ratificar o apoio ao município na qualificação profissional da região e incentivo à educação e cultura, além de desenvolvimento, entre outras ações, de programas de contratação de mão de obra local, como o Ferroport Evolution e o Geração Portuária ([saiba mais em Trabalhadores](#)).

A comunicação e o diálogo também estão em constante aprimoramento, com vistas a avaliar, prevenir, minimizar, controlar e monitorar os impactos positivos e negativos das atividades características do negócio. Nesse sentido, as principais atividades desenvolvidas em 2023 foram:

## Cursos de formação e qualificação profissional

- Operação de amarração, sinalização e movimentação de cargas.
- Técnicas de fabricação de produtos de chocolate.
- Técnicas de pintura em alvenaria.
- Curso de pescador profissional (POP).
- Curso Mulheres em Campo.

Em 2023, **159** alunos foram formados.



## Fórum da Pesca

- Criação conjunta do 1º Fórum de Pesca do Norte Fluminense.

## Diálogos com as comunidades

- Ações de geração de renda, artesanatos, palestras sobre temas relacionados a saúde e bem-estar.
- **43** diálogos realizados, com mais de **120** horas de dedicação.



## PORTAS ABERTAS

O programa Portas Abertas tem como objetivo promover visitas da comunidade e familiares dos trabalhadores às dependências da Ferroport para mostrar como funcionam as operações do terminal. Além disso, são apresentados os valores institucionais praticados pela Empresa por meio de suas ações, programas e projetos. Em 2023, foram realizadas três edições do programa, recebendo mais de 100 visitantes, entre pessoas da comunidade e familiares dos trabalhadores Ferroport.



# Ações sociais

GRI 413-1

A Ferroport investe em projetos para prevenção de impactos negativos na comunidade e maximização de impactos positivos, garantindo sua licença social para operar, além de contribuir para construção de uma relação Porto-Cidade benéfica e positiva para todos. A Companhia conta com uma Estratégia de Sustentabilidade que contempla objetivos relacionados à ampliação de ações que produzam um legado positivo e potencializem as oportunidades nas comunidades locais, direcionando diversas ações relacionadas ao desenvolvimento socioeconômico da região.

A Ferroport realiza, desde o início de suas operações, a avaliação e o monitoramento contínuo de seus impactos, além de programas de desenvolvimento local baseados nas necessidades da comunidade, planos de engajamento com *stakeholders* e processos formais de queixas e reclamações.

Dispõe ainda de diversos canais de comunicação e diálogo permanente com a comunidade do entorno, incluindo grupos vulneráveis, a fim de identificar possíveis impactos potenciais e reais do empreendimento, bem como analisar e definir estratégias de prevenção e/ou mitigação. Além disso, a Companhia realiza diversos investimentos na região de influência, a fim de gerar valor para a comunidade.

Nesse sentido, em 2023 a Ferroport patrocinou projetos relacionados a educação, meio ambiente e aspectos sociais, por meio de Leis Federais de Incentivo Fiscal, como a Lei de Incentivo a Cultura e a Lei de Incentivo ao Esporte, beneficiando moradores dos municípios de São João da Barra, Campos dos Goytacazes e São Francisco do Itabapoana. Para 2024 está prevista a condução de **18 projetos incentivados**, incluindo destinação de recursos ao Fundo da Infância e Adolescência, resultando em um montante de investimento superior a **R\$ 7 milhões**.



## Projetos incentivados 2023

- **Cine Leitura:** doação de estruturas de Cinematecas com apresentação para crianças.
- **Pequenos Pintores:** doação de mobiliário contendo acervo literário e materiais pedagógicos, inclusive em braile.
- **Foto Estúdio:** aulas práticas e teóricas de fotografia.
- **Clássicos em cena:** peça teatral sobre os clássicos da literatura brasileira.
- **Partiu Trabalho:** capacitação de jovens para mercado de trabalho por meio de oficinas de artes cênicas.
- **Labirinto de Emoções:** peça teatral para adolescentes sobre combate ao *bullying*, diversidade e respeito.
- **Trânsito do Bem e o Apito Mágico:** peça teatral sobre trânsito seguro.
- **Futebol de Rua pela Educação:** práticas esportivas, pedagógicas, atividades lúdicas e culturais, executadas em seis escolas municipais de São João da Barra, impactando mais de 3 mil pessoas, incluindo professores, equipes de instituição de ensino, alunos e familiares.





## Ações voluntárias

A Ferroport foi representada na comemoração do Dia Internacional do Voluntariado, em 5 de dezembro, por meio do Programa de Voluntariado AbrAÇU, do Porto do Açú. O evento incluiu atividades recreativas, serviços de saúde, autocuidado, meio ambiente, trabalho, recreação e alimentação, e contou com a participação de 80 voluntários, além de 13 parceiros, tendo beneficiado 550 pessoas.

Outras ações voluntárias foram conduzidas no Programa Voluntários em Ação. Em comemoração ao Mês do Voluntariado, em agosto, foi promovida ação integrada ao projeto Futebol de Rua. Na programação, trabalhadores voluntários desenvolveram atividades esportivas e recreativas, além de dinâmicas sobre os temas diversidade, inclusão e *bullying* nas escolas. Além disso, ainda em parceria com o projeto Futebol de Rua, foi comemorado o encerramento das atividades de 2023 com a participação de mais de 30 voluntários Ferroport, em evento para aproximadamente 300 alunos participantes.



# Meio ambiente

## Gestão ambiental

GRI3-3 - Gestão ambiental e de recursos hídricos

A Ferroport atua alinhada à preservação do meio ambiente e ao uso sustentável dos recursos naturais, adotando medidas preventivas para evitar desperdícios e mitigar eventuais impactos ambientais provocados por suas atividades.

Sua gestão ambiental de alto nível, e a adesão às melhores práticas de mercado sobre o tema, levaram à obtenção da pontuação 99,18 (de um total de 100 pontos) no Índice de Desempenho Ambiental (IDA) da Agência Nacional de Transportes Aquaviários (Antaq), principal ferramenta de diagnóstico e monitoramento da eficiência e qualidade da gestão ambiental dos portos brasileiros, e, como reconhecimento, à conquista do 5º lugar no Prêmio Antaq 2023, na categoria Maior Índice de Desempenho Ambiental (IDA).

Ainda em 2023, com um plano estruturado de crescimento sustentável, permeado pelo gerenciamento dos aspectos e riscos ambientais inerentes às suas operações, outras duas conquistas foram obtidas: a **certificação internacional ISO 14001**, que evidencia a eficiência e conformidade do Sistema de Gestão Ambiental frente a parâmetros internacionais de avaliação, e o **Selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol**, demonstrando o atendimento a todos os critérios de transparência na publicação do inventário de emissões atmosféricas base 2022.

Além de previsto em sua Estratégia de Sustentabilidade, o compromisso ambiental está contemplado em uma série de metas para execução nos próximos anos.

 **99,18 (de 100 pontos)**  
no Índice de Desempenho Ambiental da Antaq

 **5º lugar**  
no Prêmio Antaq 2023

## Objetivo

**Reduzir a contribuição dos negócios Ferroport nas mudanças climáticas considerando a emissão de GEE**

**Reduzir o impacto ambiental relacionado ao consumo de energia elétrica pelas atividades Ferroport**

**Desenvolver iniciativas para a redução de geração, reutilização, reciclagem e utilização de novas tecnologias para a destinação final de resíduos sólidos**

**Garantir a utilização de água de reúso nas dependências da Ferroport**

**Eliminar lançamentos de efluentes sanitários provenientes do processo de Tratamento de Esgoto na Ferroport**

## Meta

Reduzir 75% das emissões de CO<sub>2</sub> equivalente dos escopos 1 e 2 até 2025 com base no inventário de 2021

Alcançar 100% de consumo anual de energia elétrica proveniente de fonte renovável até 2024

Alcançar zero envio de resíduos sólidos gerados pela Ferroport para aterros até o ano de 2026

Consumir ao menos 85% de água de reúso em relação ao total de água consumida anualmente nas operações Ferroport

Zero lançamento de efluentes sanitários tratados, provenientes do processo de Tratamento de Esgoto da Ferroport, em ambiente marinho até dezembro 2024.

## EDUCAÇÃO AMBIENTAL

Em alinhamento à temática definida pela Organização das Nações Unidas (ONU), “Soluções Para a Poluição Plástica”, a Ferroport promoveu em 2023, em conjunto com outras empresas do Complexo Portuário, o Junho Verde, dedicando o mês inteiro à realização de palestras e ações relacionadas às questões ambientais, disseminando conhecimento e reflexão sobre a importância da preservação dos recursos naturais e do compromisso de todos com o desenvolvimento sustentável.

A programação contou com diversas atividades abertas ao público interno do Porto do Açú, reunindo cerca de mil pessoas. Entre as ações realizadas, destaca-se o Mutirão Praia Limpa, que contou com mais de 100 participantes para a limpeza de 1,5 quilômetro de praia, na região próxima ao terminal da Ferroport, tendo sido recolhidos cerca de 200 quilos de materiais, incluindo lâmpadas, plásticos, vidros e isopor, que passaram por triagem e descarte adequado.

Mensalmente, a Ferroport promove ainda, em parceria com produtores rurais da região, a Feira do Porto, onde são expostos para venda diversos produtos provenientes da agricultura familiar, unindo o compromisso socioambiental com a comunidade à promoção da qualidade de vida e alimentação saudável dos trabalhadores.



# Gestão de recursos hídricos

GRI 303-1 | 303-2

Em sua Estratégia de Sustentabilidade, a Ferroport expressa o objetivo de desempenhar ações para minimizar impactos por meio de práticas ambientais, direcionando ações relacionadas à gestão de recursos hídricos, de forma a garantir a melhor utilização e a gestão estratégica da água no terminal.

Os recursos hídricos utilizados nas operações provêm de captação subterrânea, visto que não existe abastecimento público no local das operações. Nesse sentido, a fim de reduzir o volume de água captado de fonte natural, a Ferroport mantém reúso de efluente, após tratamento em Estação de Tratamento de Efluentes (ETE), e reúso de água proveniente da etapa de filtragem do minério realizada pela Anglo American. Dessa forma, a Ferroport minimiza impactos negativos de sua atividade relacionada a esse tema, utilizando mais

de 90% de água proveniente de fontes de reúso, garantindo uma operação sustentável.

As ações relacionadas à gestão de recursos hídricos buscam reduzir a captação de água subterrânea e o uso de água potável por meio da implementação de soluções tecnológicas, educação ambiental, melhoria contínua do sistema de monitoramento e tratamento de água e aumento da utilização de recursos hídricos provenientes de fontes de reúso, visando à redução de uso do recurso natural e à proteção do meio ambiente.

Como resultado desses esforços, com ações planejadas e desenvolvidas por meio de equipe interna capacitada e especializada, a Companhia alcançou redução na ordem de 50% da captação de água subterrânea, comparando os anos de 2020 e 2023. Já o consumo

de água potável reduziu cerca de 40% na comparação com 2021, em razão do mapeamento de uso de recursos no terminal, eliminação de pontos irregulares e conscientização das empresas terceirizadas e trabalhadores. Com isso, a Ferroport segue atendendo o compromisso de garantir parcela superior a 85% de água proveniente de reúso no total de água consumida em seus processos.



Redução de  
**50% da  
captação  
de água  
subterrânea**

Para garantir qualidade e eficácia de todos os processos envolvidos na gestão de recursos hídricos, são atendidos os parâmetros legais relacionados à eficiência de tratamento de água e efluentes, além de mantidos operantes e aferidos medidores de vazão e hidrômetros, a fim de possibilitar o monitoramento confiável dos dados de consumo. Ademais, a Ferroport não realiza captação de água em locais de estresse hídrico.

Buscando ir além, foram planejadas para 2024 diversas ações de melhoria, como o início da implementação do projeto Zero Efluente, que, com término previsto para 2025, visa à reutilização completa de todo o efluente sanitário tratado internamente, melhorias na identificação de fontes de consumo e nos processos de reúso de efluentes, assim como investimentos na Estação de Tratamento de Efluentes (ETE), incluindo automatização de sistemas e substituição de estruturas.

**Consumo total de água por fonte captada (ML - Megalitro) GRI 303-3 | 303-5**



**Nota:** Considera-se como outras fontes de captação a reutilização de efluente sanitário pós-tratamento em Estação de Tratamento de Efluentes (ETE) administrativa.

<b>Descarte total de água (ML - Megalitro) GRI 303-4</b>	2021	2022	2023
Águas de superfície, incluindo áreas úmidas, rios, lagos e oceanos	0,17	0,15	0,17

<b>Descarte total de água, discriminado por (ML - Megalitro)</b>	2021	2022	2023
Água doce (≤1.000 mg/L de sólidos dissolvidos totais)	0,17 ML	0,15	0,17
Outras águas (> 1.000 mg/L sólidos totais dissolvidos)	0,00	0,00	0,00

# Energia

Por meio de acordo comercial com a Ômega Energia, desde julho de 2023 a energia elétrica consumida pelos processos Ferroport é proveniente de geração eólica, produzida por fonte limpa e sustentável. Com isso, além de obter considerável redução nos custos relacionados à energia, são mitigados os impactos ambientais do negócio relacionados às emissões atmosféricas inerentes aos processos de geração de energia elétrica convencionais.

Em 2023, houve aumento no consumo de combustíveis na comparação com o ano anterior. A diferença decorreu da maior utilização de geradores e outros equipamentos movidos à diesel durante manutenção preventiva anual de equipamentos.

## Intensidade energética GRI 302-3

Minério movimentado (tonelada)	Consumo de energia dentro da Organização (GJ)	Intensidade energética (dentro da Organização)	
46.087.543,00	134.583,22	0,0029	2021
42.960.660,00	122.724,01	0,0029	2022
49.346.361,00	137.925,89	0,0028	2023

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



## Consumo de combustíveis de fontes renováveis (GJ)



Total de energia consumida (GJ)	2021	2022	2023
Combustíveis de fontes não-renováveis	3.423,23	4.068,11	4.561,91
Combustíveis de fontes renováveis	8,03	3,60	1,98
Energia elétrica consumida	131.151,96	118.652,30	133.362,00
<b>TOTAL</b>	<b>134.583,22</b>	<b>122.724,01</b>	<b>137.925,89</b>

# Resíduos

GRI 306-1 | 306-2

Buscando adotar as melhores práticas para a redução da geração de rejeitos, a Ferroport prioriza em seus processos a aquisição de materiais que possibilitem ciclos de vida mais eficientes, diminuindo assim a geração de resíduos e proporcionando melhoria na reciclagem com base nos princípios da economia circular.

A fim de maximizar os ganhos ambientais e evitar prejuízos ao meio ambiente, a Ferroport adota as melhores práticas de destinação disponíveis, seguindo a ordem de prioridade orientada pelas legislações pertinentes e as diretrizes de seus Sistema de Gestão Integrado. Sua Central de Resíduos está localizada em área de fácil acesso para o recolhimento externo e contém piso impermeável, cobertura e ventilação natural, além de acesso controlado. A operação contempla recebimento dos resíduos, pré-tratamento, armazenamento e envio para destinação final. A central é também uma área de

oportunidades à medida que disponibiliza materiais descartados possíveis de reaproveitamento para serem reutilizados.

Em 2023, a Ferroport investiu fortemente na reutilização e reciclagem de resíduos, adotando a logística reversa para diversos materiais e firmando parcerias com outras organizações a fim de possibilitar a reutilização de materiais diversos. Como case de sucesso destaca-se o projeto Deteroleo, que possibilitou o reaproveitamento do resíduo de óleo de cozinha gerado no refeitório, destinando-o para processo de reciclagem, por meio de parceria com empresa contratada que, em contrapartida, doa detergente para entidades filantrópicas, em quantidade equivalente ao óleo destinado, proporcionando, além de ganhos ambientais, impactos sociais positivos nas localidades de influência do negócio.

No ano, houve aumento na geração de resíduos, a maioria reciclável, na comparação com os exercícios precedentes. No entanto, foi reduzida a destinação de resíduos para confinamento em aterros sanitários, como resultado das ações para alcance do compromisso de zerar o envio de resíduos para esse tipo de destinação até 2026.

Com esse foco, para os anos 2024 e 2025 está prevista a implantação de leito de secagem para o lodo proveniente do processo de tratamento de efluente realizado na ETE Ferroport, que em 2023 tratou 172 m<sup>3</sup> de efluente com remoção mínima de 85% de DBO, reduzindo o volume do material, que atualmente é enviado para destinação final.

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

## COMPOSIÇÃO DOS RESÍDUOS

	Resíduos gerados	Resíduos não destinados para disposição	Resíduos destinados para disposição	Total de resíduos	
Resíduo orgânico - Comum não perigosos	80,21	0,00	80,21	<b>800,57</b>	■ 2021 ■ 2022 ■ 2023
	94,04	0,00	94,04	<b>644,10</b>	
	504,05	411,11	101,98	<b>1.576,10</b>	
Resíduo inorgânico - Comum não perigosos	672,79	0,00	673,77	<b>0,0</b>	■ 2021 ■ 2022 ■ 2023
	533,33	439,73	59,34	<b>456,38</b>	
	1.015,46	1.091,82	45,43	<b>1.565,78</b>	
Resíduo perigosos	47,57	0,00	47,47	<b>801,45</b>	■ 2021 ■ 2022 ■ 2023
	16,73	16,65	0,084	<b>153,464</b>	
	56,59	62,86	0,086	<b>147,496</b>	

Nota - Considera-se resíduos não destinados para disposição o somatório dos resíduos não destinados para aterro ou incineração.

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

## RESÍDUOS PERIGOSOS (t)

	Reciclagem/ Reaproveitamento	Outras operações de recuperação	Total de resíduos
--	---------------------------------	------------------------------------	----------------------

Dentro da organização	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	0,00	0,00	<b>0,00</b>
Fora da organização	0,00	47,02	<b>47,02</b>
	0,00	16,65	<b>16,65</b>
	13,973	48,89	<b>62,86</b>
Total	0,00	47,02	<b>47,02</b>
	0,00	16,65	<b>16,65</b>
	13,973	48,89	<b>62,86</b>

## RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS (t)

	Reciclagem/ Reaproveitamento	Outras operações de recuperação	Total de resíduos
--	---------------------------------	------------------------------------	----------------------

Dentro da organização	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	0,00	0,00	<b>0,00</b>
	0,00	0,00	<b>0,00</b>
Fora da organização	374,40	229,00	<b>603,40</b>
	276,64	163,09	<b>417,73</b>
	975,81	527,11	<b>1.504,21</b>
Total	374,40	229,00	<b>603,40</b>
	276,64	163,09	<b>417,73</b>
	975,81	527,11	<b>1.504,21</b>

Nota - Considera-se, para reciclagem e reaproveitamento as tecnologias rerrefino (para resíduos perigosos), reciclagem, recuperação de materiais, segregação e comercialização de materiais, compostagem e recuperação e comércio de materiais (para resíduos não perigosos). Como outras operações de recuperação, foram considerados as tecnologias de tratamento de efluentes e blendagem para coprocessamento.

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

### RESÍDUOS PERIGOSOS (t)

	Incineração (sem recuperação de energia)	Confinamento em aterro	Total de resíduos
Dentro da organização	0,00 0,00 0,00	0,00 0,00 0,00	0,00 0,00 0,00
Fora da organização	0,12 0,08 0,09	0,34 0,00 0,00	0,46 0,08 0,09
<b>Total de resíduos</b>	0,12 0,08 0,09	0,34 0,00 0,00	0,46 0,08 0,09

### RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS (t)

	Confinamento em aterro	Total de resíduos	
Dentro da organização	0,00 0,00 0,00	0,00 0,00 0,00	
Fora da organização	150,58 153,28 147,41	0,00 0,00 0,00	
<b>Total de resíduos</b>	150,58 153,28 147,41	150,58 153,28 147,41	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 5px;"><span style="width: 10px; height: 10px; background-color: #4CAF50; margin-right: 5px;"></span> 2021</div> <div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 5px;"><span style="width: 10px; height: 10px; background-color: #FFEB3B; margin-right: 5px;"></span> 2022</div> <div style="display: flex; align-items: center;"><span style="width: 10px; height: 10px; background-color: #009688; margin-right: 5px;"></span> 2023</div> </div>

# Biodiversidade

GRI 304-1 | GRI 304-2 | GRI 304-3

A Ferroport está instalada no Complexo Portuário do Porto do Açu, área litorânea localizada a 35 quilômetros do município de São João da Barra (RJ), com considerável diversidade biológica e predominância do ecossistema de restinga, associado ao bioma Mata Atlântica.

A unidade ocupa uma área de 18,22 km<sup>2</sup> e, para implantação do projeto, foi necessária a supressão de 436,4 ha de área altamente antropizada e remanescentes de restinga. Durante a conversão da área suprimida para a construção do terminal portuário, não houve registros de espécies invasoras, redução de espécies ou ainda mudanças em processos ecológicos fora da faixa natural de variação.

Como compensação, foi acordada a realização de plantio de espécies nativas em uma área de 1.929,4 ha ao

longo do Estado do Rio de Janeiro, no bioma Mata Atlântica. Ao todo são 14,1 km<sup>2</sup> de áreas já restauradas, nos municípios de São Francisco de Itabapoana (Guaxindiba), Valença (Rio das Flores), Miguel Pereira (Guandu), São João da Barra (Caruara) e Santa Maria Madalena (Desengano).

Em parceria com o INEA, Conexão Mata Atlântica, Emater, Centro Universitário de Valença e proprietários de áreas rurais nas regiões, foram restauradas e quitadas pelo INEA um total de 7.471 Km<sup>2</sup>, e 6.630 km<sup>2</sup> foram atestadas por especialistas florestais e estão em processo de quitação. Todo o processo foi conduzido de acordo com os parâmetros da Resolução INEA nº143 de 14/06/2017.

Atualmente as áreas de Guaxindiba, Guandu, Caruara e Desengano estão desenvolvidas, quitadas ou em processo de quitação. A área de Rio das Flores encontra-se com plantio em desenvolvimento e com manutenção de áreas.



Em 2023 teve sequência o processo de reflorestamento desenvolvido na Estação Ecológica Estadual de Guaxindiba (EEEG), em São Francisco de Itabapoana, e em áreas localizadas na bacia de Rio das Flores, ambos no Rio de Janeiro. No final do exercício, a Ferroport obteve aprovação do INEA para um novo reflorestamento, de mais 110 hectares na EEEG, onde já foram recompostos 535 hectares. Totalizando uma recomposição 645 ha, considerando o novo projeto aprovado, a Ferroport terá contribuído com aumento de 54% da área de floresta da Unidade de Conservação.

No âmbito do Programa de Monitoramento de Tartarugas Marinhas (PMTM), ocorreu em janeiro a caminhada de tartarugas ao mar, com a participação dos trabalhadores, que acompanharam o início da jornada de cerca de 20 filhotes. Na temporada 2022/2023, nasceram mais de 90 mil filhotes, sendo o total superior a 1,1 milhão desde o início do programa.

## Qualidade do ar

Dada à sua atividade, a Ferroport tem potencial de impacto relacionado à emissão de materiais provenientes das pilhas de armazenamento de minério de ferro. Para evitá-los, atua nos processos de empilhamento, transporte e carregamento, mantendo sistema de aspersão, enclausuramento de trechos das correias transportadoras 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.

Os dados relacionados à qualidade do ar na área de influência do negócio são obtidos por meio de duas estações semiautomáticas (AGV), que monitoram o particulado total em suspensão (PTS) e partícula inalável (PM10), estando os resultados aferidos dentro dos limites estabelecidos pelas legislações pertinentes, evidenciando a eficácia dos controles implementados.



# Mudanças climáticas

GRI 3-3 - Mudanças climáticas e emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE) | GRI 201-2

As alterações climáticas têm potencial para impactar a operação da Ferroport devido aos aumentos na temperatura do ar, da água e do nível do mar, bem como de mudanças nas condições sazonais de precipitação, vento e ondas que podem influenciar as atividades em relação à segurança e infraestrutura, exigindo medidas para fortalecer a resiliência e adaptação da Companhia. Tais questões têm potencial de causar paralisação das operações devido a possibilidade de danos nas estruturas físicas operacionais, como ponte e píer, ou ainda à falta de segurança operacional. Ademais, as questões climáticas podem aumentar custos com energia, devido à mudança nos regimes e distribuição de chuvas no país, e reduzir a disponibilidade e a qualidade de águas subterrâneas captadas, como consequência da diminuição do índice pluviométrico e avanço da cunha salina.

Em contrapartida, os aspectos climáticos podem gerar oportunidades para o negócio, como a contratação de alternativa de autogeração de energia, que contribui para redução das emissões de GEE e pegada de carbono da Empresa, por meio da utilização de energias renováveis e limpas. Nesse sentido, a Ferroport investe em estudos dedicados a estimar a vulnerabilidade das estruturas frente às mudanças climáticas e definição de estratégias de adaptação, assim como busca implementar projetos visando reduzir emissões de GEE e pegada de carbono.

Em 2023 foi elaborado e aprovado o Plano de Descarbonização para os processos Ferroport, com o propósito de identificar e implementar ações de eliminação e redução de emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE) provenientes de atividades realizadas diretamente pela

Empresa (escopo 1) e, também, pelo seu consumo de energia elétrica (escopo 2). O propósito é incorporar à estratégia de negócio os riscos e oportunidades das mudanças climáticas e contribuir para as metas nacionais de redução de emissões de GEE.

Com base nos objetivos definidos no Plano de Descarbonização, a Empresa assumiu o compromisso de reduzir, até 2025, 75% das emissões de CO<sub>2</sub> nos escopos 1 e 2, com base no quantitativo de emissões registrado em 2021, conforme metodologia GHG Protocol. Para verificar a eficácia das ações adotadas para o controle desse tema, há inspeções, auditorias, monitoramento de emissões e reportes de resultados periódicos para diversos *stakeholders*.

No âmbito do programa Rumo aos 30!, a Ferroport pretende avaliar e implementar ainda ações que influenciem a redução de emissões dos serviços de terceiros prestados internamente (escopo 3).

Em 2024, buscando transparência e eficiência em todas as atividades, a intenção da Ferroport é responder, pela primeira vez, ao questionário CDP Clima (*Carbon Disclosure Project*), a fim de verificar a aderência aos requisitos internacionais relacionados às questões climáticas e aderir às melhores práticas do mercado sobre o tema.

## Emissões de GEE

### GRI 305-5

Em 2023, a Companhia aderiu ao Programa Brasileiro GHG Protocol, disponibilizando informações sobre emissões atmosféricas publicamente e obtendo, pela primeira vez, o Selo Ouro para o seu inventário emissões, considerando os escopos 1 e 2, relacionado ao ano de 2022. A certificação é o mais alto nível de reconhecimento do programa, que mensura emissões responsáveis pelo aquecimento global e é concedida às instituições que contemplem todas as especificações técnicas e submetem seus inventários à auditoria do organismo de verificação acreditado pelo Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (Inmetro), conforme norma ISO 14064-1:2018 e Programa Brasileiro GHG Protocol. O inventário da Ferroport também foi publicado pela primeira vez no Instituto Estadual do Ambiente (INEA). Para fins de reporte de informações e definição de compromissos, a Ferroport definiu 2021 como ano base de seu inventário de emissões.



## Intensidade de emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE)

GRI 305-4

	2021	2022	2023
Total de emissões de GEE (t CO <sub>2</sub> equivalente)	5.422,00	11.712,13	3.546,06
Minério movimentado (toneladas)	46.087.543,00	42.960.660,00	49.346.361,00
<b>INTENSIDADE DE EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA (EMIÇÃO DE CO<sub>2</sub> POR TONELADAS MINÉRIO MOVIMENTADA)</b>	<b>0,00012</b>	<b>0,00027</b>	<b>0,00007</b>

**Nota** - 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), considerando emissões do gás CO<sub>2</sub>.

## Emissões diretas de Gases do Efeito Estufa (t CO<sub>2</sub> equivalente) - Escopo 1

GRI 305-1

	2021	2022	2023
Geração de eletricidade, aquecimento, resfriamento ou vapor	87,13	94,13	108,76
Transporte de materiais, produtos, resíduos, empregados e passageiros	600,18	156,29	170,49
Emissões fugitivas	92,41	93,87	514,87
Resíduos e efluentes	8,06	108,30	103,09
<b>TOTAL DE EMISSÕES BRUTAS DE CO<sub>2</sub></b>	<b>787,79</b>	<b>452,59</b>	<b>897,22</b>

**Nota** - Nos cálculos de emissões diretas de GEE (escopo 1) foram considerados os gases CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O e HFCs.

**Emissões biogênicas de CO<sub>2</sub>  
(t CO<sub>2</sub> equivalente) - Escopo 1**

GRI 305-1

2021 78,88

2022 27,87

2023 33,73

**Emissões indiretas proveniente  
da aquisição de energia  
(t CO<sub>2</sub> equivalente) - Escopo 2**

GRI 305-2

2021 4.614,82

2022 1.408,11

2023 1.452,84

**Nota:** Não houve inclusão de gases além do cálculo padrão da ferramenta de registro de emissões do Programa Brasileiro GHG Protocol.

**Emissões biogênicas de CO<sub>2</sub>  
(t CO<sub>2</sub> equivalente) - Escopo 3**

2021 74,05

2022 147,17

2023 127,24

**Outras emissões de Gases do Efeito  
Estufa (t CO<sub>2</sub> equivalente) - Escopo 3**

GRI 305-3

**A montante/upstream**

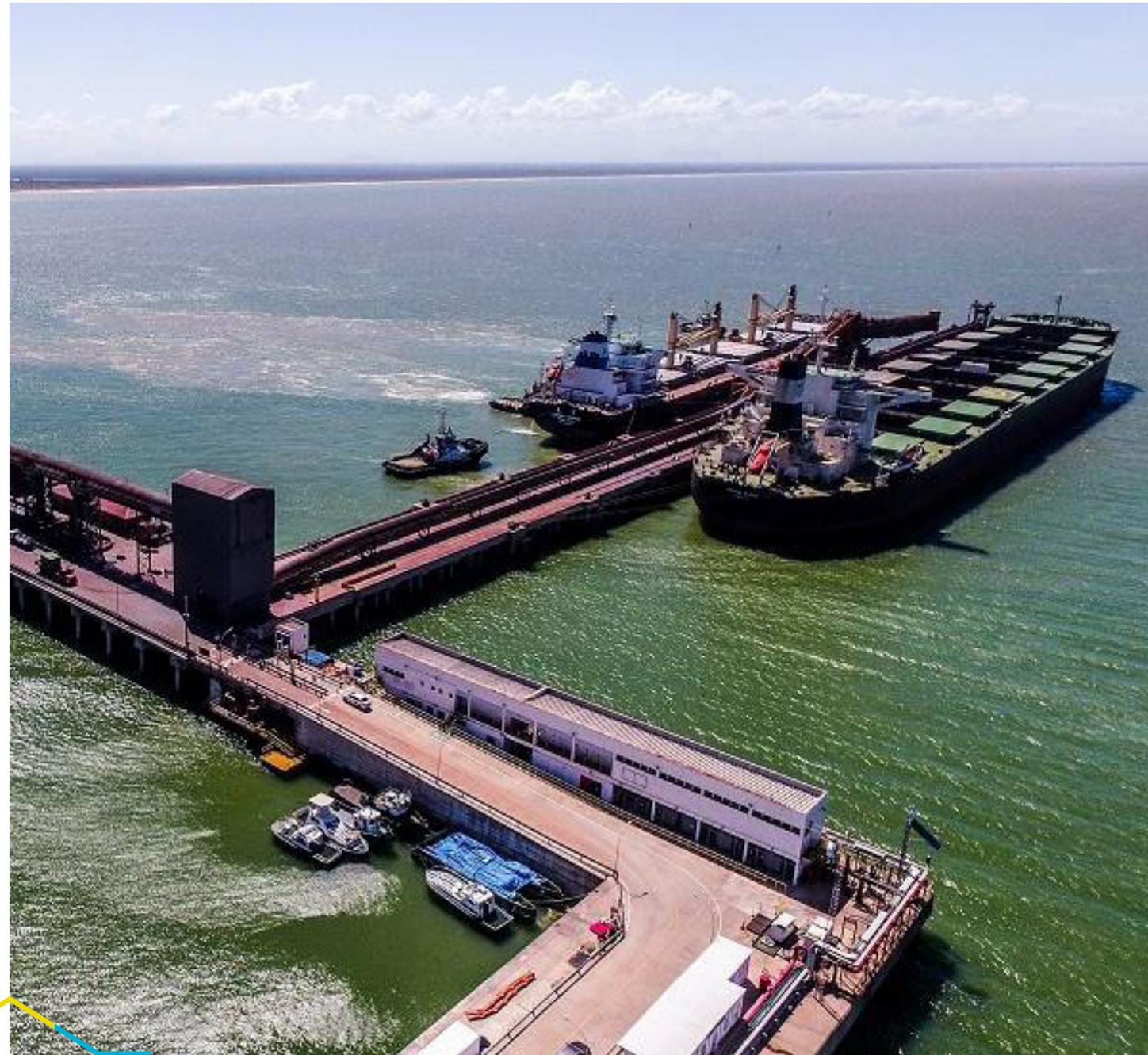
	2021	2022	2023
Transporte e distribuição a montante	12,99	9.288,79	504,67
Resíduos gerados nas operações	93,72	150,28	140,67
Viagens a negócios	10,08	16,29	29,67
Transporte de empregados	0,00	504,38	520,99
Subtotal	116,79	9.959,74	1.196,00

**A jusante/downstream**

Transporte e distribuição a jusante	581,25	0,00	0,00
Subtotal	581,25	0,00	0,00

<b>TOTAL</b>	<b>698,04</b>	<b>9.959,74</b>	<b>1.196,00</b>
--------------	---------------	-----------------	-----------------

O aumento de emissões de GEE registrado em 2023, pode ser atribuído a maior utilização de combustíveis em geradores e equipamentos movidos a diesel durante a parada preventiva anual de manutenção, somada a realização de recarga bianual de gás SF6, utilizado na subestação de energia elétrica principal, manutenção de nível três do cilindro de armazenamento do gás FM 200, utilizado no sistema fixo de incêndio das subestações de energia elétrica, e aumento das viagens a negócios, devido a retirada das restrições vigentes durante o período da pandemia. Ademais, a Ferroport está em fase de implementação das ações estabelecidas em seu Plano de Descarbonização, de forma que não houve, em 2023, reduções de emissões de GEE obtidas como resultado direto de iniciativas para esse fim.





# Sumário de conteúdo GRI



**Declaração de uso**

A Ferroport relatou de acordo as Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023.

**GRI 1 Usado**

GRI 1 - Fundamentos 2021

**Normas setoriais aplicáveis**

Declaração de uso

Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			ODS
				Requisito(s) omitido (s)	Motivo	Explicação	
<b>GRI 2: Conteúdos Gerais</b>	GRI 2-1	Detalhes da organização	Páginas 18 e 102				-
	GRI 2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Página 3				-
	GRI 2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	Página 3				-
	GRI 2-4	Reformulações de informações	Foram atualizados indicadores relacionados a recursos hídricos, energia, resíduos sólidos e emissões atmosféricas para ajustes finos dos valores reportados e adequação das fontes consideradas, de forma a uniformizar as informações.				-
	GRI 2-5	Verificação externa	Este relatório não foi submetido à verificação externa.				-
	GRI 2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Página 18				-

Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			ODS
				Requisito(s) omitido (s)	Motivo	Explicação	
<b>GRI 2: Conteúdos Gerais</b>	GRI 2-7	Empregados	Página 49				8.5, 10.3
	GRI 2-8	Trabalhadores que não são empregados	Página 49, 50				8.5
	GRI 2-9	Estrutura de governança e sua composição	Página 35				5.5, 16.7
	GRI 2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Página 35				5.5, 16.7
	GRI 2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	Página 35				16.6
	GRI 2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Página 35				16.7
	GRI 2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Página 35				-
	GRI 2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	O Conselho de Administração não é o responsável pela aprovação do Relatório de Sustentabilidade, sendo essa realizada pelo Diretor-Presidente da Companhia, que, apoiado pela equipe gerencial, aprovou os temas materiais sob os quais se embasam as informações relatadas e os dados divulgados nesta publicação.				-
	GRI 2-15	Conflitos de interesse	Página 35				16.6

Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			ODS
				Requisito(s) omitido (s)	Motivo	Explicação	
<b>GRI 2: Conteúdos Gerais</b>	GRI 2-16	Comunicação de preocupações cruciais	Página 35				-
	GRI 2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	<p>Não há iniciativa dedicada ao desenvolvimento coletivo de habilidades ou de experiências para os conselheiros sobre desenvolvimento sustentável. No entanto, eles detêm competência e experiência para tomada de decisão a respeito de temas relacionados ao desenvolvimento sustentável.</p> <p>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.</p>				-
	GRI 2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança					-
	GRI 2-19	Políticas de remuneração	Página 49				-
	GRI 2-20	Processo para determinação da remuneração	Página 49				-
	GRI 2-21	Proporção da remuneração total anual	<p>A proporção entre a remuneração anual total do indivíduo mais bem pago e a remuneração média anual total de todos os empregados é de 26,66%, sendo o cargo de CEO o mais bem pago. No cálculo, não foi excluído nenhum empregado, tendo sido consideradas remuneração normal e variável.</p>				-
	GRI 2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Páginas 9, 21				-

Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			ODS
				Requisito(s) omitido (s)	Motivo	Explicação	
<b>GRI 2: Conteúdos Gerais</b>	GRI 2-23	Compromissos de política	Páginas 21, 41				16.3
	GRI 2-24	Incorporação de compromissos de política	Página 41				-
	GRI 2-25	Processos para reparar impactos negativos	Página 41				-
	GRI 2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Página 41				16.3
	GRI 2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Em 2023 a Ferroport não pagou nenhuma multa para casos de não conformidade com leis e regulamentos.				-
	GRI 2-28	Participação em associações	Entre as associações do setor, a Empresa participa apenas da Associação dos Terminais Portuários Privados (ATP).				-
	GRI 2-29	Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	Página 7				-
	GRI 2-30	Acordos de negociação coletiva	Todos os colaboradores são cobertos por acordo de negociação coletiva.				8.8

Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			ODS
				Requisito(s) omitido (s)	Motivo	Explicação	
<b>Temas Materiais</b>							
<b>GRI 3: Temas Materiais</b>	GRI 3-1	Processo de definição de temas materiais	Página 5				-
	GRI 3-2	Lista de temas materiais	Páginas 5, 6				-
<b>Governança corporativa, integridade e compliance</b>							
<b>GRI 3: Temas Materiais</b>	GRI 3-3	3-3 Gestão dos temas materiais	Página 34				-
<b>GRI 201: Desempenho econômico</b>	GRI 201-1	Valor econômico direto, gerado e distribuído	Página 32				8.1, 8.2, 9.1, 9.4, 9.5
	GRI 201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Página 94				13.1
<b>GRI 202: Presença no Mercado</b>	GRI 202-1	Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	Página 53				1.2, 5.1, 8.5
	GRI 202-2	Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	A Diretoria da Empresa é composta por CEO, que acumula o cargo de COO, e CFO, nenhum deles oriundos da comunidade local.				8.5
<b>GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos</b>	GRI 203-1	Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	Página 78				5.4, 9.1, 9.4, 11.2
	GRI 203-2	Impactos econômicos indiretos significativos	Página 78				1.2, 1.4, 3.8, 8.2, 8.3, 8.5

Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			ODS
				Requisito(s) omitido (s)	Motivo	Explicação	
GRI 205: Combate à Corrupção	GRI 205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção		205-1	Todos os contratos celebrados com Terceiros deverão ser formalizados por escrito e conter cláusulas anticorrupção que estejam de acordo com as previsões do nosso Código de Ética e com a legislação brasileira de combate à corrupção. Não toleramos e proibimos expressamente qualquer ato que possa ser configurado como suborno, corrupção, favorecimento, extorsão, propina, improbidade administrativa, fraude em concorrência pública ou quaisquer 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 nº 12.846/2013 ("Lei Anticorrupção"). Dessa forma, consideramos que todas as nossas operações são submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção		16,5
	GRI 205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Páginas 44, 45	205-2.b/e		Os dados correspondentes aos anos de 2021 e 2022 da tabela da página 44 não estão disponíveis, visto que as informações relacionadas não eram controladas pela Organização.	16,5
	GRI 205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não foram identificados casos confirmados de corrupção, assim como nos dois anos anteriores.				

Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			ODS
				Requisito(s) omitido (s)	Motivo	Explicação	
<b>Gestão de pessoas, desenvolvimento profissional e relações trabalhistas</b>							
<b>GRI 3: Temas Materiais</b>	GRI 3-3	3-3 Gestão dos temas materiais	Página 49				-
<b>GRI 401: Emprego</b>	GRI 401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	Páginas 49 e 51				5.1, 8.5, 8.6, 10.3
	GRI 401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Página 53				3.2, 5.4, 8.5
	GRI 401-3	Licença maternidade/paternidade	Páginas 49 e 55				5.1, 5.4, 8.5
<b>GRI 402: Relações de Trabalho</b>	GRI 402-1	Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	O acordo estabelecido não contempla esse tipo de notificação.				8.8
<b>GRI 404: Capacitação e Educação</b>	GRI 404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Páginas 63 e 65				8.2, 8.5
	GRI 404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Página 52, 63				8.2, 8.5
	GRI 404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Página 66				5.1, 8.5, 10.3

Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			ODS
				Requisito(s) omitido (s)	Motivo	Explicação	
<b>Diversidade, Equidade e inclusão</b>							
<b>GRI 3: Temas Materiais</b>	GRI 3-3	3-3 Gestão dos temas materiais	Página 57				-
<b>GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades</b>	GRI 405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	Páginas 57, 59, 60, 61 e 62				5.1, 5.5, 8.5
	GRI 405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Página 54				5.1, 8.5, 10.3
<b>GRI 406: Não Discriminação</b>	GRI 406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Em 2023 foram registradas duas denúncias de discriminação, que foram tratadas e solucionadas.				5.1, 8.8
<b>Saúde, segurança e bem-estar</b>							
<b>GRI 3: Temas Materiais</b>	GRI 3-3	3-3 Gestão dos temas materiais	Página 70				-
<b>GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018</b>	GRI 403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 70				8,8
	GRI 403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Página 70				8,8
	GRI 403-3	Serviços de saúde do trabalho	Página 70				8,8
	GRI 403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Página 70				8,8, 16.7
	GRI 403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Página 70				8,8

Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			ODS
				Requisito(s) omitido (s)	Motivo	Explicação	
<b>GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018</b>	GRI 403-6	Promoção da saúde do trabalhador	Página 70				3.3, 3.5, 3.7, 3.8
	GRI 403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Página 70				8,8
	GRI 403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 70				8,8
	GRI 403-9	Acidentes de trabalho	Página 76				3.6, 3.9, 8.8, 16.1
	GRI 403-10	Doenças profissionais	Os perigos foram mapeados no PCMSO e PGR e não houve registro de doença ocupacional no período, assim como em 2021 e 2022.				3.3, 3.4, 3.9, 8.6, 16.1
<b>Relacionamento e impactos na comunidade local</b>							
<b>GRI 3: Temas Materiais</b>	GRI 3-3	3-3 Gestão dos temas materiais	Página 94				-
<b>GRI 413: Comunidades Locais 2016</b>	GRI 413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Página 80				-
	GRI 413-2	Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	Nas operações da Empresa no município de São João da Barra, não foram identificados, em 2023, impactos reais negativos significativos na comunidade do entorno.				1.4, 2.3

Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			ODS
				Requisito(s) omitido (s)	Motivo	Explicação	
<b>Gestão Ambiental e de Recursos Hídricos</b>							
<b>GRI 3: Temas Materiais</b>	GRI 3-3	3-3 Gestão dos temas materiais	Página 83				-
<b>GRI 302: Energia</b>	GRI 302-1	Consumo de energia dentro da organização	Referente à tabela da página 88, a Ferroport mantém contrato fixo de fornecimento de energia, em que a energia não utilizada nos processos é vendida como excedente. Com relação à energia vendida, foram 119.952,00GJ em 2021, 127.724,40 GJ em 2022 e 113.071,86 GJ em 2023				7.2, 7.3, 8.4, 12.2, 13.1
	GRI 302-2	Consumo de energia fora da organização	Não há energia consumida fora da Organização.	302-2a			7.2, 7.3, 8.4, 12.2, 13.1
	GRI 302-3	Intensidade energética	Página 88				7.3, 8.4, 12.2, 13.1
	GRI 302-4	Redução do consumo de energia	Não houve redução no consumo de energia				7.3, 8.4, 12.2, 13.1
<b>GRI 303: Água e Efluentes</b>	GRI 303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	Página 86				6.3, 6.4, 6.A, 6.B, 12.4
	GRI 303-2	Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	Página 86				6.3
	GRI 303-3	Captação de água	Página 86				6.4
	GRI 303-4	Descarte de água	Página 87				6.3
	GRI 303-5	Consumo de água	Página 87				6.4

Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			ODS
				Requisito(s) omitido (s)	Motivo	Explicação	
<b>GRI 304: Biodiversidade</b>	GRI 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	Página 92				6.6, 14.2, 15.1, 15.5
	GRI 304-2	Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	Página 92				6.6, 14.2, 15.1, 15.5
	GRI 304-3	Habitats protegidos ou restaurados	Página 92				6.6, 14.2, 15.1, 15.5
	GRI 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. O complexo tem 69% de sua área próxima a uma reserva ambiental, quando considerado um <i>buffer</i> de 5 km.				6.6, 14.2, 15.1, 15.5
<b>GRI 306: Resíduos</b>	GRI 306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Página 89				3.9, 6.3, 6.6, 11.6, 12.4, 12.5
	GRI 306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Página 89				3.9, 6.3, 8.4, 11.6, 12.4, 12.5
	GRI 306-3	Resíduos gerados	Página 90				3.9, 6.6, 11.6, 12.4, 12.5, 15.1
	GRI 306-4	Resíduos não destinados para disposição final	Página 90				3.9, 11.6, 12.4, 12.5
	GRI 306-5	Resíduos destinados para disposição final	Página 91				3.9, 6.6, 11.6, 12.4, 12.5, 15.1
<b>GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores</b>	GRI 308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Página 68				-

Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			ODS
				Requisito(s) omitido (s)	Motivo	Explicação	
<b>Mudanças climáticas e emissões de gases de efeito estufa (GEE)</b>							
<b>GRI 3: Temas Materiais</b>	GRI 3-3	3-3 Gestão dos temas materiais	Página 94				-
<b>GRI 305: Emissões</b>	GRI 305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Páginas 96 e 97				3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2
	GRI 305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Página 97				3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2
	GRI 305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Página 97				3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2
	GRI 305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Página 96				13.1, 14.3, 15.2
	GRI 305-5	Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Página 97				13.1, 14.3, 15.2
	GRI 305-6	Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO)	A empresa não possui fontes de emissão dos gases constantes nesses indicadores.				3.9, 7, 12, 13, 14, 15
	GRI 305-7	Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas	A empresa não possui fontes de emissão dos gases constantes nesses indicadores.				3.9, 12.4, 14.3, 15.2

# Ferropport

GRI 2-1



## EXPEDIENTE

### Coordenação

Equipe de Sustentabilidade

### Consultoria GRI

Averso Sustentabilidade

### Redação, edição e revisão

KMZ Conteúdo

### Projeto gráfico e diagramação

Alastra Comunica

### Imagens

Banco de imagens institucionais Ferropport

## SEDE ADMINISTRATIVA

Rua da Passagem, 123, 11º andar

Botafogo - Rio de Janeiro (RJ)

CEP: 22290-031

Tel.: (21) 3440-3850

www.ferropport.com.br

## BASE OPERACIONAL

Porto do Açú

Fazenda Saco Dantas s/nº

São João da Barra (RJ)

CEP: 28200-000

Tel.: (21) 3722-1800

## Agradecimentos

Aldo Lopes | Alessandra Marinho | Alessandro Pacheco | Amanda Souza | Ana Carolina Silva | Ana Clara Pacheco | André Amaral | Andrea Bissonho | Beatriz Campanhão | Bruno Paixão | Camile Feydit | Carina Almeida | Carlos Eduardo Pessanha | Carlos Nascimento | Caroline Monteiro | Carsten Bosselmann | Charles Serique | Cristine de Lima | Diogo Lopes | Douglas Guimarães | Edenilson Sanches | Eduardo Monteiro | Eliza Vergara | Elizabeth Correia | Felipe Araújo | Felipe Cutini | Fernanda Palhares | Guilherme Nascimento | Helton Carlos | Igor Oliveira | Jefferson Lima | Jesse Machado | Juciara Maciel | Julia Retamero | Juliana Latosinski | Juliana Le Roy | Kamilla Rodrigues | Larissa Batista | Leticia Martins | Lidiane Nogueira | Luanna Souza | Luiz Silva | Marcelo Cândido | Marcelo Oliveira | Marcelo Woidella | Marcio Vasconcelos | Mariana Craveiro | Micaela Chagas | Mônica Freitas | Patricia Lerina | Pedro Henrique Araújo | Priscila Pereira | Rafaela Andrade | Raphael Leta | Rayssa Rangel | Reinaldo Brugiolo | Renato Aguiar | Rodrigo Pessanha | Sergio Sacht | Silvia Barbosa | Simone Faria | Stephany Monteiro | Tayna Tavares | Thais Siqueira | Thalita Apelfeler | Thiago Rangel | Thiago Silva | Victória Gomes | Vitor Cortes | Vivianny Tavares