



FERROPORT

ANGLO AMERICAN - PRUMO LOGÍSTICA

Relatório de Sustentabilidade Ferroport 2024



Compromisso com a Segurança, Sustentabilidade e Eficiência Operacional





SUMÁRIO

ABERTURA

Sobre o Relatório

GRI 2-1 / 2-2 / 2-3 / 2-14

Seja bem-vindo ao Relatório de Sustentabilidade da Ferroport Logística Comércio Exportadora S.A., publicação anual que reúne os principais avanços, compromissos e iniciativas da Companhia ao longo de 2024. Este documento foi construído de forma colaborativa por diversas áreas da organização e apresenta informações que complementam nossas Demonstrações Financeiras auditadas, tendo sido elaborado em conformidade com as Normas GRI 2021 da *Global Reporting Initiative (GRI)*, refletindo o nosso compromisso com a transparência e a responsabilidade nas práticas empresariais e permitindo às partes interessadas a tomada de decisão informada.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estão integrados às nossas ações de sustentabilidade e orientam as iniciativas apresentadas neste relatório. No Sumário de ODS, disponível na [página 114](#), será possível verificar as práticas realizadas em prol desta agenda global que visa guiar a humanidade até 2030 na evolução de temas fundamentais para o desenvolvimento humano, em cinco perspectivas: pessoas, planeta, prosperidade, parceria e paz.

O diretor-presidente da Companhia distribuiu a responsabilidade dos temas materiais à equipe gerencial, e por meio de análise crítica dos dados e informações aprova os dados divulgados nesta publicação, assegurando a integridade das informações.



Equipe de Responsabilidade Social Corporativa

Sede

Rua da Passagem, 123, 11º andar, sala 1101, Botafogo, Rio de Janeiro (RJ), Brasil, CEP 22290-030

Base operacional

Fazenda Saco Dantas, SN, Porto do Açu, Distrito Industrial, São João da Barra (RJ), Brasil, CEP 28200-000

Dúvidas e sugestões:

sustentabilidade@ferroport.com.br

Data da publicação:

30 de junho de 2025



FERROPORT

ANGLO AMERICAN - PRUMO LOGÍSTICA

O legado da Ferroport: eficiência, compromisso e sustentabilidade

GRI 2-22

MENSAGEM DO CEO



Como CEO da Ferroport, ao refletir sobre tudo o que alcançamos, não posso deixar de pensar nas pessoas, que são, sem dúvida, nosso ativo mais importante. Foi a força, o comprometimento e a dedicação de cada um de nossos colaboradores que tornaram este ano um marco em nossa história. No ano em que celebramos uma década de operação, consolidamos nossa trajetória de excelência, inovação e crescimento. Ao longo de 2024, seguimos com a execução do Rumo aos 30!, programa que materializa nosso planejamento estratégico para os próximos anos com o objetivo de preparar todas as vertentes do negócio para uma operação futura de 30 milhões de toneladas de minério de ferro por ano, mantendo a eficiência, sustentabilidade e integridade durante e após o aumento das operações. Além de almejar uma operação cada vez mais eficiente, o Rumo aos 30! representa o nosso compromisso de sempre fazer mais, buscando soluções inovadoras e responsáveis que gerem valor para todos.

Carsten Bosselmann

CEO

“MEU PAPEL COMO DIRETOR-PRESIDENTE É DE SEMPRE OLHAR PARA A FRENTE: DE QUE FORMA PODEMOS FAZER MAIS E MELHOR EM TERMOS DE RESULTADOS E DE SUSTENTABILIDADE.”

Somos o resultado das pessoas que fazem parte do nosso time, que, com seu conhecimento e dedicação, tornam possível o que um dia pareceu distante. Ao lançar nossa nova missão, visão e essência, reafirmamos, em 2024, nosso compromisso em sempre fazer o que é certo, construindo um ambiente diverso e inclusivo, para que as vitórias sejam de todos e a segurança e o bem-estar do nosso time, bem como o impacto positivo nas comunidades vizinhas e no meio ambiente, sejam garantidos. Com uma cultura organizacional robusta, que se traduz em um ambiente cada vez mais seguro, inclusivo e inovador, fomos reconhecidos, pela terceira vez, como um excelente lugar para trabalhar pela GPTW. Com um índice de 92% de adesão na pesquisa de clima, alcançamos a melhor avaliação da nossa história, com nota final de 90 pontos.

Foi o esforço conjunto, a união e o empenho de todos que nos permitiram atingir o marco do milésimo embarque e as 25 milhões de toneladas de minério de ferro embarcadas, superando nossas metas, quebrando recordes e evidenciando nossa consistência operacional e capacidade de entrega ao longo dos anos. Mas, ao olhar para isso, entendo que o verdadeiro impacto não está apenas nos números. Está nas vidas que se beneficiam dessa história: nos colaboradores que crescem junto com a empresa, se desenvolvendo e conquistando espaço, e nas comunidades ao nosso redor. Só em 2024, investimos oito milhões de reais em ações sociais, favorecendo o acesso à cultura, esporte e educação, ajudando a transformar vidas e fortalecendo a região onde estamos inseridos. O que mais me toca, no entanto, é saber que, por meio dessa atuação, estamos oferecendo oportunidades para que as pessoas, em especial jovens e crianças, possam realizar seus sonhos, crescer e ter uma vida mais confortável e segura.

A sustentabilidade nunca foi uma palavra distante ou uma meta a ser cumprida. Ela está na essência do que fazemos, e se reflete no impacto positivo que geramos. Prova disso foi nosso reconhecimento, pela ANTAQ, pelo melhor índice de desempenho ambiental (IDA) entre os portos de minério de ferro do Brasil, figurando no segundo lugar entre os Terminais de Uso Privado avaliados no país. Ainda em 2024, reforçamos nosso compromisso com o meio ambiente ao alcançar mais de 2,5 milhões de mudas plantadas em nossos projetos de reflorestamento e firmar uma nova

parceria com a Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN) Fazenda Caruara, maior fragmento de restinga em unidade de conservação privada do país, para o reflorestamento de 115 hectares de restinga, favorecendo a biodiversidade local. Buscando a constante otimização de nossos processos de gerenciamento de resíduos, a fim de maximizar a redução da geração, a reciclagem e o reaproveitamento de materiais, eliminamos o envio de resíduos para aterros sanitários, demonstrando nossa maturidade de gestão e o alinhamento com os princípios da economia circular. Nosso compromisso é, acima de tudo, uma jornada, que exige perseverança, coragem e vontade de fazer o certo. E podemos dizer com orgulho que estamos fazendo a diferença, transformando nossas ações em algo que, de fato, irá impactar positivamente as gerações que virão.

“ACREDITAMOS NA FORÇA DA NOSSA GENTE, E É POR ISSO QUE, CADA VEZ MAIS, BUSCAMOS DESENVOLVER A MÃO DE OBRA LOCAL E CRIAR UM FUTURO DE OPORTUNIDADES EM NOSSA REGIÃO.”

Em 2024, a Ferroport se consolidou como uma empresa que não apenas tem a sustentabilidade em sua estratégia, mas que a vive em cada ação, em cada decisão, em cada conquista. Estou imensamente orgulhoso da nossa equipe, da dedicação e do empenho que nos move e da cultura que construímos juntos. Todo o reconhecimento que recebemos é fruto de um trabalho coletivo, e isso me enche de gratidão.

O que queremos para o futuro não é apenas ser referência em nosso setor, mas também referência na criação de um legado que será lembrado pelas próximas gerações. Um legado de respeito, de responsabilidade e, acima de tudo, de compromisso com todos os envolvidos, direta e indiretamente, em nossas operações. A jornada continua, e tenho certeza de que, com todos vocês ao nosso lado, vamos alcançar novos patamares e continuar a transformar o mundo ao nosso redor.

Boa leitura!

Carsten Bosselmann

Ferroport 2024: resultados financeiros e a força da diversidade

IPF 28

MENSAGEM DA CFO



2024 foi um ano de grandes resultados. Com um faturamento de R\$ 1,3 bilhão, crescemos 6% em relação ao ano anterior. Encerramos o período com uma margem EBITDA de 78% e um lucro líquido de R\$ 462,2 milhões, demonstrando nossa solidez e eficiência operacional. Além disso, para modernizar nossa infraestrutura, investimos cerca de R\$ 109 milhões em projetos de segurança e eficiência operacional. Esse resultado, sem dúvida, é um reflexo da força e da resiliência da nossa empresa, mas, para mim, o mais importante é perceber como esses resultados refletem, de fato, nossa capacidade de cuidar das pessoas que fazem a Ferroport acontecer.

A minha jornada como a primeira mulher a integrar a Diretoria da Ferroport não é só uma questão de representatividade. É um compromisso com a mudança, com a quebra de barreiras e com a construção de um ambiente onde as pessoas possam se desenvolver, prosperar e sentir que pertencem.

Alessandra Marinho
CFO

“O CRESCIMENTO DA NOSSA EMPRESA NÃO SE RESUME APENAS A NÚMEROS. ELE É, ANTES DE TUDO, SOBRE OS VALORES QUE CULTIVAMOS NO DIA A DIA: RESPEITO, INCLUSÃO, E, ACIMA DE TUDO, CUIDADO COM QUEM ESTÁ AO NOSSO LADO.”

Estou profundamente orgulhosa dos resultados que alcançamos neste ano, e me sinto realizada ao ver que temos um ambiente onde as pessoas se sentem felizes. Nosso engajamento na pesquisa anual de clima, na qual tivemos a participação de 92% de nossos colaboradores, é a confirmação de que estamos construindo algo sólido, que vai além dos resultados financeiros e operacionais. Estamos criando uma cultura organizacional em que todos têm as mesmas oportunidades para crescer, independentemente do seu cargo ou do seu gênero, reconhecendo a vontade e a dedicação de cada indivíduo e possibilitando seu desenvolvimento de forma inclusiva.

Fazer parte dessa transformação, especialmente como mulher, me dá uma sensação de dever cumprido, mas também me desafia todos os dias a ir além. Porque, quando falamos de equidade de gênero, não estamos falando apenas de uma meta, mas sim de um compromisso profundo com a mudança.

Sabemos que uma liderança diversa é a chave para um futuro mais inovador e sustentável, e, por isso, não medimos esforços para garantir que a representatividade feminina não seja apenas um número, mas uma realidade dentro da nossa empresa. Prova disso é o aumento de 125% de mulheres em cargos de liderança nos últimos quatro anos, assim como a representatividade feminina em nosso time, que já chega a 30% do total de colaboradores. Esses números são frutos de um trabalho contínuo e de uma política de Diversidade e Inclusão que, para mim, é essencial para o nosso crescimento sustentável.

Nós, mulheres, sabemos o quanto é importante ocuparmos espaços de liderança e mostrar, com coragem e determinação, que estamos prontas para contribuir de maneira significativa para os resultados da empresa.

Em 2025, nosso foco continuará sendo a entrega de resultados consistentes, mas sempre com a responsabilidade de gerar valor para todas as partes interessadas do nosso negócio. Vamos seguir promovendo a inclusão, a diversidade e a liderança responsável e inspiradora, garantindo que nossa empresa não apenas cresça, mas cresça com equidade, com ética e com um compromisso firme com a sustentabilidade.

"EU, PESSOALMENTE, ME ESFORÇO TODOS OS DIAS PARA SER A LÍDER QUE INSPIRA, QUE OLHA PARA O FUTURO E QUE, ALÉM DE ENTREGAR RESULTADOS FINANCEIROS ROBUSTOS, CUIDA DAS PESSOAS E GARANTE QUE TODAS AS VOZES SEJAM OUVIDAS E RESPEITADAS."

O que me move todos os dias é a certeza de que, ao cuidar das pessoas, estamos construindo uma Ferroport mais forte, mais humana e mais preparada para os desafios do futuro. E sei que, com o esforço de cada um, seguiremos avançando, juntos e juntas, em direção à nossa visão de ser referência mundial em operação portuária segura, eficiente, tecnológica e sustentável.

Contem comigo nessa jornada!

Alessandra Marinho

Construindo valor com propósito

MENSAGEM DO CONSELHO



Ana Sanches
CEO Anglo American Brasil



Rogério Zampronha
CEO Prumo Logística

Em 2024, a Ferroport consolidou sua trajetória de crescimento e avançou de forma decisiva rumo a um futuro ainda mais promissor. Reafirmamos nosso compromisso com a criação de valor sustentável para todas as partes interessadas, combinando excelência operacional, inovação e decisões guiadas pela sustentabilidade.

Guiada por seus valores — Fazemos o que é certo, Juntos vamos mais longe e Cuidamos uns dos outros — a Companhia segue confiante na construção de um caminho repleto de oportunidades. Cada conquista representa não apenas um resultado, mas o fortalecimento de uma base sólida para o futuro.

A transformação vivida pela Ferroport é impulsionada pelo programa Rumo aos 30!, que tem sido essencial para sua evolução cultural e estratégica. A capacidade de adaptação e inovação tem garantido a ampliação da relevância da Companhia, mantendo o compromisso com resultados responsáveis e duradouros.

A geração de valor sustentável segue no centro da estratégia da Ferroport. Todas as estimativas de crescimento econômico global nas próximas décadas projetam uma necessidade cada vez maior do uso de aço nas suas diferentes aplicações — e a Ferroport tem papel de infraestrutura crítica nesta cadeia de valor, conectando a produção brasileira de minério de ferro de alto teor com

o mundo. Nessa visão ambiciosa de futuro, a Companhia continuará investindo em segurança operacional, desenvolvimento de pessoas, inovação e novas oportunidades, fortalecendo sua missão de conectar os recursos minerais do Brasil aos mercados globais de forma sólida e eficiente.

"NÓS, ANGLO AMERICAN E PRUMO LOGÍSTICA, AGRADECEMOS A TODOS QUE ACREDITAM NA FERROPORT E CONTRIBUEM PARA SUA TRAJETÓRIA. COM DETERMINAÇÃO E FOCO EM EXCELÊNCIA, ESTAMOS CERTOS DE QUE A EMPRESA ESTÁ PRONTA PARA EXPLORAR NOVOS HORIZONTES E CONSTRUIR UM FUTURO MAIS SUSTENTÁVEL PARA TODOS."

Ana Sanches
Rogério Zampronha

Destques 2024

GRI 2-22



Registramos um faturamento de **R\$ 1,3 bilhão**, um aumento de 6% em relação ao ano anterior.



Investimos **R\$ 2 milhões** na capacitação de nossos colaboradores.

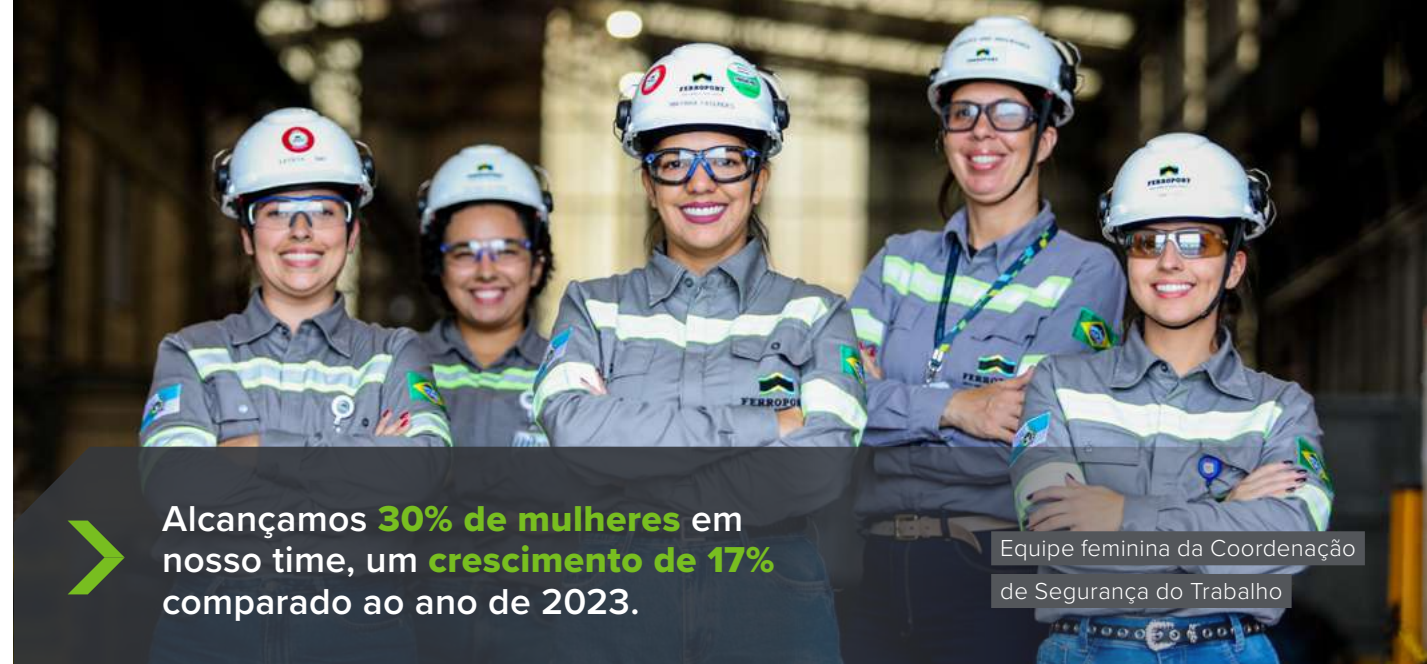


Investimento Social Privado de mais de **R\$ 8 milhões de reais**, contribuindo para o desenvolvimento da comunidade onde estamos inseridos.



Embarcamos **25 milhões de toneladas** de minério de ferro, maior volume já registrado em um ano.

Carregamos **148 navios**, **2% a mais** do que no ano anterior.



Alcançamos **30% de mulheres** em nosso time, um **crescimento de 17%** comparado ao ano de 2023.

Equipe feminina da Coordenação de Segurança do Trabalho



Mantivemos as certificações **ISO 14001 e 45001**, evidenciando nosso compromisso com a Gestão Ambiental e de Saúde e Segurança Ocupacional.



Realizamos mais de **8 mil horas** de treinamentos técnicos e comportamentais.



Realizamos mais de **9 mil horas** de treinamentos relacionados a segurança do trabalho.



Implementamos a utilização de etanol **em 100% dos nossos veículos flex**, seguindo as ações do nosso Plano de Descarbonização.



Nossas operações foram abastecidas por **93,5% de água de reuso**.



PRIMEIRO EMBARQUE

Em 2024, celebramos **10 anos de operações.**



Reconhecimentos

GRI 2-22



Prêmio Cais Açulab, promovido pelo Coletivo de ações em **inovação e sustentabilidade**.

Selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol referente ao inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE) de 2023.



Recebemos a certificação do **Great Place to Work (GPTW)** como um excelente lugar para trabalhar, com **nota geral de 90 e adesão de 92% dos colaboradores** à pesquisa de clima.



Prêmio ANTAQ 2024, categoria maior índice de desempenho ambiental (IDA) para Terminais de Uso Privado (TUP).



Reconhecimento pela Associação Brasileira de Lawtechs e Legaltechs (AB2L) na categoria departamentos jurídicos inovadores, integrando o *ranking* de empresas que investem e acreditam na inovação jurídica no Brasil.



Prêmio Abraman, concedido no **39º Congresso Brasileiro de Manutenção e Gestão de Ativos**, onde recebemos a premiação inédita.



Prêmio Ser Humano da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), com o case “Uma identidade feita de Gente: a essência cultural do Grupo Prumo”.



Rating ESG 9,54 – Categoria A com desempenho superior, conferida pela ERM.¹



Prêmio CRA, da Compass Reliability Award, na categoria Consultoria, como uma das empresas que mais apoiou, incentivou e aplicou a Engenharia da Confiabilidade no ano de 2023.



Ranking do Jornal Valor Econômico entre as 1.000 maiores empresas do país considerando a avaliação financeira e práticas ESG adotadas.



Recebemos a **certificação ISO 37001**, atestando a eficácia do nosso Sistema de Gestão Antissuborno.

1. Consultoria independente e especializada em desempenho ESG.



Jaqueline Dantas e Camilla Gomes,
Coordenação de Operações

1

A Ferroport

Quem somos

GRI 2-1 / 2-6

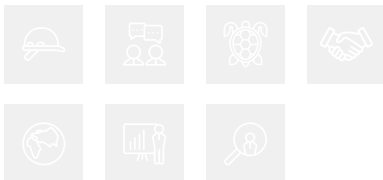
Somos a Ferroport, uma *joint venture* brasileira composta igualmente pela Anglo American, uma das líderes globais em mineração e recursos naturais, e pela Prumo Logística, referência brasileira em infraestrutura e logística. Essa parceria permite movimentar grandes volumes de carga, assegurando excelência operacional e otimizando as exportações de minério de ferro por meio do compartilhamento da infraestrutura portuária e logística, cumprindo rigorosos padrões de segurança e sustentabilidade. A colaboração estratégica entre as duas empresas tem sido essencial para o crescimento contínuo do negócio e a geração de valor para as nossas partes interessadas.

ADMINISTRAMOS O TERMINAL PORTUÁRIO DE MINÉRIO DE FERRO NO PORTO DO AÇU, SENDO RESPONSÁVEIS PELO ARMAZENAMENTO E EMBARQUE DE MINÉRIO DE FERRO EXPORTADO PELA ANGLO AMERICAN, NOSSO CLIENTE E ACIONISTA.



Equipe da Coordenação de Operações

Temas materiais relacionados



Operação 100% Nacional

Localizada no Complexo do Porto do Açú



Mais de 300 colaboradores diretos



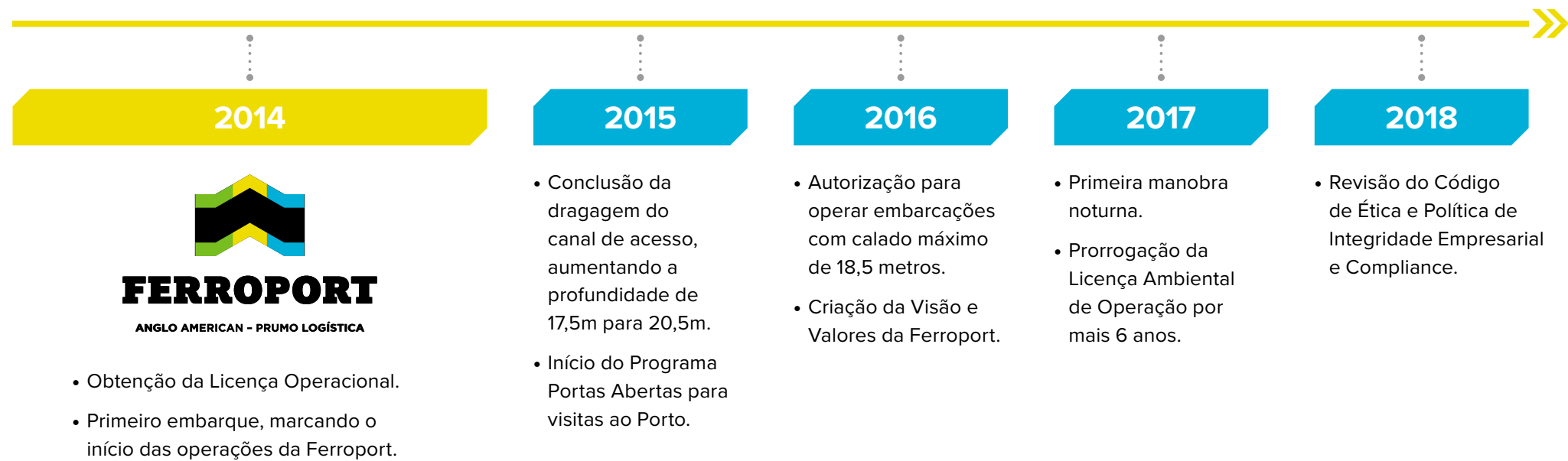
Foco em eficiência operacional de forma segura e sustentável



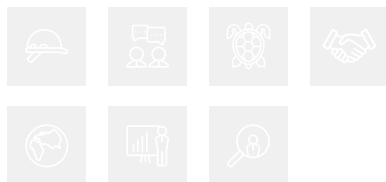
Força de trabalho altamente especializada e experiente em terminais portuários

10 anos de conquistas e transformação

Nesses 10 anos, embarcamos mais de 185 milhões de toneladas de minério, com elevados padrões de sustentabilidade, conectando os recursos minerais brasileiros de alta qualidade aos maiores mercados globais. Com isso, nos consolidamos entre as maiores empresas do setor no país, ampliando nossa presença e garantindo a confiança de nossos acionistas, cliente, parceiros e colaboradores, além de gerar valor para a comunidade onde estamos inseridos.



Temas materiais relacionados





Comemoração dos 10 anos de operação da Ferroport, Sistema Minas-Rio e do Porto do Açu



- 10 anos de operação.
- Maior volume embarcado em um ano — 25.014.985t.
- Maior volume empilhado em um ano — 25.037.435t.
- Certificação ISO 37001.
- Revisão da Estratégia de Sustentabilidade com definição de ações para os próximos 3 anos.

2024



2019

- 4 anos sem acidentes com afastamento.
- Quitação de área reflorestada em restinga — RPPN Fazenda Caruara.

2020

- Elaboração da Estratégia de Sustentabilidade Ferroport.
- 2,5 milhões de mudas plantadas nos projetos de reflorestamento.

2021

- 1 milhão de filhotes de tartarugas liberados ao mar.
- Publicação da Norma de Diversidade e Inclusão.

2022

- Implementação do Programa de Gestão de Recursos Hídricos.
- Publicação do 1º Relatório Anual de Sustentabilidade com base nas Normas GRI 2021.

2023

- Certificações ISO 14001 e 45001.
- Certificação do Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa conforme diretrizes ISO e GHG Protocol.
- Revisão dos temas materiais para sustentabilidade.
- Lançamento do Programa Rumo aos 30!, materializando nosso planejamento estratégico para os próximos anos.

Temas materiais relacionados





Juciara Maciel,
Coordenação de Meio Ambiente,
e Letícia Rangel,
Coordenação de Segurança do Trabalho

Nossa Essência



MISSÃO
Conectar recursos minerais
brasileiros a mercados globais

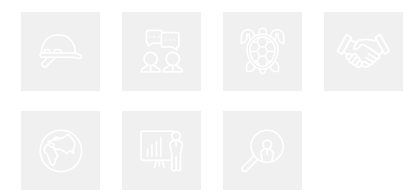


VISÃO
Ser referência mundial em operação portuária
segura, eficiente, tecnológica e sustentável



ACREDITAMOS QUE A FORMA COMO OPERAMOS É TÃO IMPORTANTE QUANTO OS RESULTADOS QUE CONQUISTAMOS. NOSSA ESSÊNCIA ESTÁ LIGADA À NOSSA MISSÃO E VISÃO, QUE NOS GUIAM NA SUPERACÃO DE DESAFIOS EM BUSCA DE UM FUTURO CADA VEZ MAIS SUSTENTÁVEL, EFICIENTE E PRÓSPERO.

Temas materiais relacionados



transforma o mundo

Fazemos o que é certo
Buscamos sempre alcançar os melhores resultados, de forma sustentável, e com relações baseadas em confiança. Jogamos limpo, com ética, respeito e transparência.

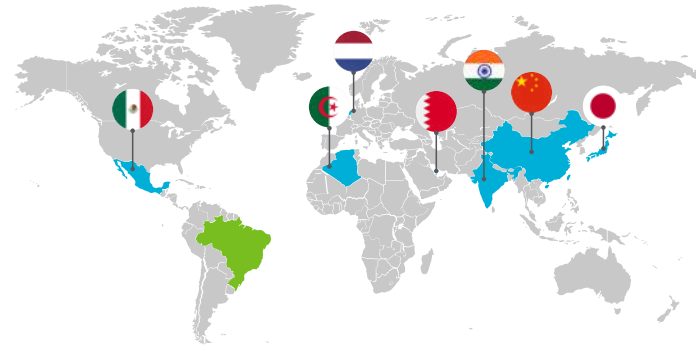
Juntos vamos mais longe
Gostamos de gente com energia e iniciativa, que vibra com a construção do nosso futuro. Criamos um ambiente diverso e inclusivo, para que as vitórias sejam de todos.

Cuidamos uns dos outros
Garantimos a segurança e o bem-estar do nosso time. Geramos impacto positivo nas comunidades vizinhas e protegemos o meio ambiente.

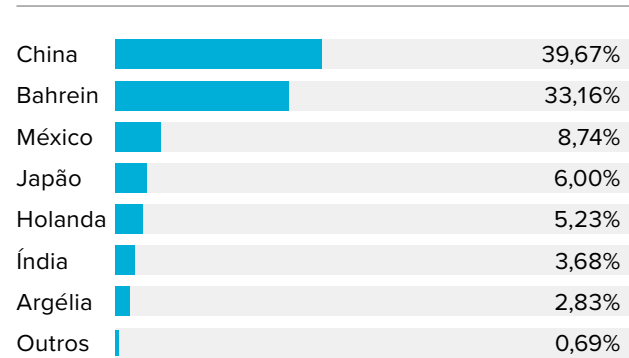
Nosso negócio

GRI 2-6

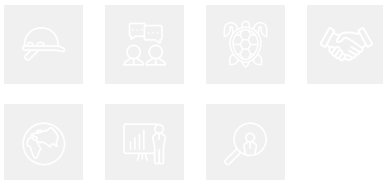
Somos especializados em operação portuária de armazenamento e embarque de minério de ferro da Anglo American. Nossas operações estão centralizadas no Terminal 1 do Porto do Açu, localizado em São João da Barra (RJ).



PRINCIPAIS DESTINOS (EM PERCENTUAL)



Temas materiais relacionados



NOS ÚLTIMOS 10 ANOS, CARREGAMOS 1.146 NAVIOS E EXPORTAMOS MAIS DE 185 MILHÕES DE TONELADAS DE MINÉRIO DE FERRO, COM VOLUMES ANUAIS CONSISTENTES, FORTALECENDO CADA VEZ MAIS A CONFIABILIDADE EM NOSSA OPERAÇÃO.

Operação de recuperação de minério de ferro em nosso pátio de estocagem





Operação de recuperação de minério de ferro em nosso pátio de estocagem

Nossa operação

GRI 2-6

Operamos de forma contínua, 24 horas por dia, 365 dias por ano, garantindo eficiência e segurança na movimentação e embarque de minério de ferro. Nossa infraestrutura, com capacidade de embarque de até 10 mil toneladas por hora, atende aos mais altos padrões operacionais e logísticos, oferecendo um serviço de qualidade para parceiros e cliente. Nossa equipe especializada e experiente realiza atividades de recebimento, armazenamento, manuseio e embarque do minério de ferro nos navios geridos pela Anglo American.

COMPROMETIDOS COM A SAÚDE E SEGURANÇA DOS COLABORADORES, A PRESERVAÇÃO AMBIENTAL E A GERAÇÃO DE VALOR PARA ACIONISTAS E PARA COMUNIDADE LOCAL, PLANEJAMOS E EXECUTAMOS PROCESSOS PARA OBTER O MELHOR RESULTADO COM MENOR IMPACTO E MAIOR EFICIÊNCIA.

Temas materiais relacionados

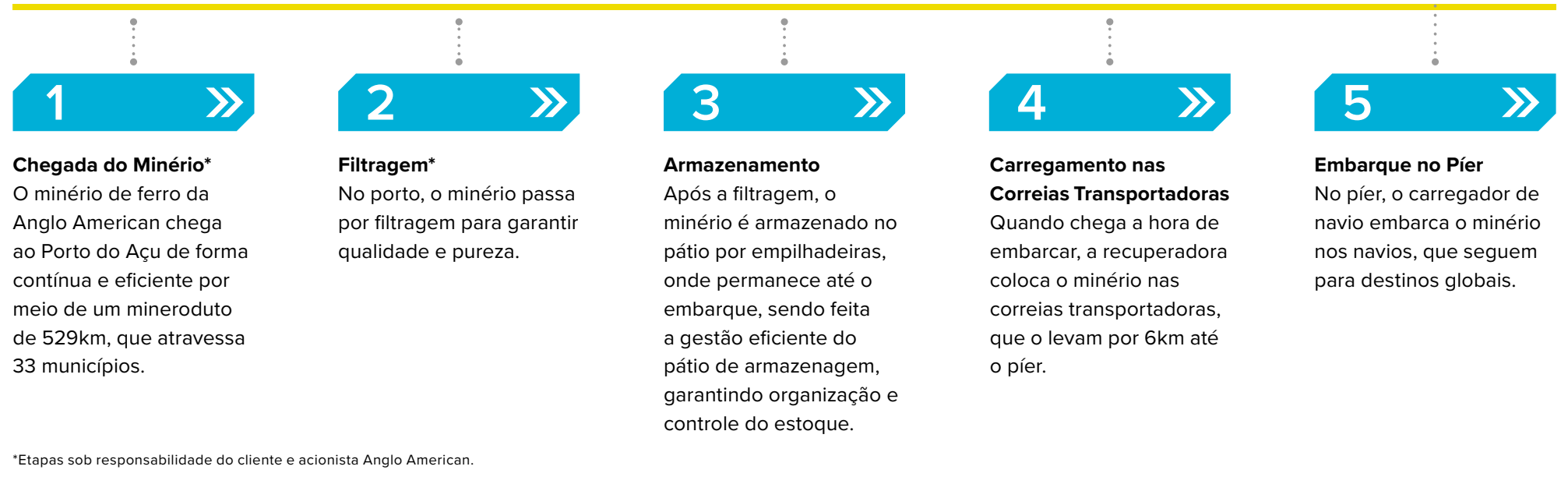


PROCESSO OPERACIONAL

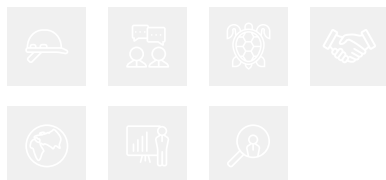
SOMOS RECONHECIDOS PELA NOSSA EXPERTISE NA GESTÃO DE OPERAÇÕES PORTUÁRIAS, GARANTINDO A EFICIÊNCIA, SEGURANÇA E CONFORMIDADE COM AS NORMAS REGULATÓRIAS APLICÁVEIS ÀS NOSSAS ATIVIDADES.



Operação de carregamento de navios em nosso píer



Temas materiais relacionados



Manutenção e sustentabilidade das operações

A manutenção é uma parte crucial da nossa operação, garantindo a eficiência e a segurança para as nossas atividades. Realizada com regularidade, ela aumenta a confiabilidade dos equipamentos, garantindo que estejam sempre disponíveis para operação, fator decisivo para cumprirmos os cronogramas de embarque e atendermos às demandas do nosso cliente. Os processos de manutenção também fortalecem o nosso Programa Rumo aos 30!, que contempla ações para garantir a disponibilidade e confiabilidade operacional.

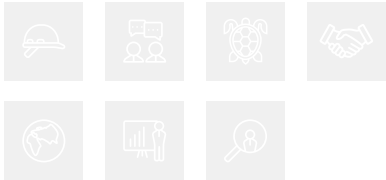
Dentre os processos de manutenção destacam-se a dragagem de manutenção, realizada de forma bienal para manter a profundidade adequada do canal de navegação e garantir a segurança dos navios; e a inspeção e reparo de nossos equipamentos, como correias transportadoras, carregador de navios, empilhadeiras e sistemas de bombeamento, minimizando o tempo de inatividade e evitando interrupções inesperadas.

Também adotamos práticas sustentáveis relacionadas à iluminação de nossas operações. Com nossas atividades sendo realizadas próximo à linha de praia, locais de desova de tartarugas marinhas, é fundamental atender a todos os padrões legais, contribuindo para a conservação do meio ambiente e a redução de impactos negativos associados aos nossos processos.



María Paula, Coordenação de Manutenção Mecânica

Temas materiais relacionados



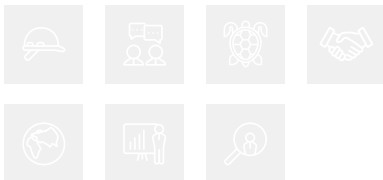
Planejamento estratégico

Com o objetivo de estarmos prontos para uma operação de 30 milhões de toneladas de minério por ano, o Programa Rumo aos 30! foi desenvolvido com uma visão estratégica clara e com pilares que estruturam nosso crescimento de forma sustentável e eficiente. Além de materializar nosso planejamento estratégico, desde 2023, o Rumo aos 30! é a rota para um futuro mais robusto e impactante, pautado por quatro pilares fundamentais:

- Garantir a confiabilidade e disponibilidade operacional
- Pensar ESG!
- Reenergizar o nosso jeito e
- Intensificar sinergias com Anglo American e Prumo.

A ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE FERROPORT, PARTE DO PROGRAMA RUMO AOS 30!, IMPULSIONA NOSSO CRESCIMENTO E RESULTADOS, IMPACTANDO TODA A CADEIA DE VALOR.

Temas materiais relacionados



Em 2024, implementamos iniciativas que visam construir uma cultura organizacional sólida, além de promover a melhoria contínua e inovadora dos processos, garantir a eficiência e sustentabilidade operacional, e identificar novas oportunidades, incluindo sinergias com outras empresas e acionistas. Nesse contexto, mantivemos a execução das iniciativas do Programa Rumo aos 30! de forma estruturada e participativa, com envolvimento de todas

as áreas da empresa e o engajamento dos colaboradores em um único propósito: preparar a empresa, em todos os seus aspectos, para o aumento das operações e para atender às necessidades e expectativas dos acionistas, do mercado e dos colaboradores.

Nas próximas páginas, veja como o nosso Planejamento Estratégico orienta a nossa Estratégia de Sustentabilidade.

Estratégia de sustentabilidade

GRI 2-22

Nossa Estratégia de Sustentabilidade está fundamentada nos temas materiais para o negócio e no Programa Rumo aos 30!, que inclui o “Pensar ESG”. Esse pilar busca equilibrar as atividades operacionais com as melhores práticas ambientais, sociais e de governança, por meio de ações de segurança, responsabilidade socioambiental, resiliência climática, investimentos no desenvolvimento local e uma estrutura de governança robusta. Com isso, buscamos a prevenção de impactos, o gerenciamento de riscos e a implementação de ações mitigatórias, gerando valor para todas as partes interessadas e fortalecendo a nossa imagem.

Em 2024, revisitamos nossa Estratégia de Sustentabilidade, consolidando novos objetivos e materializando as nossas ambições para os próximos três anos. Ainda dentro dos quatro pilares definidos para a Estratégia de Sustentabilidade em 2021 — Cultura de saúde e segurança, Pessoas e comunidade, Meio ambiente e clima, e Governança —, nossa nova estratégia busca equilibrar as operações e a responsabilidade socioambiental conforme os objetivos dos acionistas e nosso Planejamento Estratégico Rumo aos 30!. Para isso, consideramos os princípios do desenvolvimento sustentável e as melhores práticas do mercado, num diálogo permanente com as partes interessadas.

POR MEIO DA ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE, BUSCAMOS TRANSFORMAR POSITIVAMENTE A COMUNIDADE LOCAL, INTEGRANDO PRÁTICAS RESPONSÁVEIS EM TODAS AS ÁREAS DA OPERAÇÃO, GARANTINDO ÉTICA, SEGURANÇA, DESENVOLVIMENTO DA EQUIPE E PROTEÇÃO AMBIENTAL.



Thiago Rangel e Marcio Vasconcelos,
Coordenação de Meio Ambiente,
e processo de umectação das pilhas de minério
com água de reuso

+ Saiba mais sobre os nossos compromissos e ambições na pág. 26.

PILARES RUMO AOS 30! E ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE



Materialidade

GRI 3-1

O processo de revisão da materialidade, realizado em 2023, envolveu a análise de documentos internos e externos relacionados a ESG e riscos, seguido de *benchmarking* para definir e priorizar os temas mais relevantes. Realizamos *workshops* com gerentes e coordenadores para mapear e priorizar partes interessadas, além de entrevistas com líderes e representantes de grupos estratégicos para o negócio.

Foram realizadas 13 entrevistas com líderes e partes interessadas, 126 respostas de questionários entre colaboradores, empresas e órgãos diversos, e consultoria de 2 especialistas: um no setor portuário e outro em desenvolvimento estratégico. Agrupamos os impactos em temas materiais, validando-os com especialistas. Por fim, consolidamos os resultados e submetemos à validação final da Diretoria Ferroport, definindo, dessa forma, os temas materiais para sustentabilidade do negócio.

Temas materiais

GRI 3-2 / 3-3

Gestão da sustentabilidade

GRI 3-3 / 2-12 / 2-13 / 2-16

Integramos a gestão da sustentabilidade ao nosso negócio, abrangendo governança, saúde, segurança e responsabilidade social e ambiental em todas as nossas operações. Com essa abordagem, buscamos assegurar a perenidade de nossas atividades e contribuir para o desenvolvimento sustentável da região, por meio de uma gestão íntegra e responsável, da redução dos impactos ambientais e da promoção de condições de trabalho seguras, saudáveis e justas.

Atuamos com foco na melhoria contínua, com métricas bem definidas e processos estruturados que garantem a conformidade com nossas políticas. Realizamos auditorias internas e externas regularmente e disponibilizamos canais seguros e confidenciais para que nossos colaboradores possam reportar práticas contrárias às nossas diretrizes, reforçando nosso compromisso com transparência e compliance.

Gerenciamos riscos e oportunidades de forma participativa, levando em consideração os impactos da sustentabilidade em nossas decisões. Documentos como o Manual de Gestão Corporativa, o Código de Ética e a Política de Integridade Empresarial e Compliance reforçam a relevância deste tema em nossas operações. Além disso, nosso fluxo formal de tomada de decisão assegura que questões estratégicas sejam comunicadas e, quando necessário, submetidas à aprovação do Conselho de Administração (CA).



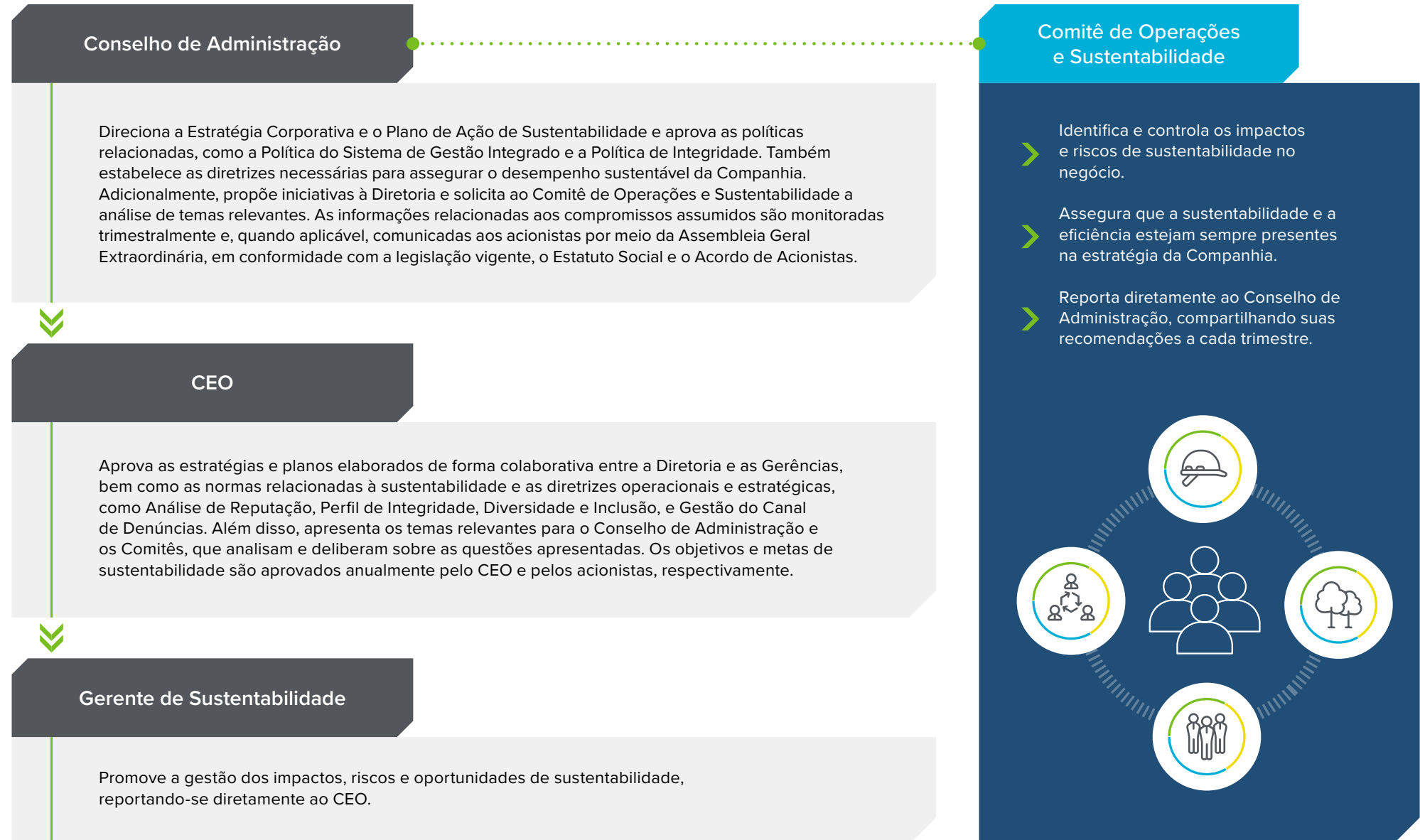
Equipe de Sustentabilidade e Responsabilidade Social Corporativa

O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO ESTABELECE A ORIENTAÇÃO GERAL DOS NEGÓCIOS DA COMPANHIA, DELEGA RESPONSABILIDADES, E DECIDE QUESTÕES ESTRATÉGICAS, SEMPRE COM FOCO NA SUSTENTABILIDADE E NA PERENIDADE DA EMPRESA.

Além disso, existem fóruns específicos que incluem representantes da Anglo American e da Prumo para discutir temas de sustentabilidade, como o Comitê Operacional, reuniões e grupos de trabalho temáticos. Nesses fóruns, discutimos indicadores de desempenho, ações realizadas, incidentes de segurança do trabalho, projetos de responsabilidade social corporativa e outros assuntos relevantes, podendo as decisões e recomendações desses fóruns ser encaminhadas ao Conselho de Administração para ciência ou deliberação, quando aplicável.

Fluxo de decisão de temas relativos à sustentabilidade

GRI 2-12 / 2-13 / 2-16



COMPROMISSOS E AMBIÇÕES DA ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE

GRI 2-22



GESTÃO DE IMPACTOS EM SUSTENTABILIDADE

GRI 2-12 / 2-13 / 2-23 / 2-24 / 3-3

Na Ferroport, colocamos a sustentabilidade no centro da nossa governança corporativa. Integramos critérios ESG às decisões estratégicas, conforme as diretrizes do Manual de Gestão Corporativa, e reforçamos esse compromisso por meio de documentos como o Estatuto Social, o Código de Ética e a Política de Integridade, que orientam nossa atuação ética, transparente e responsável. O Conselho de Administração acompanha a eficácia dos processos da Companhia, incluindo a gestão de impactos, por meio de relatórios e reuniões periódicas com os comitês de assessoramento. Nossos acionistas, responsáveis pela indicação dos membros dos órgãos de governança, compartilham esses valores e os refletem em suas recomendações.

A gestão de riscos é formalizada por meio de manuais e procedimentos do Sistema de Gestão Integrado (SGI), considerando impactos ambientais, sociais e de segurança, com foco em prevenção, resposta e melhoria contínua. Incorporamos essas diretrizes ao nosso dia a dia por meio de políticas acessíveis e treinamentos constantes, promovendo uma cultura de integridade, respeito aos direitos humanos e proteção ambiental — desde a contratação até a execução das atividades.

Realizamos anualmente uma avaliação externa de aderência às práticas ESG (Rating ESG) e elaboramos relatórios como o GHG Protocol e o Índice de Desempenho Ambiental (IDA) da ANTAQ. Além disso, desenvolvemos, em conjunto com nossos acionistas, um plano anual de auditorias para garantir a mitigação e o controle dos principais riscos do negócio.

Código de Ética

Orienta a conduta de colaboradores e parceiros, promovendo transparência, respeito e responsabilidade em todas as interações. Em caso de violações, aplicamos sanções e ações corretivas, reafirmando nosso compromisso com a ética.

Política de Integridade Empresarial e Compliance

Estabelece padrões elevados de conduta, prevenindo e combatendo a corrupção com base na ISO 37001, e mantendo a conformidade com legislações nacionais e tratados internacionais, como as convenções da ONU e da OCDE. Promovemos a conscientização interna e estendemos essas diretrizes a terceiros, oferecendo canais seguros para denúncias.

Política do SGI

Baseada nas normas ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018, orienta a melhoria contínua do desempenho ambiental e de saúde e segurança ocupacional, com metas claras, projetos específicos e treinamentos para colaboradores e fornecedores. Exigimos que nossos fornecedores também incorporem essas diretrizes em suas operações.

Compromisso com os direitos humanos

Cumprimos a legislação trabalhista e os princípios fundamentais da OIT, além de apoiar os Princípios Orientadores da ONU sobre Negócios e Direitos Humanos. Repudiamos qualquer forma de trabalho infantil, forçado ou análogo ao escravo, e garantimos que toda a nossa cadeia de fornecimento esteja alinhada a esses princípios.

Sistema de Gestão Integrado (SGI)

GRI 2-22 / 403-4 / 3-3

Nosso Sistema de Gestão Integrado (SGI) foi desenvolvido internamente e é mantido em execução com a participação ativa de colaboradores de todas as áreas, fortalecendo o senso de responsabilidade compartilhada. Em 2023, certificamos o SGI alinhado às normas ISO 14001 e ISO 45001 e, em 2024, mantivemos todos os controles relacionados à gestão ambiental e à saúde e segurança ocupacional operando de forma eficiente. Assim, asseguramos a continuidade da certificação e reafirmamos o nosso compromisso com a melhoria contínua e a excelência operacional.

As principais diretrizes do SGI incluem:

- Prevenir lesões e danos à saúde dos colaboradores;
- Proteger o meio ambiente e prevenir a poluição;
- Otimizar o uso de energia e recursos naturais;
- Gerenciar adequadamente efluentes e resíduos sólidos;
- Cumprir requisitos legais e outros compromissos assumidos;
- Promover a saúde e segurança por meio da participação ativa dos colaboradores;
- Fortalecer a cultura de segurança, saúde e meio ambiente;
- Estar preparados para emergências, com recursos adequados;
- Melhorar continuamente o desempenho do SGI;
- Monitorar e controlar os impactos socioambientais, promovendo os direitos humanos e respeitando as comunidades locais.

DESEMPENHO GERAL DO RATING ESG



Rating ESG

GRI 2-22 / 3-3 / IPF 02

No ano de 2024, reafirmamos nosso compromisso com a sustentabilidade e o desenvolvimento responsável, por meio da adoção de compromissos pautados nos princípios ESG (ambiental, social e de governança). A partir da adoção das melhores práticas de mercado e do constante investimento em inovação e melhoria contínua, temos contribuído de maneira significativa para o desenvolvimento sustentável, posicionando-nos como uma referência para outras empresas do setor. A dedicação em manter esse compromisso a longo prazo foi reconhecida pela consultoria ERM, empresa especializada na avaliação de desempenho em sustentabilidade corporativa, que nos classificou com uma média geral de 9,54 no Rating ESG, enquadrando nosso desempenho como A, o que evidencia o nível superior do nosso resultado. Isso reflete não apenas os avanços alcançados, mas também a consistência e o impacto positivo das nossas ações em prol de um futuro mais sustentável.



DESEMPENHO NO EIXO SOCIAL



DESEMPENHO NO EIXO AMBIENTAL



DESEMPENHO NO EIXO GOVERNANÇA





Alessandra Marinho e Carsten Bosselmann,
Diretoria Ferroport

2

Governança

Governança corporativa

GRI 3-3

Nossa governança é estruturada com base em princípios que norteiam todas as nossas ações, decisões e relações com as partes interessadas.

ESSES PRINCÍPIOS SÃO FUNDAMENTAIS PARA GARANTIR QUE NOSSAS OPERAÇÕES SEJAM CONDUZIDAS DE FORMA ÉTICA, TRANSPARENTE E RESPONSÁVEL, SEMPRE COM FOCO NA SUSTENTABILIDADE E NO CUMPRIMENTO DAS MELHORES PRÁTICAS.



Ética

Nossa conduta é guiada por padrões éticos rigorosos, com um compromisso firme de garantir a conformidade com a legislação vigente e promover a responsabilidade institucional. A gestão financeira é constantemente fiscalizada, e a transparência nas atividades empresariais é um pilar central, promovendo confiança entre as partes interessadas e assegurando uma operação responsável e íntegra.



Equidade

Nos comprometemos a garantir um tratamento justo e igualitário a todas as partes interessadas, respeitando seus direitos, deveres, necessidades e expectativas. A equidade é aplicada em todas as interações, promovendo um ambiente de negócios inclusivo e colaborativo, que visa ao bem-estar coletivo e à construção de relacionamentos sustentáveis.



Accountability

Nos dedicamos a uma prestação de contas clara e responsável, reconhecendo as consequências de suas ações e omissões. Entendemos a importância de uma gestão transparente e responsável, promovendo um ciclo de *feedback* contínuo e o acompanhamento de nossos processos e resultados.



Compliance

Garantimos o cumprimento rigoroso das normas regulatórias, tanto locais quanto globais, adotando práticas de conformidade que atendem aos mais elevados padrões internacionais. Nosso compromisso com o compliance reforça a integridade dos processos e assegura que estejamos alinhados com as regulamentações vigentes, mitigando riscos e contribuindo para um ambiente de negócios seguro e ético.



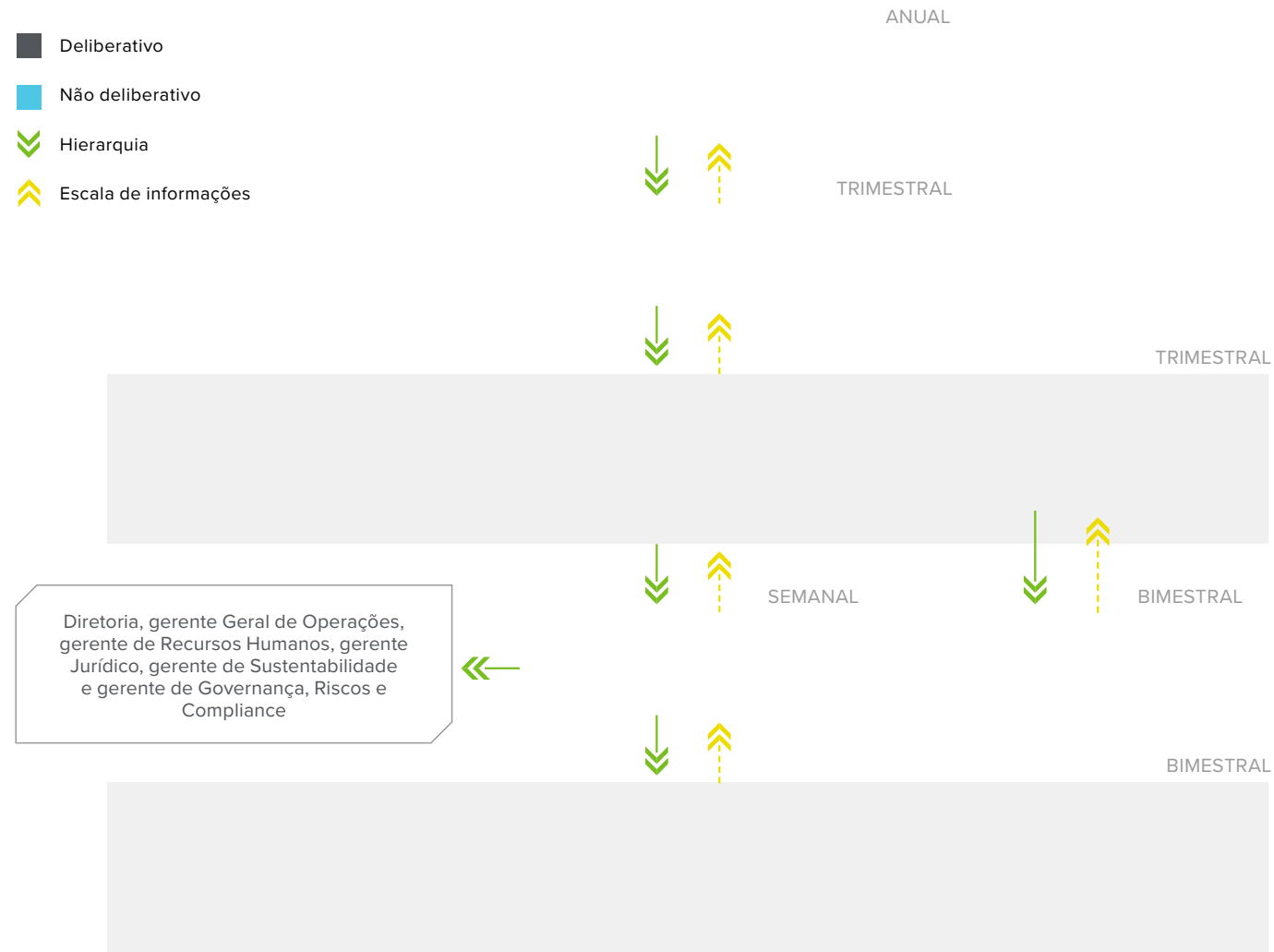
Transparência

Valorizamos a transparência nas informações relacionadas aos negócios, especialmente aquelas que impactam diretamente as decisões e os riscos envolvidos. A transparência é um dos pilares que sustentam a confiança com as partes interessadas e possibilita uma gestão informada e estratégica, essencial para a tomada de decisões sustentáveis.

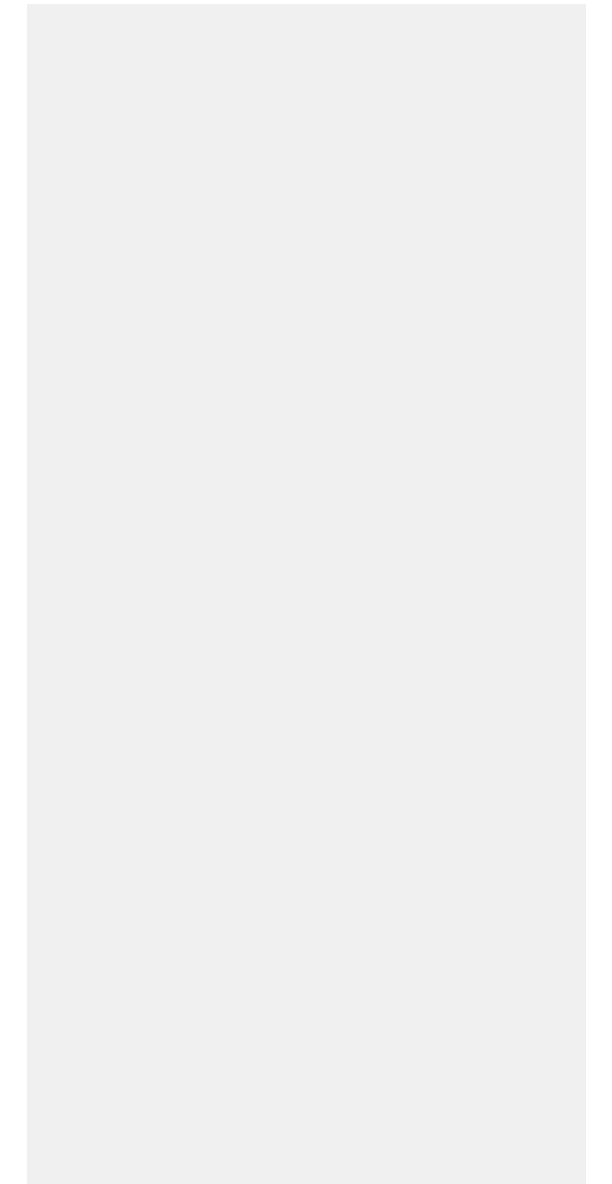
ESTRUTURA DE GOVERNANÇA FERROPORT

GRI 2-9 / 2-10 / 2-11

Adotamos uma estrutura de governança corporativa sólida, com o objetivo de garantir a transparência, a eficiência e a maximização de valor para os acionistas.



*Deliberações pela Diretoria.



PERFIL DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-9 / 405-1

O Conselho de Administração é formado por 14 membros, eleitos em abril de 2024 para o mandato de um ano.

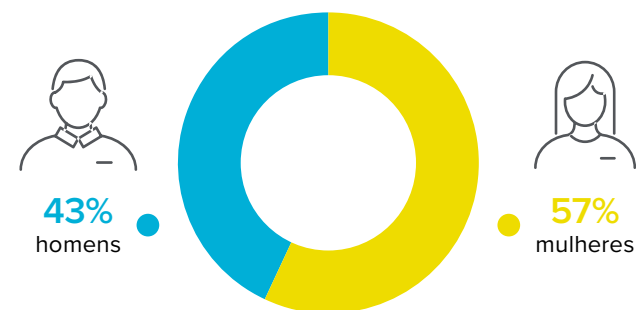
 **7 membros**

 **5 membros**

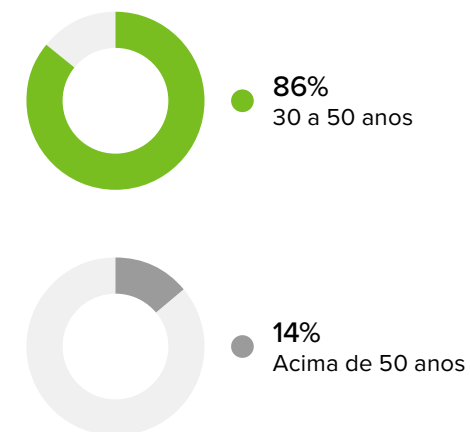
 **2 membros²**

2. Empresa do Grupo Prumo Logística.

GÊNERO



FAIXA ETÁRIA




COMPETÊNCIAS E EXPERIÊNCIAS

GRI 2-9

Os membros do nosso Conselho possuem diversas competências e experiências que garantem uma governança robusta e estratégica para a Ferroport. Com experiências em cargos de CEO, CFO e diretores nos setores industrial, tecnológico, de energias renováveis, mineração e logística, eles têm um histórico de liderança e reestruturação de culturas organizacionais e implementação de sistemas de gestão eficientes.

Altamente qualificados, com formações acadêmicas diversificadas e experiência tanto nacional quanto internacional, os integrantes do nosso Conselho trazem habilidades empresariais essenciais, estratégicas e complementares. Eles oferecem uma perspectiva global, contribuindo para a melhoria contínua da Ferroport, focando em sustentabilidade, eficiência e inovação.

 Saiba mais sobre a composição dos órgãos de governança nas págs. 106 e 107.

Práticas de governança corporativa

GRI 3-3

O nosso Manual de Governança foi aprovado pela nossa Diretoria e pelo Conselho de Administração, com o objetivo de estabelecer os princípios que guiarão as políticas, normas, procedimentos, permissões e instruções de trabalho da empresa. Esse manual é fundamentado nas melhores práticas de governança corporativa e visa, entre outros aspectos, garantir a criação de valor para a Companhia e acionistas, promovendo um nível adequado de transparência e comunicação com o mercado e partes interessadas.

As boas práticas de governança corporativa da Ferroport estão traduzidas nas seguintes regras de ouro:

Observância à Governança

A Governança deve ser respeitada, independentemente do que estiver parametrizado em sistema.

1

Hierarquia das aprovações

As aprovações devem seguir a pirâmide organizacional, permitindo a visibilidade a todos os níveis hierárquicos envolvidos.

2

Delegações de autoridade

Nenhuma delegação de autoridade pode ser realizada sem o conhecimento da Governança.

3

Disciplina para comitês do conselho e comitês de gestão

Comitês não devem se reunir sem que haja quórum mínimo para deliberações.

4

Segurança da informação

Garantir a segurança das informações da empresa é um dever de todos os colaboradores.

5

Gestão de findings

A área de Controles Internos, em conjunto com o gerente da área, é a responsável por acompanhar as auditorias, propor ações para tratar os pontos levantados e implementá-las nos prazos acordados.

6

Gestão de riscos

Cada colaborador é responsável por dar visibilidade dos riscos ou potenciais crises envolvidas em suas atividades. O acompanhamento do gerenciamento de riscos do negócio é realizado nas reuniões do Comitê de Riscos e do Conselho de Administração.

7

Código de Ética

As diretrizes do Código de Ética são o princípio básico para execução das nossas atividades e ações em nome da Ferroport.

8

Gestão de riscos

Adotamos uma abordagem proativa no gerenciamento de riscos, com foco no mapeamento de vulnerabilidades, auditorias internas e fortalecimento dos controles, visando otimizar recursos e reduzir riscos operacionais e estratégicos. Esse processo está totalmente integrado à nossa governança, com a apresentação dos principais riscos e respectivos planos de ação ao Comitê de Auditoria, Compliance e Riscos, bem como ao Conselho de Administração, garantindo que todos os responsáveis estejam alinhados e cientes para proceder com as medidas necessárias.

Em 2024, fortalecemos ainda mais nosso sistema de gestão com a criação da norma de Gestão de Riscos, que padroniza diretrizes e responsabilidades para toda a empresa. No ano, revisamos 54 riscos, resultando em 6 eliminados e 1 novo risco mapeado. Ao todo, mantivemos 49 riscos ativos. Adicionalmente, foram revisados e testados 246 controles associados a esses riscos, assegurando uma visão abrangente e integrada do nosso ambiente corporativo.



Diogo Lopes, Coordenação Financeira,
e Eduardo Carlos Monteiro, Controles Internos

NOSSA GESTÃO DE RISCOS SEGUE AS MELHORES PRÁTICAS, ALINHADAS À ISO 31000, COM ÊNFASE NA IDENTIFICAÇÃO, ANÁLISE, AVALIAÇÃO E MITIGAÇÃO DOS RISCOS CORPORATIVOS.

O processo é conduzido de forma integrada e monitorado continuamente por meio de sistema que centraliza as informações e garante a rastreabilidade das ações. As principais etapas são:

- **Estabelecimento do contexto:** identificação das fontes de risco e seus impactos nos objetivos estratégicos, com participação das áreas envolvidas.
- **Identificação e análise do risco:** avaliação da probabilidade e do impacto dos riscos utilizando a matriz 5x5, conforme a metodologia reconhecida por nossos acionistas.
- **Tratamento do risco:** mapeamento de controles preventivos e detectivos, elaborando planos de ação.
- **Monitoramento e revisão:** revisão anual dos riscos e validação dos controles pela Área de Controles Internos.



GESTÃO SOCIOAMBIENTAL DE FORNECEDORES

GRI 205 / 308 / 401 / 414

Para nós, o monitoramento socioambiental dos fornecedores é uma prioridade essencial para garantir que o tema seja sempre gerenciado de forma eficiente. Buscamos a contratação de fornecedores com reputação reconhecida e que atendam aos nossos critérios de sustentabilidade, que incluem aspectos como integridade, direitos humanos, direitos trabalhistas, segurança e questões ambientais. Isso é alcançado por meio de um processo de seleção de fornecedores, que segue normas e procedimentos claros, de processos que definem a gestão de fornecedores críticos para o nosso Sistema de Gestão Integrado e por meio da identificação e avaliação de impactos, perigos e riscos.

Contratações de fornecedores

GRI 308-1 / 308-2 / 408-1 / 409-1 / 414-1 / 414-2

Nas especificações técnicas de contratação, fornecidas pelas áreas responsáveis por cada processo, são detalhados os requisitos sociais e ambientais aplicáveis ao serviço pretendido. Tais critérios têm seu atendimento avaliado tecnicamente e, caso algum item não seja cumprido, o fornecedor é desclassificado do processo licitatório.

Nosso compromisso com a sustentabilidade na cadeia de fornecimento é garantido pela identificação, avaliação, gerenciamento e controle de aspectos e impactos socioambientais, conforme os normativos e processos implementados internamente. Além disso, cada empresa contratada deve enviar à equipe de Sustentabilidade seus inventários de aspectos e impactos ambientais, bem como seus inventários de perigos e riscos de Saúde e Segurança Ocupacional (SSO), seguindo um modelo previamente estabelecido. Esses inventários são monitorados continuamente para garantir o cumprimento das nossas diretrizes.

Todos os fornecedores passam por um processo de *due diligence* antes da contratação, quando investigamos o histórico, a reputação e os valores da empresa, além de analisar suas práticas e políticas de integridade, quando aplicável. Durante esse processo, realizamos diversas análises, incluindo:



Análise de mídia adversa

Investigamos possíveis envolvimento do fornecedor em alegações de corrupção, fraude, improbidade administrativa, crimes ou outras condutas que possam afetar sua reputação ou representar riscos.



Análise de inscrição em listas de sanção

Consultamos diversos cadastros, como o Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas (CEIS), Cadastro Nacional de Empresas Punidas (CNEP), entre outros, para identificar possíveis restrições legais,



Análise de processos judiciais

Verificamos processos judiciais relevantes nos tribunais competentes e no banco de dados do Ministério Público Federal.

Além disso, contamos com ferramentas de pesquisa independentes que auxiliam nas análises e, quando necessário, encaminhamos os dossiês e documentos relevantes para a análise de um escritório de advocacia externo, especializado em questões relacionadas à ética e integridade.

Acreditamos na importância de uma cadeia de valor sustentável e, por isso, juntamente com os contratos firmados, todos os fornecedores recebem o Código de Ética e a Política de Integridade de Terceiros. Os contratos incluem cláusulas que reforçam o compromisso com os direitos humanos e as leis vigentes, proibindo práticas como trabalho ilegal, trabalho forçado ou análogo ao escravo, trabalho infantil e qualquer forma de discriminação. Mais do que o cumprimento contratual, esperamos de nossos parceiros uma conduta alinhada à nossa cultura ética e ao nosso compromisso com a sustentabilidade, incluindo a proteção ao meio ambiente e a conformidade com as legislações aplicáveis.

No encerramento dos contratos, verificamos a documentação ambiental, assegurando a destinação adequada de resíduos, a desmobilização de canteiros e outros aspectos ambientais. Também verificamos a documentação social, que inclui a conformidade com os requisitos de saúde e segurança, a documentação legal dos profissionais e de veículos e equipamentos críticos utilizados no contrato. A desmobilização é acompanhada pelas áreas gestoras do contrato, com o apoio da equipe de Sustentabilidade, para garantir o cumprimento das exigências de forma eficaz.

Fornecedores críticos

GRI 308-1 / 308-2 / 408-1 / 409-1 / 414 / 414-1 / 414-2

Identificamos e avaliamos periodicamente nossos fornecedores críticos, de acordo com procedimento específico que define os fornecedores relevantes para o nosso Sistema de Gestão Integrado (SGI) mediante o seu potencial de impacto ambiental e de saúde e segurança ocupacional. A classificação dos fornecedores críticos é feita por meio de uma matriz de risco, que estabelece sua elegibilidade para auditorias regulares.

A Área de Sustentabilidade, com o suporte de auditores internos devidamente capacitados, é responsável por planejar as auditorias, definir o escopo e designar os auditores. O planejamento dessas auditorias segue um ciclo bienal, com visitas presenciais ou remotas aos fornecedores críticos, conforme a avaliação da Área de Sustentabilidade. A ordem de prioridade para a execução das auditorias é determinada pela avaliação das áreas de Meio Ambiente e Saúde e Segurança Ocupacional (SSO). Mesmo fornecedores não elegíveis para auditoria, segundo a matriz de risco, podem ser incluídos na programação de auditorias, caso haja uma avaliação específica para isso.

Em 2024, contratamos uma empresa especializada para realizar auditorias em um grupo de fornecedores críticos. Essas auditorias abrangeram diversos serviços, como preparação de alimentos, transporte de pessoal, atendimento a emergências, gestão de resíduos, tratamento de água e efluentes, locação de equipamentos

e veículos, manutenção predial, serviços gerais, limpeza industrial, montagem e desmontagem de andaimes, e segurança patrimonial. A partir dessas auditorias, conseguimos avaliar a conformidade dos processos, identificar oportunidades de melhoria e garantir a eficácia da gestão ambiental e de saúde e segurança ocupacional. Após uma análise detalhada, elaboramos planos de ação personalizados para cada fornecedor e realizamos treinamentos dinâmicos com representantes das empresas contratadas, abordando a gestão de aspectos e impactos de perigos e riscos, bem como seus respectivos controles.

Reafirmamos nosso compromisso com o respeito aos direitos trabalhistas e humanos, cumprindo rigorosamente a legislação pertinente e os direitos trabalhistas fundamentais. Também seguimos os Princípios Orientadores sobre Negócios e Direitos Humanos da ONU.

Em casos de impactos adversos decorrentes de nossas operações, nossa principal prioridade é garantir que qualquer irregularidade seja interrompida e corrigida imediatamente. Não toleramos qualquer forma de trabalho forçado ou infantil. Durante a realização de verificação de antecedentes de fornecedores antes da contratação, não encontramos registros relacionados a trabalho análogo ao escravo ou infantil.



Remuneração e Condições Comerciais

Definimos as condições comerciais nos contratos de serviços, incluindo salários e reajustes, garantindo que os fornecedores possam solicitar ajustes em caso de desequilíbrio comercial.



Gestão e Monitoramento da Documentação

Monitoramos mensalmente a documentação dos fornecedores com mão de obra mobilizada por período igual ou maior do que seis meses para garantir que os pagamentos de salários e benefícios estejam em conformidade com a legislação trabalhista e acordos coletivos.

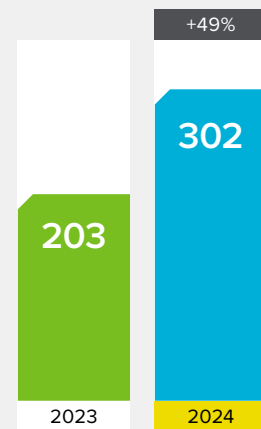


Monitoramento da Execução do Contrato

Monitoramos a execução dos contratos com fornecedores, assegurando que a terceirização e a subcontratação sejam justificadas e que os serviços sejam prestados conforme os termos acordados.

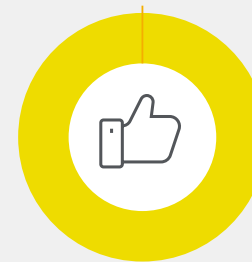
NOVOS FORNECEDORES SELECIONADOS COM BASE EM CRITÉRIOS AMBIENTAIS

GRI 308-1



NOVOS FORNECEDORES SELECIONADOS COM BASE EM CRITÉRIOS SOCIAIS

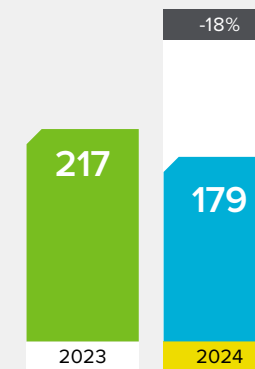
GRI 414-1



100%
selecionados com base em critérios sociais

NÚMERO DE FORNECEDORES AVALIADOS COM RELAÇÃO AOS IMPACTOS SOCIAIS*

GRI 414-2



*Em 2023, 8% dos fornecedores avaliados apres entaram impactos potenciais. Em 2024, foram 12%.

NÚMERO DE FORNECEDORES AVALIADOS COM RELAÇÃO AOS IMPACTOS AMBIENTAIS*

GRI 308-2



*Impactos potenciais: esgotamento de recursos naturais, alterações no solo, mudanças climáticas e fauna marinha.

Em 2024, 32% dos fornecedores avaliados acordaram melhorias em processos relacionados ao gerenciamento de resíduos sólidos, atualização de documentos legais, treinamentos e DDS para colaboradores.



Sala de Conversa, um dos canais de comunicação entre a Diretoria e os colaboradores Ferroport

Transparência e engajamento

GRI 2-28 / 2-29 / 3-3

Mantemos um relacionamento transparente com as partes interessadas para gerar valor, minimizando impactos negativos e maximizando positivos. As decisões de engajamento são baseadas na influência e dependência de cada parte interessada.

Acionistas e cliente

Realizamos reuniões e enviamos relatórios periódicos para alinhar demandas e expectativas sobre operações e temas ESG. Refletimos essas expectativas em nossos programas e ações.

Colaboradores e terceiros

Asseguramos canais de comunicação, incluindo opções anônimas, para consultas e participação. Promovemos a comunicação de informações relevantes e realizamos ações de voluntariado e educação ambiental. As demandas desse grupo são consideradas na definição de novas ferramentas de comunicação.

Órgãos reguladores, regulamentadores, forças armadas, entidades de classe e sindicatos

Mantemos comunicação contínua e atendemos às exigências legais, assegurando transparência e conformidade. Também participamos ativamente de discussões estratégicas setoriais por meio da Associação dos Terminais Portuários Privados (ATP).

Fornecedores e prestadores de serviços

Durante e após a contratação, fornecemos informações sobre requisitos legais e internos de sustentabilidade. Eles são informados sobre nossas ações e desempenho em ESG, sendo monitorados em relação ao seu desempenho e convidados a participar de eventos e ações de engajamento.

Empresas do complexo portuário e operadores portuários

Mantemos comunicação constante sobre nosso desempenho em sustentabilidade, especialmente com as empresas do Grupo Prumo e Anglo American, e promovemos a troca de aprendizados e sinergias para ações sustentáveis. Em 2024, aderimos à Aliança Brasileira para Descarbonização de Portos, espaço democrático destinado à troca de experiências e de informações, com o objetivo de acelerar o processo de descarbonização dos setores portuário e aquaviário no Brasil.

Comunidade, instituições de ensino, mídia, ONGs, fundações e associações

Nosso desempenho em sustentabilidade é disponibilizado de forma acessível por meio de canais oficiais de comunicação. As partes interessadas dispõem de canais dedicados, como grupos de diálogo com a comunidade, onde suas solicitações são consideradas na definição de programas e ações socioambientais. Somos signatários do Pacto Brasil pela Integridade Empresarial e do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção do Instituto Ethos.

Integridade empresarial e compliance

GRI -3-3

Estamos comprometidos com os mais elevados padrões éticos de conduta e integridade em todas as nossas atividades, assegurando o cumprimento das leis e regulamentações aplicáveis. Para garantir isso, adotamos uma Política de Integridade Empresarial e Compliance, aprovada pelo nosso Conselho de Administração, que estabelece o cumprimento dos requisitos do Sistema de

Gestão Antissuborno, bem como de todas as Leis Anticorrupção e regulamentações pertinentes às nossas operações. Além disso, seguimos rigorosamente nosso Código de Ética e outras políticas internas, normativos, mecanismos e procedimentos voltados ao combate à corrupção e a qualquer ato que prejudique a administração pública, seja no âmbito nacional ou internacional.

Conflitos de interesse

GRI 2-15 / 205

A Política de Integridade Empresarial e Compliance orienta a gestão de conflitos de interesse entre colaboradores e terceiros. Conflitos envolvendo membros do Conselho de Administração são tratados pelos acionistas, enquanto o Comitê de Auditoria, Compliance e Riscos cuida dos relacionados a diretores, gestores e auditores. A Área de Compliance analisa e atualiza os registros de conflitos, comunicando-os às partes envolvidas, sem divulgação externa, salvo quando necessário.

Todos os colaboradores devem agir eticamente, identificando e evitando conflitos de interesse, sem usar sua posição ou informações confidenciais para ganhos pessoais ou de terceiros. Contratações de agentes públicos devem seguir as políticas da empresa e não influenciar decisões públicas em

benefício da Ferroport. Colaboradores devem preencher o Formulário de Potenciais Conflitos de Interesse no processo de contratação e quando solicitado, e casos específicos serão tratados pela Área de Compliance.

Doações, ações e patrocínios devem atender às necessidades das comunidades, promovendo inclusão social, melhoria de vida ou conservação ambiental, conforme a Política SGI, e nunca com fins eleitorais ou políticos, devendo ser aprovados pelo Comitê de Ética e pela Diretoria, e avaliados pela Área de Compliance. As transferências devem ser feitas via sistema bancário, com recibos e notas fiscais, formalizadas com contratos que incluam cláusulas de integridade. É proibido fazer doações ou patrocínios a entidades indicadas por agentes públicos ou pessoas vinculadas à Ferroport, ou com o intuito de influenciar decisões ou obter benefícios indevidos.

Treinamento de Interação com Agentes Públicos GRI 205-2

Em setembro de 2024, realizamos um treinamento para preparar colaboradores para interações com agentes ou órgãos públicos, orientando-os sobre como lidar com essas situações. Apenas os colaboradores treinados estão autorizados a interagir com agentes públicos em nome da Ferroport. Os que não participaram estão passando por repescagem, com término previsto para fevereiro de 2025.

COLABORADORES TREINADOS PARA INTERAÇÃO COM AGENTES PÚBLICOS



[+](#) Saiba mais sobre as nossas práticas anticorrupção na página 43.

Programa de Compliance

IPF 04

Implementamos nosso Programa de Compliance com base nas melhores práticas e nas leis e regulamentos aplicáveis. Os princípios éticos e de integridade, que devem ser seguidos por todos os colaboradores e terceiros, estão descritos no Código de Ética. O Programa inclui um Canal de Denúncia sigiloso, operado por uma empresa independente, que garante anonimato e proteção contrarretaliação, mesmo em casos de denúncias consideradas improcedentes.

NOSSA ESTRUTURA DE COMPLIANCE ENVOLVE UM COMITÊ DE ÉTICA INTERNO, COMPOSTO PELO CEO, GERENTE JURÍDICO E GERENTE DE RECURSOS HUMANOS, COM O APOIO DO COMITÊ DE AUDITORIA, COMPLIANCE E RISCOS, QUE SE REPORTA AO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO. A CONFORMIDADE É AUDITADA DE FORMA INDEPENDENTE PELAS ÁREAS DE AUDITORIA INTERNA E COMPLIANCE DOS ACIONISTAS.

O Programa de Compliance é robusto, com diretrizes para monitoramento, revisão de políticas, investigações internas e medidas corretivas.

As diretrizes são divulgadas por diversos canais, como informes físicos, e-mails, aplicativos de mensagens, TV Corporativa, website e intranet, e os colaboradores são capacitados sobre sua importância em treinamentos e fóruns de comunicação, como a Comissão Interna de Prevenção a Acidentes e Assédio (CIPA).

A Área de Compliance é responsável pela implementação do Programa e pelo cumprimento das políticas internas, além de tratar as denúncias recebidas no Canal de Denúncia, conforme a Norma de Gestão do Canal de Denúncia. Contamos com, no mínimo, um colaborador dedicado exclusivamente ao Programa de Compliance, e esse profissional só pode ser desligado com a deliberação do Conselho de Administração.

Em assuntos relacionados a compliance e ética corporativa, a Área de Compliance reporta-se diretamente ao Comitê de Ética e, quando necessário, ao de Auditoria, Compliance e Riscos e ao Conselho de Administração, especialmente em casos de possível conflito de interesse.

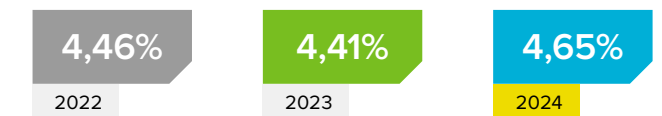
PERCENTUAL DE ADESÃO A PESQUISA DE PERCEPÇÃO DO PROGRAMA DE COMPLIANCE – SÉRIE HISTÓRICA

IPF 04



PERCENTUAL DE PERCEPÇÃO QUANTO A CULTURA ÉTICA – SÉRIE HISTÓRICA

IPF 03



MECANISMOS DE ACONSELHAMENTO E DENÚNCIAS

IPF 05 / GRI 2-25 / 2-26

Oferecemos aos nossos colaboradores, terceiros e demais públicos de relacionamento canais seguros, confidenciais e acessíveis para o reporte de condutas que possam violar nossas políticas internas, normativos ou a legislação vigente. Todos têm acesso aos normativos da Companhia e podem esclarecer dúvidas por meio do e-mail integridade@ferroport.com.br, da plataforma Teams ou dos contatos diretos com o time de Compliance.

Nosso Canal de Denúncia está disponível 24 horas por dia, gratuitamente, em português, e pode ser acessado por telefone (0800 721 0785) ou pelo site (<https://canalconfidencial.com.br/ferroport/>). O canal é aberto a colaboradores, fornecedores, prestadores de serviço e ao público externo, garantindo a possibilidade de relato anônimo ou identificado, conforme a preferência do denunciante.

Asseguramos total confidencialidade, tratamento imparcial das informações e proteção contra qualquer forma de retaliação. O processo de triagem inicial das denúncias é realizado por empresa especializada e independente, o que reforça a credibilidade e a isenção na análise. As manifestações são encaminhadas aos responsáveis pela apuração e reportadas periodicamente aos acionistas da Companhia.

Promovemos o fortalecimento contínuo da cultura de integridade, utilizando nossos canais internos de comunicação e treinamentos para informar sobre a importância do Canal de Denúncia e como utilizá-lo, reforçando nosso compromisso com a construção de um ambiente íntegro, seguro e transparente para todos.



Sugestões e denúncias

Sugestões ou denúncias são recebidas no Canal de Denúncia ou Fale Conosco. O Comitê de Ética avalia as denúncias e sugere medidas disciplinares. O Comitê de Auditoria, Compliance e Riscos e o Conselho de Administração podem ser envolvidos em casos específicos para garantir imparcialidade e independência no processo.

Fluxo das denúncias

A empresa contratada recebe, registra e encaminha a denúncia dentro do fluxo de análise. Denúncias contra colaboradores são enviadas à Área de Compliance e ao Comitê de Ética. Denúncias contra diretores e equipe de Compliance são enviadas ao Comitê de Auditoria, Compliance e Riscos. Já denúncias contra conselheiros são encaminhadas aos acionistas para o devido tratamento.

Investigação de denúncias

As equipes responsáveis pela apuração das denúncias conduzem investigações por meio de pesquisas independentes, análise de documentos e vídeos, entrevistas, diligências físicas e monitoramento de e-mails e dispositivos corporativos. Nas entrevistas, há a presença de uma testemunha nomeada pela Área de Compliance, responsável por tomar notas para registro futuro.

PREOCUPAÇÕES APRESENTADAS, TRATADAS, SOLUCIONADAS OU CONSIDERADAS SEM FUNDAMENTO (EM NÚMERO E PERCENTUAL) – SÉRIE HISTÓRICA

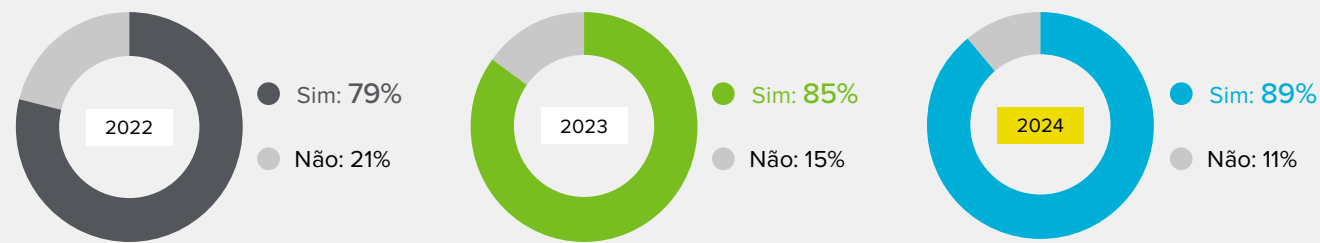
Preocupações	2022	2023	2024
Número de preocupações recebidas	56	98	122
Número de preocupações que foram tratadas, solucionadas ou consideradas sem fundamento	56	86	117
Porcentagem de preocupações que foram tratadas, solucionadas ou consideradas sem fundamento	100%	88%	96%

Confidencialidade e proteção contrarretaliação

IPF 05

Toda denúncia recebida pela Ferroport é tratada com transparência, ética e independência, garantindo sigilo e confidencialidade das informações fornecidas. O denunciante pode optar por permanecer anônimo, e todas as informações serão preservadas, independentemente de sua identificação.

Nos últimos três anos, ao questionar os colaboradores sobre a confiança de que não sofrerão qualquer tipo de retaliação por realizar uma denúncia no Canal, obtivemos os seguintes resultados:



Samara Almeida, Gerência de Operações, e Marcos Moraes, Coordenação de TI

Programa de Auditoria

Nosso programa de auditoria interna é estruturado com base em uma metodologia robusta de priorização dos processos, considerando critérios e pesos previamente definidos para avaliar o universo auditável da Ferroport. Essa abordagem nos permite identificar os processos mais críticos e garantir o foco em áreas com maior potencial de melhoria ou exposição a riscos.

O plano anual de auditoria é elaborado pela Área de Controles Internos, validado pela Diretoria da Ferroport e, em seguida, submetido à recomendação do Comitê de Auditoria, Compliance e Riscos. Após essa etapa, o plano é encaminhado para aprovação

do Conselho de Administração, assegurando total alinhamento com a governança corporativa.

A execução das auditorias é realizada de forma independente pelos times de auditoria dos acionistas, que atuam de forma alternada a cada dois anos, assegurando isenção e diversidade de perspectivas. A coordenação dessas atividades, bem como o monitoramento contínuo dos planos de ação decorrentes dos relatórios emitidos, é de responsabilidade da Área de Controles Internos.

Esse acompanhamento garante que os planos de ação sejam implementados dentro dos prazos acordados, promovendo a melhoria contínua dos processos e reforçando o compromisso com a integridade, a transparência e a excelência operacional.

Práticas anticorrupção

GRI 205 / 205-1 / 205-2

Em 2024, conquistamos a certificação ISO 37001 para o nosso Sistema de Gestão Antissuborno, um marco importante em nossas práticas anticorrupção.³ A certificação reforça nosso compromisso com a ética e a integridade, com foco na prevenção de suborno e corrupção em todas as nossas atividades. Obtivemos a certificação após a implementação de um sistema robusto, com o apoio de uma consultoria especializada.

Embora já tivéssemos um programa de compliance, aprimoramos e formalizamos a gestão do risco de suborno, tornando-a mais eficiente e documentada. O sistema inclui mapeamento contínuo de riscos e medidas de controle, conforme descrito no manual do sistema. A colaboração com nossos acionistas foi essencial para integrar melhores práticas e requisitos globais, como as leis anticorrupção internacionais e o *Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)*, fortalecendo ainda mais nosso programa.

EM 2024, AVALIAMOS 30 ATIVIDADES QUANTO AOS RISCOS DE CORRUPÇÃO, COBRINDO 100% DAS NOSSAS OPERAÇÕES.

3. De acordo com o artigo 5º da Lei nº 12.846/2013, atos como corrupção e suborno envolvem a oferta de vantagens para obter benefícios indevidos. Nossos colaboradores se comprometem a não oferecer ou autorizar tais vantagens.



COMUNICAÇÃO SOBRE OS PROCEDIMENTOS E AS POLÍTICAS DE COMBATE À CORRUPÇÃO

GRI 205-2



*Todos os colaboradores receberam nosso Código de Ética e Política de Integridade Empresarial e Compliance, que abordam o combate à corrupção, e assinaram termo de ciência e compromisso com esses documentos.

INOVAÇÃO JURÍDICA E GOVERNANÇA SUSTENTÁVEL

Como parte do nosso compromisso com uma governança corporativa eficiente, ética e alinhada aos princípios ESG, em 2024, atuamos de forma estratégica na promoção de iniciativas jurídicas com foco na geração de valor, redução de riscos e sustentabilidade do negócio.

Diagnóstico jurídico trabalhista preventivo

Realizamos o mapeamento de riscos e passivos trabalhistas com foco na antecipação de contingências e definição de planos de ação corretivos, proporcionando maior segurança jurídica nas relações de trabalho e alinhamento com boas práticas sociais e laborais.

Aplicação de Legal Design em contratos estratégicos

Revisamos e reestruturamos contratos utilizando os princípios do *Legal Design*, com o objetivo de tornar os documentos mais claros, acessíveis e compreensíveis, facilitando o cumprimento das obrigações e fortalecendo a transparência nas relações comerciais.

IPTU Verde

Aderimos ao programa municipal de incentivo fiscal "IPTU Verde", que concede desconto na alíquota do imposto a empresas que adotam práticas sustentáveis, resultando em economia financeira e reforçando nosso compromisso ambiental.



Colaboradores participantes do Programa de Voluntariado Ferroport

3

Pessoas e comunidade



Leticia Lucio e Thiago Rocha,
Coordenação de TI

Nossa gente

GRI 3-3

Acreditamos que nosso principal ativo são as pessoas que fazem parte da nossa equipe. São elas que, com seu talento, dedicação e compromisso, tornam possível a realização de nossas atividades e o alcance de nossos objetivos.

Valorizamos cada indivíduo que contribui para o nosso sucesso e entendemos que o crescimento da empresa está diretamente ligado ao desenvolvimento e bem-estar dos nossos colaboradores. Por isso, investimos continuamente em um ambiente de trabalho inclusivo, seguro e que promova o desenvolvimento pessoal e profissional,

reconhecendo que o nosso maior diferencial está nas pessoas que fazem da Ferroport uma empresa única e de sucesso.

Na pesquisa de clima organizacional realizada pela Great Place to Work (GPTW), alcançamos 90 pontos no índice de satisfação, com uma adesão de 92%. O que demonstra que, de acordo com as percepções, sentimentos e opiniões do nosso time, a Ferroport é um excelente lugar para se trabalhar, existindo um ambiente de confiança entre liderados e líderes, bom relacionamento entre as equipes e orgulho do trabalho realizado.



Pesquisa GPTW

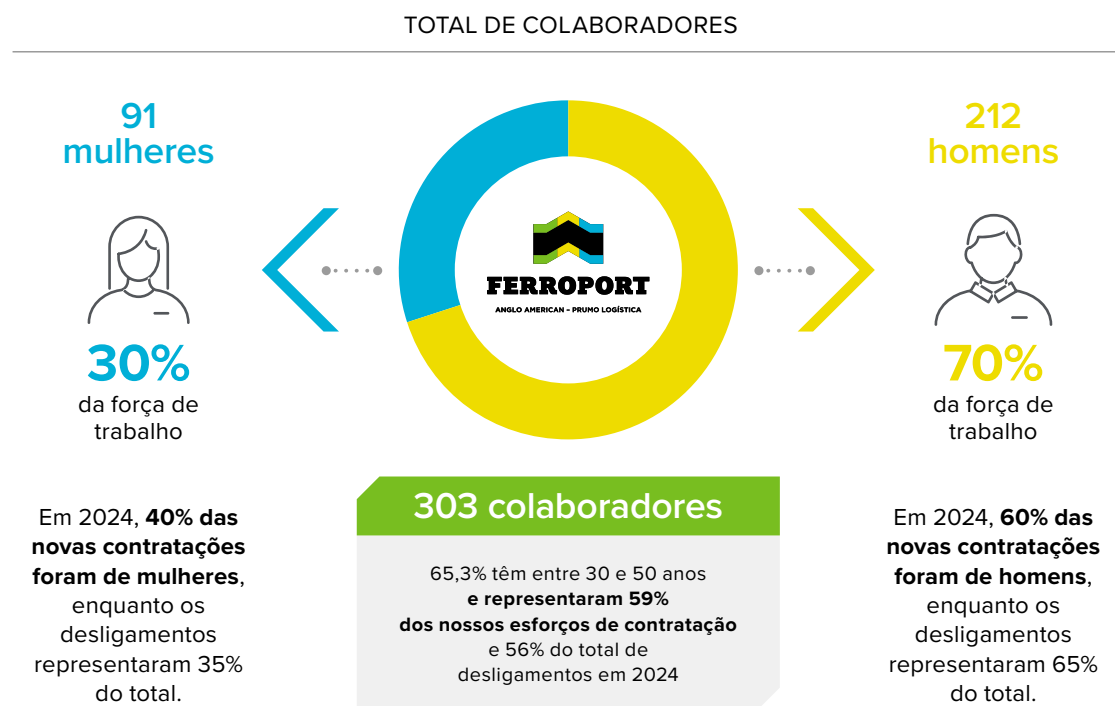
Nosso resultado no Great Place to Work (GPTW) em 2024 reflete o impacto positivo das ações realizadas ao longo do ano, especialmente relacionadas à cultura organizacional, desenvolvimento de lideranças e fortalecimento da comunicação institucional. Outro fator determinante foi o trabalho de escuta ativa com as equipes, que possibilitou a implementação das ações de melhoria percebidas em pesquisas anteriores. Os indicadores do GPTW mostraram nossa evolução nas dimensões credibilidade, imparcialidade e respeito, consideradas na metodologia de avaliação. A melhoria nos índices de inovação, satisfação dos colaboradores e quantidade de *feedbacks* realizados com a liderança, por sua vez, evidenciou que nossos esforços para transformação cultural já se traduzem em resultados concretos.

A confiança é o princípio que define os excelentes lugares para trabalhar. Nesse sentido, nosso resultado em 2024 destaca a importância da manutenção de uma cultura de confiança, inovação e produtividade, por meio da proximidade da liderança com os colaboradores.

PERFIL DOS COLABORADORES

GRI 2-7 / 401-1

Em 2024, encerramos o ano com 303 colaboradores, um crescimento de quase 7,8% em relação ao ano anterior, com a totalidade da nossa equipe presente na Região Sudeste. A maioria dos colaboradores, 65%, têm entre 30 e 50 anos. No entanto, registramos um aumento de 8,7% de pessoas com mais de 50 anos, mantendo a distribuição por faixa etária estável em comparação com o ano anterior. Além disso, alcançamos 30% de mulheres em nosso time, um crescimento de 17% em relação a 2023, refletindo nosso compromisso com a inclusão e equidade de gênero. Todos os nossos colaboradores atuam em regime permanente, em tempo integral, seja de forma presencial ou em *home office*.⁴



4. Nossos indicadores são controlados mensalmente por meio de relatórios analíticos.

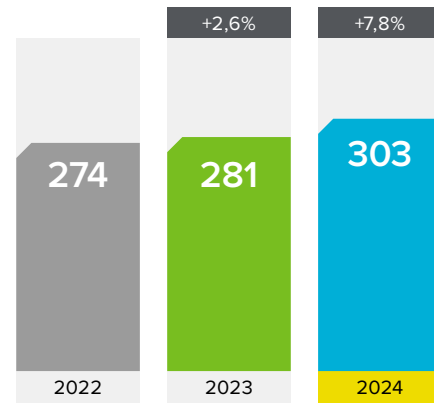


Equipe da Coordenação de Operações

100% estão na Região Sudeste.

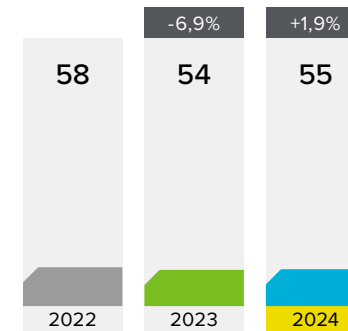
Colaboradores⁵ – Série histórica [GRI 2-7]

TOTAL

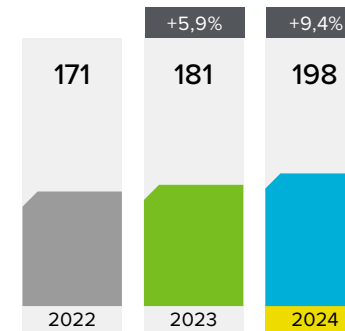


POR FAIXA ETÁRIA

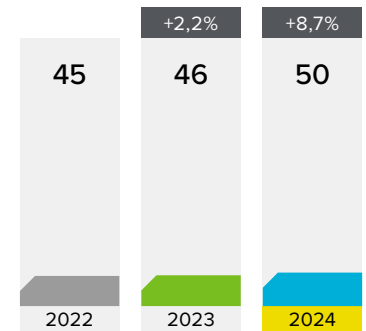
< 30 anos



30 a 50 anos

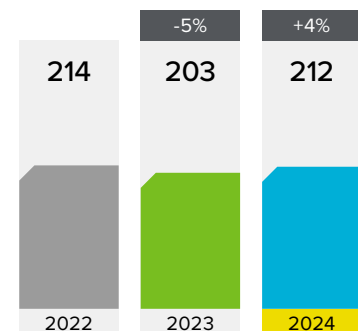


> 50 anos

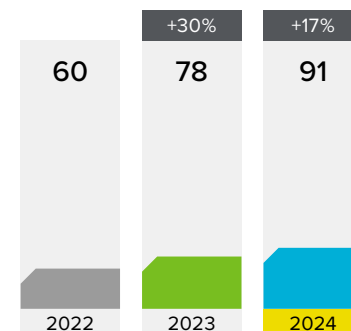


POR GÊNERO

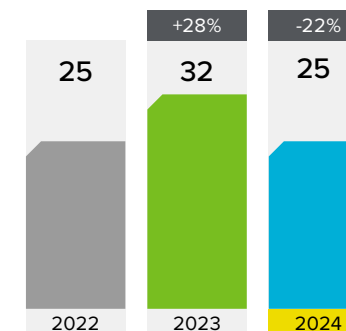
Homem



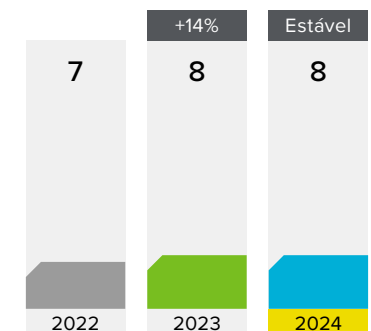
Mulher



ESTAGIÁRIOS* – SÉRIE HISTÓRICA



JOVENS APRENDIZES* – SÉRIE HISTÓRICA



5. Não ocorreram flutuações significativas no número de empregados nos últimos anos. Anualmente discutimos no momento do *budget* o aumento de *headcount*, não sendo esse aumento relacionado a evento sazonal ou projeto temporário.

*Não considerados no quadro geral de colaboradores.

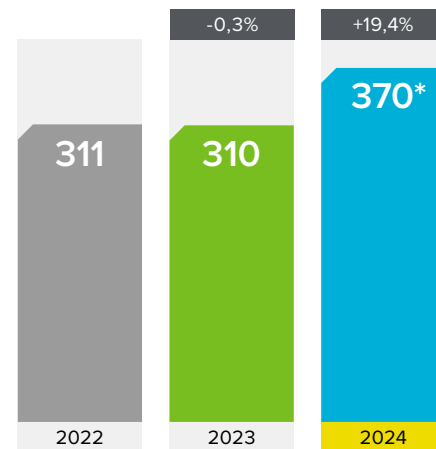
*Não considerados no quadro geral de colaboradores.

Terceiros

GRI 2-8

Contratamos profissionais terceirizados para serviços como segurança patrimonial, limpeza, conservação predial, brigadistas, socorristas e manutenção de estruturas metálicas, conforme as necessidades dos nossos processos. Os contratos seguem procedimentos internos e têm prazo definido pelas áreas gestoras dos processos envolvidos.⁶ Durante a Parada Geral de Manutenção, mobilizamos diversos terceiros para atender às demandas, e, ao fim das atividades, todos são desmobilizados da Ferroport.

EFETIVO DE TERCEIROS



*O aumento de 19,4% no efetivo de terceirizados refere-se a mudanças de fornecedores, sem impactos financeiros diretos. Em 2024, a reestruturação da Área de Manutenção e o processo de dragagem do ano anterior também influenciaram na necessidade de termos mais profissionais atuando em novos projetos e demandas.



FORNECEDORES, PRESTADORES DE SERVIÇOS E TERCEIRIZADOS SÃO INFORMADOS SOBRE O SGI, A POLÍTICA DE INTEGRIDADE DE TERCEIROS E O CÓDIGO DE ÉTICA DURANTE OS PROCESSOS DE CONTRATAÇÃO E MOBILIZAÇÃO.

Bruna Machado, prestadora de serviço de empresa terceirizada, e Marcio Vasconcelos, Coordenação de Meio Ambiente

6. Para compilar os dados sobre o número total de terceiros, usamos uma ferramenta de reporte mensal atualizada pelas empresas contratadas até o primeiro dia útil de cada mês. Nesse documento, as empresas informam o número total de colaboradores e as horas trabalhadas. O número de terceiros é calculado com base no registro do período, garantindo a precisão das informações. Para esse cálculo, são excluídos terceiros registrados em contratos do tipo spot, investimentos SIB Capex e com menos de 100 horas de trabalho registradas no mês.

Práticas de gestão de pessoas

GRI 3-3 / 401

Entendemos que o nosso sucesso está intrinsecamente ligado ao desenvolvimento das pessoas que fazem parte da nossa equipe. Em 2024, reforçamos o compromisso de construir uma cultura organizacional forte, alinhada à nossa essência e objetivos estratégicos.

Monitoramos o cumprimento dos direitos trabalhistas e apoiamos os princípios da ONU sobre negócios e direitos humanos. Investimos em treinamentos, pesquisas salariais, plano sucessório, programas de liderança e ações de recrutamento interno. Além disso, realizamos programas de estágio e capacitação profissional, além de pesquisas de clima e criação de planos de ação para melhoria contínua do clima organizacional.

Adotamos uma política de gestão de desempenho que vai além da avaliação de resultados. A meritocracia é um pilar importante, garantindo que os colaboradores que se destacam no desempenho e nas atitudes tenham oportunidades de crescimento, reconhecimento e recompensa. Além disso, essa abordagem fortalece a motivação e o engajamento, gerando resultados mais satisfatórios para todos.


Desenvolvemos programas institucionais de reconhecimento, com regras e padrões bem definidos, que abrangem diferentes áreas de atuação e níveis hierárquicos. Por meio de iniciativas como



Agean Oliveira, Coordenação de Manutenção Mecânica,
e João Louzada, Coordenação de Engenharia de Manutenção

o Programa Destaque, que premia projetos em equipe com foco em melhoria contínua e inovação, o Programa Crescer, que celebra o desenvolvimento individual e as promoções, e o Time de Ferro, que fortalece a cultura de reconhecimento na liderança, promovemos o engajamento e o espírito de valorização mútua. Também incentivamos gestos simples e significativos com o Programa Gratidão, que permite a todos nós agradecer uns aos outros com cartões físicos e virtuais. E não deixamos de reconhecer o tempo de contribuição com o Programa Tempo de Casa, que celebra os anos dedicados pelo colaborador à empresa.

Em 2024, focamos o desenvolvimento de nossas lideranças, realizando investimentos estratégicos em programas de formação para consolidar nossa cultura organizacional e direcionar o desenvolvimento de todo o time. Esse período foi essencial para promover e disseminar nossa nova cultura, por meio de treinamentos e *workshops*, com o objetivo de fortalecer o papel dos líderes e prepará-los para apoiar seus times na gestão eficaz das mudanças organizacionais.

 Saiba mais sobre o desenvolvimento de colaboradores a partir da [pág. 53](#).



POLÍTICAS E NORMAS EM GESTÃO DE PESSOAS

GRI 401

Seguimos rigorosamente as normas da CLT para os contratos de trabalho e contamos com documentos normativos que orientam nossos processos de gestão de pessoas. Entre nossas normas corporativas, destacamos a Norma de Diversidade e Inclusão, que busca promover um ambiente de trabalho diverso e inclusivo, alinhado à nossa estratégia ESG, e a Norma de Trabalho Híbrido, que regulamenta o regime de trabalho fora das dependências da empresa. Além disso, estabelecemos as Diretrizes de Recursos Humanos em documentos específicos, visando garantir um ambiente de trabalho justo, respeitoso e motivador.

Complementamos essas normas com outros documentos essenciais para otimizar nossos processos de recursos humanos e assegurar conformidade com a legislação trabalhista. Também definimos diretrizes para o auxílio educacional, que estabelecem critérios e responsabilidades para investimentos em treinamento e desenvolvimento. Ressaltamos que não contratamos colaboradores em regime temporário, garantindo que nossas práticas visem sempre a um ambiente de trabalho transparente, ético e alinhado aos nossos valores organizacionais.

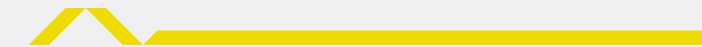
Trabalho híbrido

GRI 2-7

Desde fevereiro de 2022, adotamos o modelo de trabalho híbrido para nossos colaboradores. Os gestores são responsáveis por indicar os elegíveis, geralmente em áreas administrativas. Dos 157 colaboradores que podem optar pelo trabalho híbrido, 93 já escolheram esse modelo.

Os colaboradores elegíveis têm a flexibilidade de trabalhar até 2 dias por semana ou 8 dias por mês em *home office*. Para facilitar essa transição, oferecemos um auxílio de R\$ 1.000 para adaptações no ambiente de trabalho em casa no momento do aceite ao modelo de trabalho, além de uma ajuda de custo mensal reajustada anualmente conforme as negociações do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT).

DESDE A IMPLEMENTAÇÃO DO TRABALHO HÍBRIDO, TEMOS OBSERVADO MELHORIAS SIGNIFICATIVAS NA QUALIDADE DE VIDA E NA PRODUTIVIDADE DE NOSSA EQUIPE.



Relações justas de trabalho

GRI 2-30 / 202-1 / 2-19 / 2-20

Estamos comprometidos com a equidade e o respeito aos direitos de todos os colaboradores, sempre em busca de aprimorar nossas práticas.

Em 2024, reforçamos nosso compromisso em fortalecer uma cultura organizacional alinhada à nossa essência e aos nossos objetivos estratégicos. Para isso, garantimos que 100% dos colaboradores CLT sejam contemplados pelo Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), monitoramos o cumprimento dos direitos trabalhistas e apoiamos os princípios da ONU sobre negócios e direitos humanos. Também investimos em treinamentos, pesquisas salariais, plano sucessório, programas de liderança,

recrutamento interno e iniciativas de capacitação profissional, como programas de estágio e formação de mão de obra local.

Em nossa busca por relações de trabalho justas, a segurança dos colaboradores, tanto física quanto psicológica, é uma prioridade. Assim, promovemos o tema por meio de diagnósticos sobre o clima organizacional e planos de ação para fortalecer a confiança entre gestores e equipes. Também oferecemos apoio por meio de palestras e campanhas de conscientização sobre a importância da saúde mental.



REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

2-19 / 2-20 / 202-1 / 401-2

Adotamos uma estratégia de remuneração que busca manter um posicionamento competitivo, assegurando que todos os componentes de nosso pacote salarial sejam livres de discriminação ou privilégios relacionados a ideologia, raça, etnia, gênero, origem social, religião, crença, deficiência, filosofia ou afiliações diversas.

Nosso pacote de remuneração fixa inclui salário-base, acrescido de adicionais como periculosidade,

turno e horas extras, enquanto a remuneração variável, também conhecida como Participação em Lucros e Resultados (PLR), é regida por um acordo específico negociado por uma comissão composta por colaboradores e representantes do sindicato. Esse acordo define as regras para o pagamento da remuneração variável, contemplando as metas corporativas estabelecidas.

Embora existam diferenças nas estruturas de remuneração entre os níveis Executivo e os demais colaboradores, especialmente no que diz respeito ao múltiplo de PLR, a equidade continua sendo

um princípio fundamental. Nossos painéis de metas, utilizados para o cálculo da remuneração variável, envolvem objetivos de desempenho organizacional, desenvolvimento de pessoas e sustentabilidade, com destaque para iniciativas como o plano de descarbonização e restauração florestal em 2024.

Além disso, no ano, as metas corporativas, da diretoria e de áreas específicas, abrangeram resultados operacionais, financeiros e de diversidade e inclusão, refletindo nosso compromisso com a evolução contínua.

PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO MAIS BAIXO E O SALÁRIO MÍNIMO LOCAL, COM DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO

GRI 202-1



NOSSO PISO SALARIAL ESTÁ 20% ACIMA DO SALÁRIO MÍNIMO.

PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO-BASE E A REMUNERAÇÃO RECEBIDOS PELAS MULHERES E AQUELES RECEBIDOS PELOS HOMENS*

GRI 405-2

2024 Categoria	Mulheres / Homens		Mulheres	Homens
	Salário-base	Remuneração	Salário-base / Remuneração	Salário-base / Remuneração
Coordenação/Especialista	79%	77%	100%	102%
Profissional	76%	70%	100%	109%
Técnico Operacional	57%	54%	109%	115%
Estagiário	100%	100%	100%	0%**
Jovem Aprendiz	100%	100%	100%	0%**

*Baseia a remuneração no salário médio de cada agrupamento de gênero em cada categoria funcional de empregados.

**Todos os estagiários e jovens aprendizes são mulheres.

Pacote de benefícios

GRI 401-2

- **Seguro de Vida:** cobertura inclui morte acidental, incluindo cônjuge e filhos.
 - **Plano de Saúde/Odonto:** cobertura para colaboradores e dependentes legais, sem coparticipação.
 - **Licença-parentalidade estendida:** 2 meses para mães e 15 dias para pais, além do exigido pela legislação.
 - **Sala de apoio à amamentação:** criada em 2024, é um espaço acolhedor, seguro e funcional dedicado às mães lactantes para a extração do leite materno com privacidade e conforto.
 - **Previdência Privada:** planos básicos, custeados pela Ferroport, e suplementar, com possibilidade de aportes periódicos e extraordinários pelo colaborador.
 - **Wellhub:** plataforma de bem-estar com descontos e pagamento via folha.
 - **Transporte fretado:** gratuito para colaboradores, estagiários e jovens aprendizes.
 - **Restaurante:** refeições com desconto de R\$ 1,21 mensais em folha.
 - **Vale-alimentação:** para colaboradores, estagiários e jovens aprendizes.
 - **Happy Day:** folga no mês do aniversário.
 - **Home Office:** até 2 dias por semana, com pagamento de valor único para adaptação de local de trabalho, e ajuda de custo mensal, conforme ACT.
 - **Auxílio-creche:** visa contribuir com os cuidados na primeira infância e é direcionado para todos os colaboradores com filhos até 4 anos.
- Em 2024, ampliamos o benefício contemplando também colaboradores homens, jovens aprendizes e estagiários.**



Colaboradores em treinamento sobre as competências Ferroport

Desenvolvimento profissional

GRI 404-1

Entendemos que o desenvolvimento profissional é um processo contínuo e fundamental para o crescimento sustentável da organização. Em 2024, concentramos nossos esforços em fortalecer e promover nossa cultura organizacional, alinhando as práticas de Recursos Humanos aos pilares estratégicos da empresa. Esse alinhamento foi complementado pelo lançamento dos nossos novos norteadores estratégicos, missão, visão e essência, bem como pela criação do nosso manifesto.

Com base nos nossos norteadores, foi possível estabelecer nossas competências, elementos consolidados em formato de guia, que definem de forma clara os comportamentos esperados para nossos líderes e liderados, estabelecendo as bases para o sucesso coletivo e a construção de um futuro próspero.

No último ano, dedicamos mais de 8,8 mil horas ao desenvolvimento de nossos colaboradores, por

meio de treinamentos estratégicos que abordaram temas essenciais como diversidade e inclusão, ética e compliance, sensibilização socioambiental, além de capacitações técnicas e comportamentais. Esse investimento totalizou mais de R\$ 2 milhões, refletindo nosso compromisso com a formação contínua de nossa equipe e com a sustentabilidade a longo prazo da nossa organização.

Desenvolvimento de lideranças

GRI 404-2

O desenvolvimento de lideranças continua sendo uma prioridade estratégica para o nosso negócio. Em 2024, intensificamos nossa dedicação à formação de líderes por meio de programas de treinamento especializados, que incluíram temas como sensibilização, *accountable manager*, liderança inclusiva, liderança feminina e segurança psicológica. Com isso, foi possível impactar diretamente a produtividade e o engajamento das equipes, reforçando uma cultura de confiança, colaboração e respeito. Além dos treinamentos, implementamos um *assessment* de segurança psicológica, ferramenta essencial para avaliar a segurança e elaborar planos de ação específicos para otimizar o ambiente de trabalho.

ACREDITAMOS QUE OS LÍDERES SÃO FUNDAMENTAIS NÃO APENAS PARA DISSEMINAR E FORTALECER NOSSA CULTURA, MAS TAMBÉM PARA ATUAR COMO DESENVOLVEDORES DE PESSOAS. ELES SÃO RESPONSÁVEIS POR APOIAR O CRESCIMENTO DE SUAS EQUIPES, IDENTIFICAR TALENTOS E GARANTIR A CONTINUIDADE DAS MELHORES PRÁTICAS DENTRO DA ORGANIZAÇÃO.



Em 2024, iniciamos uma transformação cultural na Ferropport com o lançamento da nova cultura no evento *Off-Site Energizar 2024*, um encontro voltado para nossos líderes. Esse momento foi fundamental para que nossa liderança aprofundasse seu entendimento sobre a estratégia da empresa e os comportamentos essenciais para atingirmos nossos objetivos estratégicos, além de apoiar suas equipes de forma eficaz. Realizamos um mapeamento detalhado das competências e comportamentos necessários, resultando na construção do nosso *book* de competências.

Desenvolvimento de colaboradores

GRI 404-1 / 404-2

No ano, também investimos no desenvolvimento contínuo dos nossos colaboradores, oferecendo treinamentos personalizados e planos de crescimento adaptados às necessidades de cada um. Essas iniciativas abrangem tanto o desenvolvimento técnico quanto o comportamental, garantindo que todos tenham as ferramentas necessárias para alcançar seu pleno potencial e contribuir para o sucesso coletivo. Como forma de reconhecimento e valorização do trabalho desenvolvido, adotamos a meritocracia na gestão de desempenho e no ciclo de mérito. Esse modelo alinha as competências e comportamentos das equipes com os objetivos da empresa, impactando positivamente o desenvolvimento das carreiras e o engajamento dos nossos times.

NOSSO FOCO EM CAPACITAÇÃO E VALORIZAÇÃO CONTINUA SENDO O ALICERCE PARA O NOSSO SUCESSO, IMPULSIONANDO O CRESCIMENTO SUSTENTÁVEL DA FERROPORT E A CONSTRUÇÃO DE UMA CULTURA FORTE E INOVADORA.

Entre as ações que realizamos para impulsionar as carreiras de nossos colaboradores, destacamos:

Planos de Desenvolvimento Individual (PDI)

Focados no aprimoramento de cada colaborador, esses planos abordam *gaps* individuais de *soft* e *hard skills*, proporcionando um desenvolvimento personalizado.

Levantamento de Necessidades de Treinamento

Identificamos as oportunidades de capacitação, tanto coletivas quanto individuais, alinhadas às necessidades estratégicas e ao crescimento dos colaboradores.

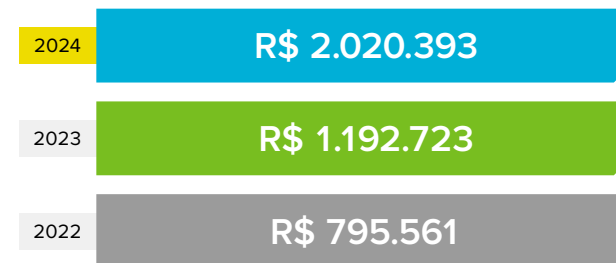
Programa de Liderança Diversa e Inclusiva

Este programa visa fortalecer a gestão, capacitando líderes em temas como diversidade, inclusão, competências comportamentais, comunicação e *feedback*, preparando-os para um ambiente colaborativo e inovador.

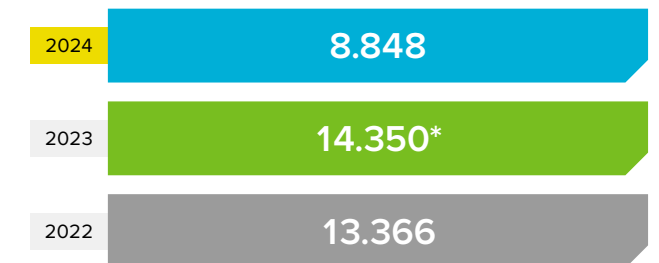
Treinamento para Desenvolvimento de Novas Competências

Em 2024, promovemos treinamentos para todos os colaboradores, capacitando-os nas novas competências organizacionais e preparando-os para os desafios futuros.

VALOR INVESTIDO EM AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO



TOTAL DE HORAS DE CAPACITAÇÃO GRI 404-1



*Em 2023, passamos a considerar como ações de desenvolvimento as capacitações técnicas e comportamentais, excluindo ambientação, normativos e informativos de rotinas de trabalho.

Avaliações de desempenho

GRI 404-3

Em 2024, concluímos o último ciclo de avaliação de desempenho, com base nos nossos antigos valores: Segurança, Responsabilidade Socioambiental, Respeito, Foco no Resultado e Nosso Jeito. Para tanto, utilizamos a metodologia 180° e 360° para garantir uma análise abrangente e justa do desempenho dos nossos times. A avaliação 180° é direcionada aos colaboradores dos níveis técnico-operacional e profissionais, incluindo as etapas de autoavaliação, avaliação do gestor e *feedback*. Já a avaliação 360°, voltada para gestores e especialistas, contempla a autoavaliação, avaliação de pares, subordinados, gestor imediato e *feedback*, proporcionando uma visão mais holística do desempenho e das competências de liderança.

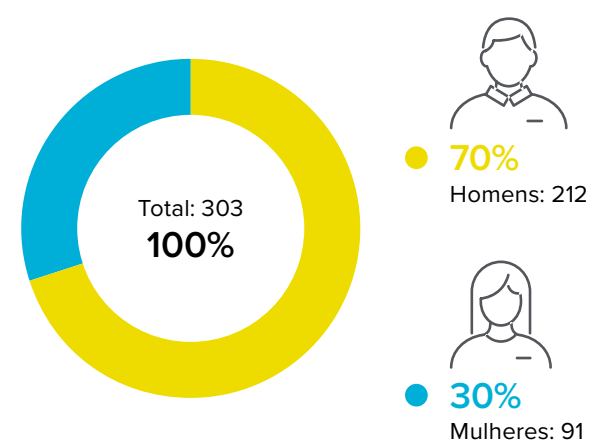
Com a evolução da nossa cultura organizacional, para 2025, estamos implementando um novo modelo de avaliação, baseado nas competências definidas para atendimento da nossa essência. A nova metodologia adotada alinha o desempenho individual às demandas estratégicas da empresa, reforçando comportamentos essenciais para um ambiente de alta performance, inovação e excelência. Além de valorizar o desempenho e as competências de cada colaborador, esse processo é um pilar fundamental para o seu crescimento profissional, oferecendo caminhos claros para o desenvolvimento contínuo e o alinhamento com os objetivos organizacionais.



Equipes de Manutenção e Operações

AVALIAÇÃO REGULAR DE DESEMPENHO POR GÊNERO

GRI 404-3



AVALIAÇÃO REGULAR DE DESEMPENHO POR CATEGORIA FUNCIONAL

GRI 404-3

Categoria	Número	Percentual
Diretoria	2	1%
Gerência	6	2%
Coordenação/ Especialista	25	8%
Supervisão/ Chefia de turno	14	5%
Profissional (analistas, engenheiros, advogados)	77	25%
Técnico Operacional	179	59%
Total	303	100%



Diversidade, equidade e inclusão

GRI 3-3 / 404-2 / 405

Valorizamos a diversidade e acreditamos que diferentes perspectivas geram inovação, um ativo para o desenvolvimento do negócio e de pessoas. Nesse sentido, nosso Programa de Diversidade e Inclusão promove a equidade, para que todas as pessoas sejam respeitadas e valorizadas por suas singularidades. Essas premissas estão alinhadas aos nossos pilares estratégicos, além de manter relação direta com a Estratégia de Sustentabilidade, Código de Ética e Programa de Compliance. Além disso, possuímos Norma de Diversidade e Inclusão, em vigor desde 2020, que rege sobre um ambiente de trabalho plural, isonômico e livre de preconceitos e discriminações.

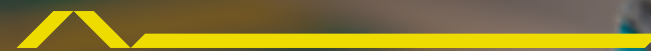
O Programa Diversidade e Inclusão é um pilar essencial para a construção de uma cultura

organizacional sólida e para o desenvolvimento sustentável da empresa, oferecendo ferramentas para empregabilidade e boas práticas sobre o tema. O intuito, além de gerar oportunidades iguais de crescimento pessoal e profissional, é que nossos colaboradores desenvolvam consciência e empatia acerca das temáticas que atravessam esses grupos minorizados, e que se tornem aliados a uma cultura diversa e inclusiva. Nossa estratégia é voltada para a equidade de gênero, e com esse propósito mais espaço tem sido criado para atração e desenvolvimento de talentos femininos. Também priorizamos a inclusão de pessoas negras por meio de contratações prioritárias nos programas de porta de entrada e liderança, e pessoas com deficiência podem usufruir de um canal exclusivo para cadastro de currículos.

Para mensurar a assertividade do nosso Programa Diversidade e Inclusão, realizamos censos qualitativos e quantitativos, a fim de captar dados demográficos do quadro de colaboradores e suas percepções sobre as ações implementadas para diversidade e para inclusão. Indicadores também são utilizados para acompanhar o desenvolvimento do capital intelectual humano. Acompanhamos nosso progresso com indicadores que medem a atração, desenvolvimento e retenção de talentos, com foco em treinamentos, planos sucessórios, recrutamento interno, avaliação de talentos e análise de dados como faixa salarial, *turnover* e adesão aos valores da empresa.

Nossos líderes são continuamente treinados para promover uma gestão que considere diversidade e inclusão como um ativo para o desenvolvimento de negócios e pessoas. O estímulo é para um ambiente baseado em segurança psicológica, compartilhamento de ideias e vivências, conversas francas, respeitosas e construtivas. Nesse sentido, em 2024, nossos líderes participaram do Programa de Liderança Inclusiva, onde foram abordados temas para auxiliá-los em momentos como *feedback*, conversas difíceis e comunicação com diferentes grupos. O programa teve duração de 12 meses e trabalhamos temas como vieses inconscientes, ambiente e comunicação inclusiva, promoção do talento feminino, entre outros.

NOSSOS ESFORÇOS JÁ SE TRADUZEM EM AVANÇOS CONCRETOS, INCLUINDO UM ÍNDICE DE 30% DE REPRESENTATIVIDADE FEMININA NA FORÇA DE TRABALHO, PERCENTUAL ACIMA DA PRÁTICA DE MERCADO EM SETORES SEMELHANTES AO DA FERROPORT.



Ana Clara Queiroz, Coordenação de Manutenção Mecânica

Diversidade em cargos de liderança

GRI 405-1

% Percentual de novas contratações na categoria funcional

DIRETORIA

Contratações em 2024: 0

- Representam 1% do total de colaboradores
- 100% são brancos
- 100% com idade acima dos 50 anos

• GÊNERO

Mulheres	50%	<div style="width: 50%;"></div>
Homens	50%	<div style="width: 50%;"></div>

GERÊNCIA

Contratações em 2024*: 2

- Representam 2% do total de colaboradores
- 100% são brancos

• GÊNERO

Mulheres	33%	<div style="width: 33%;"></div>
Homens	67%	<div style="width: 67%;"></div> 100%

• FAIXA ETÁRIA

De 30 a 50 anos	33%	<div style="width: 33%;"></div>
Acima de 50 anos	67%	<div style="width: 67%;"></div> 100%

• RAÇA

Pardos	0%	<div style="width: 0%;"></div> 50%
Branco	100%	<div style="width: 100%;"></div> 50%

*Os dois profissionais admitidos em 2024 foram desligados no mesmo ano.

COORDENAÇÃO/ESPECIALISTA

Contratações em 2024: 4

- Representam 7% do total de colaboradores

Pessoas com Deficiência 4% 25%

• GÊNERO

Mulheres	32%	<div style="width: 32%;"></div> 50%
Homens	68%	<div style="width: 68%;"></div> 50%

• FAIXA ETÁRIA

De 30 a 50 anos	72%	<div style="width: 72%;"></div> 75%
Acima de 50 anos	28%	<div style="width: 28%;"></div> 25%

• RAÇA

Pardos	24%	<div style="width: 24%;"></div> 25%
Branco	72%	<div style="width: 72%;"></div> 50%
Amarelo	4%	<div style="width: 4%;"></div> 25%

SUPERVISÃO E CHEFE DE TURNO

Contratações em 2024: 1

- Representam 4% do total de colaboradores

Pessoas com Deficiência 7%

• GÊNERO

Mulheres	7%	<div style="width: 7%;"></div> 100%
Homens	93%	<div style="width: 93%;"></div>

• FAIXA ETÁRIA

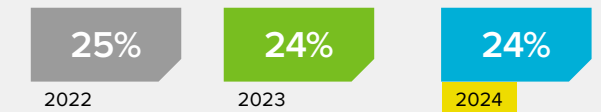
De 30 a 50 anos	71%	<div style="width: 71%;"></div> 100%
Acima de 50 anos	29%	<div style="width: 29%;"></div>

• RAÇA

Pardos	36%	<div style="width: 36%;"></div> 100%
Branco	64%	<div style="width: 64%;"></div>

PERCENTUAL DE NEGROS (PRETOS E PARDOS) EM CARGOS DE LIDERANÇA – SÉRIE HISTÓRICA

IPF 10

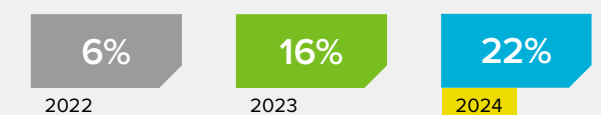


Liderança Feminina

Implementamos ações afirmativas para atração e desenvolvimento de talentos femininos, incluindo vagas direcionadas, planos de desenvolvimento individual e incentivo ao protagonismo em projetos estratégicos. Criamos o grupo de apoio Por Elas e promovemos palestras sobre letramento em gênero. Para fortalecer a presença feminina em posições de liderança, realizamos o Programa de Liderança Feminina, com módulos voltados ao autoconhecimento e à gestão de carreira.

PERCENTUAL DE LIDERANÇA FEMININA – SÉRIE HISTÓRICA

IPF 09



Colaboradores por categoria de diversidade

GRI 405-1

% Percentual de novas contratações na categoria funcional



Richard Sampaio, Coordenação de Manutenção Eletromecânica

PROFISSIONAL – ANALISTAS, ENGENHEIROS E ADVOGADOS

Contratações em 2024: 12

• Representam 23% do total de colaboradores

Pessoas com Deficiência	5%	8%
• GÊNERO		
Mulheres	44%	25%
Homens	56%	75%
• FAIXA ETÁRIA*		
Abaixo de 30 anos	10%	17%
De 30 a 50 anos	77%	67%
Acima de 50 anos	13%	17%
• RAÇA*		
Pretos	5%	
Pardos	23%	58%
Branços	71%	42%

*Os dados podem não fechar completamente devido à aproximação decimal.

ESTAGIÁRIO*

Contratações em 2024: 15

• Representam 7% do total de colaboradores

• GÊNERO		
Mulheres	100%	100%
• FAIXA ETÁRIA		
Abaixo de 30 anos	92%	87%
De 30 a 50 anos	8%	13%
• RAÇA		
Pretos	8%	13%
Pardos	56%	47%
Branços	36%	40%

*Para cálculo de Diversidade os estagiários foram considerados no total de colaboradores, totalizando 336 colaboradores em 2024.

TÉCNICO OPERACIONAL

Contratações em 2024: 33

• Representam 53% do total de colaboradores

Pessoas com Deficiência	2%	
• GÊNERO		
Mulheres	25%	58%
Homens	75%	42%
• FAIXA ETÁRIA		
Abaixo de 30 anos	26%	45%
De 30 a 50 anos	61%	52%
Acima de 50 anos	13%	3%
• RAÇA*		
Pretos	20%	21%
Pardos	37%	48%
Branços	42%	24%
Amarelos	1%	6%

*Os dados podem não fechar completamente devido à aproximação decimal.

APRENDIZ*

Contratações em 2024: 6

• Representam 2% do total de colaboradores

• GÊNERO		
Mulheres	100%	100%
• FAIXA ETÁRIA		
Abaixo de 30 anos	100%	100%
• RAÇA		
Pretos	13%	
Pardos	50%	67%
Branços	38%	33%

*Para cálculo de Diversidade os aprendizes foram considerados no total de colaboradores, totalizando 336 colaboradores em 2024.



Camilly Rodrigues,
Coordenação de Operações,
e Cellina Rangel, Coordenação
de Segurança Patrimonial

Programas de Porta de Entrada

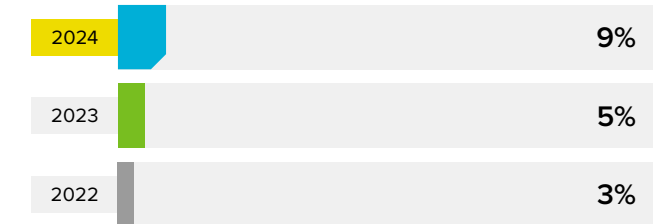
Nossos Programas de Porta de Entrada se destacam em nossa área de influência, visto a priorização da contratação afirmativa de mulheres e pessoas negras para oportunidades em áreas operacionais. Em 2024, 100% das vagas de estágio técnico e superior, aprendizagem legal e operadoras *trainee* e 58% das vagas de *trainee* de manutenção foram ocupadas por mulheres. Nesse sentido, o Ferropost Evolution, voltado para estágio e aprendizagem legal, já acumula 3 edições completas, totalizando 46 participantes e taxa de aproveitamento de 63%. O Geração Portuária, que oferece qualificação profissional em Operação e Manutenção de Equipamentos Portuários, com 2 edições realizadas, acumula 50 participantes capacitados e taxa de

aproveitamento de 50%. Os resultados do Programa de Diversidade e Inclusão são notáveis e podem ser mensurados desde a implementação em 2020.

Os índices de aproveitamento desses programas expressam a efetividade das ações propostas para o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais, e consequentemente refletem em maior representatividade feminina no quadro de colaboradores celetistas. Com isso, passamos a ter mecânicas, eletricistas, técnicas em áreas de Engenharia, Manutenção e Operação como parte do nosso time operacional, antes majoritariamente formado por homens. A expectativa é que, em 2025, um programa seja desenhado para alavancar a robustez profissional de mulheres que atuam em áreas operacionais.

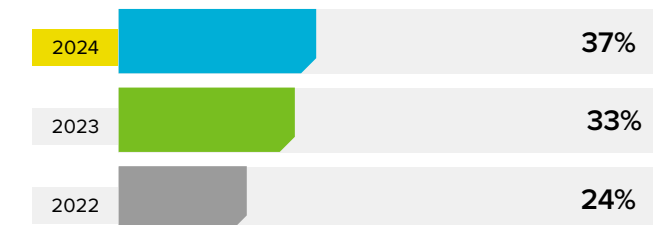
PERCENTUAL DE MULHERES NA MANUTENÇÃO – SÉRIE HISTÓRICA

IPF 07



PERCENTUAL DE MULHERES NA OPERAÇÃO – SÉRIE HISTÓRICA

IPF 08



Relacionamento com a comunidade

GRI 3-3

Uma de nossas metas estratégicas é atuar de forma colaborativa com nossos colaboradores e com a comunidade local, ampliando o acesso à educação, promovendo iniciativas que favoreçam o aumento da geração de renda e incentivando ações voluntárias. Também apoiamos cooperativas e associações parceiras, ampliando, assim, os benefícios socioambientais para as comunidades.

Nosso relacionamento com as comunidades na área de influência direta é fundamentado no respeito e na transparência, sempre com o objetivo de promover o desenvolvimento sustentável tanto do nosso negócio quanto da região em que estamos inseridos. Para isso, mantemos um Termo de Cooperação Técnica com a Secretaria de Desenvolvimento Econômico e Tecnológico de São João da Barra, que fortalece nosso apoio ao município, focando a qualificação profissional, o incentivo à educação e cultura, e o desenvolvimento de programas como o Ferroport Evolution e o Geração Portuária, que priorizam a contratação de mão de obra local.



RESPEITO, TRANSPARÊNCIA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL GUIAM NOSSO RELACIONAMENTO COM AS COMUNIDADES DA NOSSA ÁREA DE INFLUÊNCIA DIRETA.



Saiba mais sobre os Programas Geração Portuária e Ferroport Evolution nas págs. 68 e 69.

Programa Portas Abertas e diálogo com as comunidades

GRI 2-29 / 413-1 / IPF 15

O Programa Portas Abertas tem como objetivo proporcionar visitas da comunidade e dos familiares dos nossos colaboradores às dependências da Ferroport e às áreas onde realizamos projetos socioambientais. Durante essas visitas, mostramos como funcionam as operações do terminal, a Estação Ecológica Estadual de Guaxindiba e a Reserva Caruara. Além disso, destacamos a essência da empresa, compartilhando nossas ações, programas e projetos. Em 2024, recebemos mais de 220 visitantes.

Nosso compromisso com o engajamento comunitário é refletido através de diálogos periódicos com grupos locais, visando fortalecer vínculos e promover ações de saúde, bem-estar e desenvolvimento. O objetivo é criar um ambiente de diálogo contínuo que fortaleça a relação entre a empresa e a comunidade, promovendo um impacto positivo e duradouro.

Em 2024, realizamos 36 encontros, totalizando 144 horas de oficinas e palestras, beneficiando 540 pessoas. Esses diálogos ocorreram nas comunidades de Barra do Açu, Barcelos e Pipeiras, em parceria com o Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) e a Associação Comunitária de Pipeiras (ASCOP). Os encontros servem como espaços de conversa para levantar demandas das comunidades e promover ações de saúde, bem-estar e desenvolvimento local. Durante

esses eventos, realizamos oficinas de artesanato e palestras sobre diferentes temas, como diversidade, empoderamento feminino, sororidade e saúde da mulher. Para garantir um relacionamento próximo e transparente com as comunidades, promovemos a troca de experiências e o fortalecimento dos vínculos entre nós e os moradores locais. Essas interações ajudam a identificar demandas locais para ações que possam ser realizadas em parceria, promovendo um impacto positivo e duradouro.

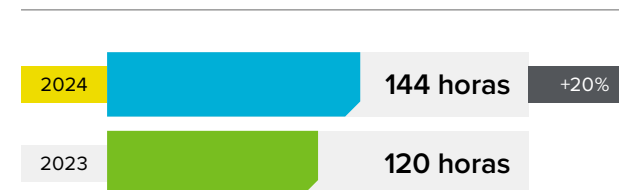
Nosso principal comitê para consulta à comunidade é o Comitê da Pesca, onde lideranças locais participam levando demandas da comunidade e discutindo formas de beneficiar o setor. Mantemos outros processos de escuta por meio de encontros com o poder público e a comunidade, além de canais como WhatsApp para facilitar a comunicação. Com essas iniciativas, reafirmamos nosso compromisso com a sustentabilidade e o desenvolvimento das comunidades locais.



Thiago Ferreira, Coordenação de Manutenção Eletromecânica, e sua família

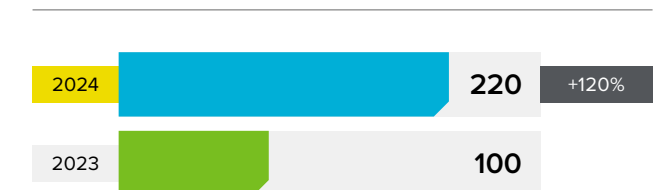
QUANTIDADE DE HORAS DE DIÁLOGOS REALIZADOS COM A COMUNIDADE – SÉRIE HISTÓRICA

IPF 13



QUANTIDADE DE VISITANTES RECEBIDOS NO PROGRAMA PORTAS ABERTAS – SÉRIE HISTÓRICA

IPF 14



Legado positivo na Comunidade

GRI 203-1 / 203-2 / 413 / 413-1

REAFIRMAMOS NOSSO COMPROMISSO COM O DESENVOLVIMENTO DAS COMUNIDADES LOCAIS, DESTINANDO APROXIMADAMENTE R\$ 8 MILHÕES AO INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO.

Nosso foco é atender diretamente às necessidades das comunidades e fortalecer parcerias público-privadas, alinhando nossas ações aos objetivos locais. Nos dedicamos ao engajamento de grupos vulneráveis, como as comunidades pesqueiras, por meio de diálogos permanentes e encontros periódicos com lideranças, visando a melhorias para a categoria. Destacamos o curso de qualificação profissional do pescador (Curso POP) e a participação nos Fóruns da Pesca do Norte Fluminense, com iniciativas eficientes que geram valor para a comunidade pesqueira da região. Trabalhamos em parceria com a Secretaria de Assistência Social, organizações da sociedade civil e secretarias do poder público, envolvendo todas as faixas etárias nos projetos. Recentemente, elaboramos uma Norma de Investimento Social Privado, focada nas melhores práticas e alinhamento com as necessidades locais.

Ao longo do ano, promovemos campanhas e treinamentos para mitigar os impactos de nossa operação e engajar tanto nossos colaboradores quanto a comunidade em questões de saúde, segurança e sustentabilidade. Mantemos comunicação contínua com as comunidades e o público externo por meio de ferramentas amplamente divulgadas, sem registrar queixas formais ao longo do ano. Em 2024, registramos 9.708 interações com as partes interessadas, incluindo reuniões com secretarias de governo e organizações sociais para discutir novos projetos e ações.



Encerramento do Curso de Qualificação para Pescador Profissional (Curso POP) realizado pela Ferroport em parceria com outras instituições

REALIZAMOS UMA DOAÇÃO DE MAIS DE R\$ 1 MILHÃO AO FUNDO DA INFÂNCIA E ADOLESCÊNCIA DE CAMPOS DOS GOYTACAZES, BENEFICIANDO 13 ORGANIZAÇÕES DA SOCIEDADE CIVIL (OSCs) DO MUNICÍPIO.

Com esse aporte, as instituições realizaram melhorias significativas em suas infraestruturas, como a instalação de placas solares, aquisição de veículos, construção de bibliotecas e laboratórios de informática, reformas em salas e a compra de ar-condicionado. Essas ações contribuíram para a redução de custos com energia, aprimoraram a qualificação dos assistidos para o mercado de trabalho e ofereceram melhores condições de atendimento aos usuários, além de melhorar as condições de trabalho nos locais apoiados. As organizações atendem a diversos públicos da sociedade civil, impactando positivamente a comunidade local.

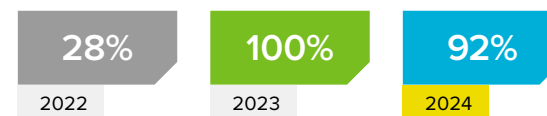
VALOR INVESTIDO EM AÇÕES SOCIAIS – ISP
(EM R\$ MILHÕES) – SÉRIE HISTÓRICA

IPF 17



PERCENTUAL DEDUZIDO DO IR DISPONÍVEL POR
MEIO DAS LEIS DE INCENTIVO – SÉRIE HISTÓRICA

IPF 18



QUANTIDADE DE AÇÕES DE VOLUNTARIADO
REALIZADA – SÉRIE HISTÓRICA

IPF 15



QUANTIDADE DE HORAS E DE BENEFICIADOS POR AÇÕES SOCIAIS – SÉRIE HISTÓRICA IPF 16

Tipo de ação	2022			2023			2024				
	Número de projetos/encontros	Número de horas	Número de Beneficiados	Número de projetos/encontros	Número de horas	Número de Beneficiados	Faturamento (R\$)	Número de projetos/encontros	Número de horas	Número de Beneficiados	Faturamento (R\$)
Diálogos	-	115	690	-	120	645	-	36	144	540	-
Projetos Incentivados	4	-	559	8	-	9484	-	18	-	18353	-
Feira do Porto	-	-	-	-	21	1101	11.733,00	-	36	1727	25.672,00

Programas e iniciativas de desenvolvimento social ⁷

GRI 203-2 / 413 / 413-1

Nossa atuação nas comunidades locais reflete o compromisso com o fortalecimento de vínculos e o desenvolvimento social por meio de diversas iniciativas. Por meio dessas ações, buscamos promover o bem-estar e a saúde, além de incentivar o desenvolvimento local.

Educação e Cultura: investimos em projetos como Orquestrando a Vida e Cultura na Rua, que promovem o ensino de música e artes visuais para crianças e jovens em situação de vulnerabilidade social. Esses projetos são fundamentais para o desenvolvimento cultural e educacional da comunidade.

Inclusão Digital e Tecnológica: acreditamos na integração da tecnologia e educação para o crescimento pessoal e social dos jovens. Projetos como E-Futebol e Robótica nas Escolas são exemplos de nossas iniciativas que visam capacitar os jovens para o futuro.

7. Para consultar valores investidos via leis de incentivo, acesse canais de transparência do Governo Federal.



Ari Silva, produtor rural da localidade de Vila da Terra (Fazenda Palacete), 5º distrito de São João da Barra, participante do Projeto Feira no Porto realizado na Ferrop



» Corrida do Bem

Promoveu saúde, bem-estar e solidariedade por meio da prática esportiva, com a participação de mais de 900 pessoas. Os alimentos arrecadados beneficiaram 800 famílias atendidas pelo Movimento Social Santa Dulce.



» Campanha do Agasalho

Arrecadou mais de 2.000 peças de frio, em 14 pontos de coleta, beneficiando famílias e pessoas em situação de rua em São João da Barra e Campos dos Goytacazes, com a colaboração de 35 voluntários.



» Nas Trilhas da Ferroport

Realizado na Estação Estadual Ecológica de Guaxindiba, destacou os compromissos da Ferroport com reflorestamento e questões ambientais, beneficiando diretamente 800 pessoas.



» Culinária Sustentável

Ofereceu oficinas práticas para mulheres em situação de vulnerabilidade social, com foco em planejamento de compras, aproveitamento de alimentos e empreendedorismo, beneficiando 4.080 pessoas.



» Cultura em Campo

Ofereceu oficinas artísticas para crianças e adolescentes, promovendo o desenvolvimento cultural e artístico, beneficiando 60 pessoas.



» Robótica nas Escolas

Promoveu oficinas práticas e interativas de robótica e programação para estudantes do ensino fundamental, beneficiando 300 alunos.



» Biblioteca da Diversidade

Capacitou professores e entregou materiais com o objetivo de valorizar a diversidade cultural e artística, beneficiando 1.000 pessoas.



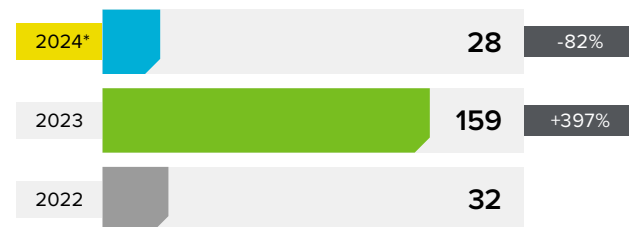
» Junho Verde

Ação de conscientização ambiental, com a participação de 1.633 pessoas.

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DA COMUNIDADE LOCAL GRI 203-2 / 413-1

Acreditamos no poder transformador do desenvolvimento e da qualificação profissional e no seu impacto positivo na comunidade local. Nosso compromisso com a capacitação e inclusão dos moradores da região onde atuamos, por meio da promoção de ações de formação de mão de obra e capacitação para geração de renda, fomenta o empreendedorismo e a inserção no mercado de trabalho.

QUANTIDADE DE PESSOAS FORMADAS PELOS CURSOS DE QUALIFICAÇÃO – SÉRIE HISTÓRICA IPF 12



*A redução do quantitativo se deu por conta de ano eleitoral e falta de estrutura municipal para realização dos cursos.

Programa Geração Portuária

O Programa Geração Portuária é uma iniciativa que visa capacitar moradores locais para atuarem nas áreas de manutenção e operação da Ferroport. Em 2022 e 2023, dedicamos o programa exclusivamente às mulheres residentes de São João da Barra, buscando ampliar a diversidade e inclusão do nosso negócio. Em 2024, expandimos o programa para incluir a primeira turma de Manutenção, com vagas preferenciais para mulheres e pessoas negras de Campos e São João da Barra. Até agora, beneficiamos 72 pessoas, com 12 efetivações, e prevemos a efetivação de mais 8 participantes em 2025.



Kamilla Rodrigues e Victoria Silva, Área de Saúde Ocupacional



Turma 2024 do Programa Geração Portuária

Ferroport Evolution

Desde o início de nossas operações em 2014, valorizamos o primeiro passo profissional. Em 2020, demos um salto importante com a criação do Ferroport Evolution, nosso programa de desenvolvimento voltado para quem está começando a trilhar sua carreira. Esse programa robusto oferece uma trilha de desenvolvimento completa, ampliando os benefícios e criando uma identidade visual que reflete nossos valores e missão.

Em 2022, alcançamos uma expressiva taxa de conversão de estagiários em colaboradores celetistas, o que nos levou a integrar o Ferroport Evolution à nossa estratégia de Diversidade e Inclusão (D&I). Desde então, temos direcionado as vagas de jovem aprendiz exclusivamente para mulheres residentes de São João da Barra, promovendo o protagonismo feminino na região. Além disso, estruturamos as vagas de estágio para incluir pessoas de diferentes gêneros e raças, buscando ampliar significativamente a diversidade em nossas operações.

O programa oferece oportunidades de estágio, em nível superior e técnico, e aprendizagem legal para pessoas de São João da Barra, suas adjacências, e do Rio de Janeiro. Os participantes vivenciam experiências que fortalecem competências técnicas e comportamentais, preparando-os para os próximos passos em suas trajetórias profissionais. Desde 2022, priorizamos a contratação de mulheres e pessoas pretas, impulsionando a empregabilidade desses grupos historicamente sub-representados.

Para participar do programa de estágio, é necessário estar cursando o nível técnico ou superior, presencial ou EAD, com previsão de formatura que permita a permanência por até dois anos. Os cursos são definidos conforme nossa demanda interna. Para o programa de jovem aprendiz, o requisito é ter o ensino fundamental completo e estar na faixa

etária de 18 a 24 anos, exceto para pessoas com deficiência, que podem participar em qualquer idade.

Com essas iniciativas, reafirmamos nosso compromisso com o desenvolvimento profissional da comunidade local, promovendo a inclusão e a diversidade, e preparando nossos talentos para um futuro promissor.



RESULTADOS ACUMULADOS – SÉRIE HISTÓRICA*

	2020	2021	2022	2023	2024
Estagiários admitidos	12	17	17	27	15
Estagiários convertidos em CLT**	10	11	8	7	2
Taxa de conversão***	83%	65%	47%	26%	13%
Contratos em andamento (2 anos de vigência)	-	-	-	74%	87%

*As informações apresentadas consideram as turmas de 2020 em diante, a partir do lançamento do Ferroport Evolution.

**As oportunidades de conversão ocorrem a partir de turnover interno de vagas compatíveis à expertise profissional deste público.

***A taxa de conversão não contempla admissões de estagiários/jovens em empresas terceirizadas da Ferroport, nem do Grupo Prumo.

Desenvolvimento de fornecedores locais

GRI 308-2 / 414-2

Nos destacamos pelo compromisso com o desenvolvimento de fornecedores locais por meio de um programa estruturado que integra capacitação, avaliação e reconhecimento. Esse desenvolvimento é parte essencial de nossa estratégia de fortalecimento da cadeia de suprimentos, que inclui práticas sustentáveis e sociais, gerando impactos positivos tanto para nossas operações quanto para as comunidades locais.



O desenvolvimento do nosso Programa Impulso, planejado para 2025, constitui a base dessa iniciativa, cujo objetivo é capacitar nossos fornecedores para atender de forma eficaz às demandas e aprimorar suas práticas em sustentabilidade, inovação e gestão de resíduos. Com essa iniciativa, buscamos transformar nossos fornecedores em parceiros estratégicos e essenciais para o crescimento sustentável da empresa e da região. Esse programa está devidamente alinhado ao nosso planejamento estratégico Rumo aos 30!, que estabelece metas claras para ampliar o número de fornecedores locais engajados e o volume de negócios realizados com essas empresas.

PROMOVEMOS UM CICLO CONTÍNUO DE CAPACITAÇÃO, MONITORAMENTO E RECONHECIMENTO DOS NOSSOS PARCEIROS, INCENTIVANDO A ADOÇÃO DE PADRÕES SOCIOAMBIENTAIS E FOMENTANDO A INCLUSÃO E A DIVERSIDADE EM TODAS AS NOSSAS INICIATIVAS.

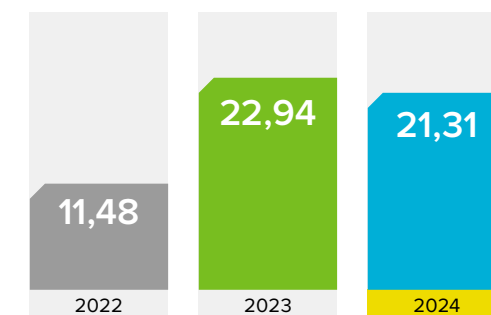


Realizamos eventos como rodadas de negócios e capacitação, promovendo uma interação contínua com nossos fornecedores para superar barreiras e assegurar o atendimento aos requisitos técnicos

e socioambientais estabelecidos. Focamos nossos esforços na capacitação de fornecedores locais, que frequentemente enfrentam desafios relacionados a aspectos técnicos, tributação fiscal e cumprimento de prazos. Para lidar com essas questões, além de oferecer treinamentos direcionados, envolvemo-nos diretamente no processo de adaptação dos fornecedores aos padrões exigidos. Adicionalmente, implementamos contratos de longa duração para proporcionar estabilidade aos fornecedores locais e fomentar relações duradouras e sustentáveis. Também investimos em monitoramento contínuo de estoques e no planejamento de demandas, com o propósito de reduzir desperdícios, promover a reciclagem e alinhar nossas práticas a uma gestão sustentável.

PROPORÇÃO DE GASTOS COM FORNECEDORES LOCAIS* (EM R\$ MILHÕES) – SÉRIE HISTÓRICA

GRI 204-1

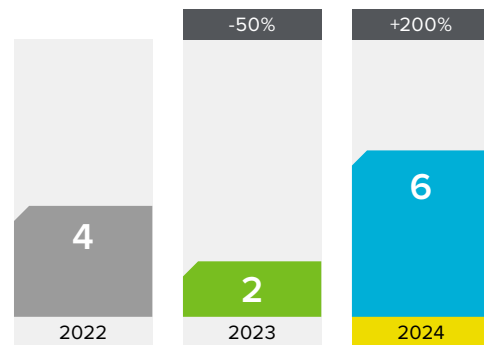


*Fornecedores locais são aqueles que estão dentro do raio de 150km a partir da localização da unidade do Porto do Açú.



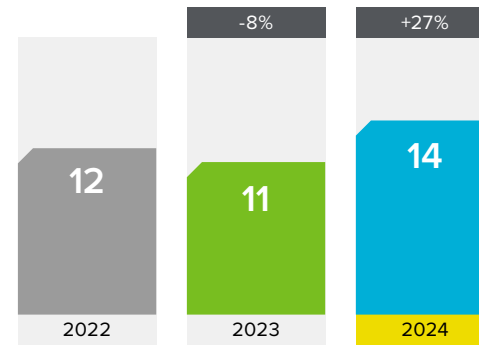
NÚMERO DE NOVOS FORNECEDORES LOCAIS CAPTADOS E CONTRATADOS – SÉRIE HISTÓRICA

IPF 19



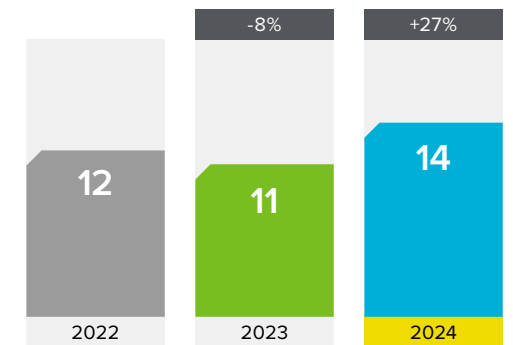
PERCENTUAL DE PARTICIPAÇÃO DE FORNECEDORES LOCAIS EM OPORTUNIDADES – SÉRIE HISTÓRICA

IPF 20



PERCENTUAL DE VALOR GASTO NA CONTRATAÇÃO DE FORNECEDORES LOCAIS – SÉRIE HISTÓRICA

IPF 21





Thalita Apelfeler, Coordenação de Segurança do Trabalho,
e Marcio Vasconcelos, Coordenação de Meio Ambiente

4

Cultura de saúde e segurança

Segurança operacional

GRI 3-3 / 403 / 403-1 / 403-2 / 403-4 / 403-8

Nosso terminal portuário é certificado pelo Código Internacional para a Proteção de Navios e Instalações Portuárias (ISPS Code), garantindo que operamos dentro dos mais altos padrões de segurança estabelecidos mundialmente para prevenir atos ilícitos contra navios e instalações portuárias. Para assegurar o cumprimento dessa legislação, implementamos normas e procedimentos rigorosos de controle de acesso e contamos com um sistema eletrônico de Circuito Fechado de Televisão (CFTV), monitorado 24 horas por dia, 7 dias por semana, pelo nosso Centro de Controle de Operações de Segurança (CCOS).

O CCOS desempenha um papel essencial em nossa operação, coordenando todas as atividades de monitoramento e resposta a emergências. Ele centraliza informações de segurança e garante que qualquer situação de risco seja tratada de forma rápida e eficiente. Com o uso de tecnologias avançadas, como câmeras de alta definição e sensores de movimento, e sistemas de comunicação integrados, o CCOS proporciona uma resposta ágil e coordenada a incidentes, além de gerenciar o controle de acesso para garantir que apenas pessoas autorizadas entrem nas áreas portuárias.



Equipe da Coordenação de Segurança Patrimonial

Procedimentos de Segurança

GRI 403 / 403-2 / 403-7

Além do monitoramento contínuo, adotamos procedimentos de segurança específicos para as operações realizadas, incluindo a manipulação segura de materiais perigosos, prevenção de incêndios e proteção contra roubos e vandalismo. Essas medidas são fundamentais para garantir a integridade das operações portuárias e a segurança de todos os envolvidos.



Planejamento e resposta à emergência

GRI 403 / 403-2 / 403-7

Identificamos potenciais cenários de emergência em nossas instalações e desenvolvemos metodologias para garantir uma resposta eficiente e segura. Essas metodologias têm o objetivo de prevenir, responder e mitigar impactos adversos, assegurando uma gestão de crises eficaz.

Para garantir nossa prontidão, mantemos planos de emergência específicos, como o Plano de Emergência Individual (PEI), que define ações para vazamentos de óleo no mar, o Plano de Área do Porto do Açu (PAPA), que é realizado em parceria com outras empresas e estabelece ações para incidentes de poluição por óleo no mar, e o Plano de Atendimento a Emergências (PAE) / Plano de Controle de Emergência (PCE), que descreve procedimentos detalhados para diferentes cenários acidentais. Além disso, temos o Plano de Auxílio Mútuo (PAM), desenvolvido junto a outras empresas, para otimizar a resposta a emergências e proteger a comunidade e o meio ambiente.

Nossa equipe de emergência é composta por bombeiros civis e técnicos em enfermagem socorristas, sempre prontos para agir com veículos de emergência equipados. Para garantir a eficácia de nossas ações, realizamos simulados de emergência periodicamente, garantindo que todos os procedimentos sejam seguidos de forma eficaz. Além disso, contamos com um Manual de Gestão de Crise, que detalha as ações a serem

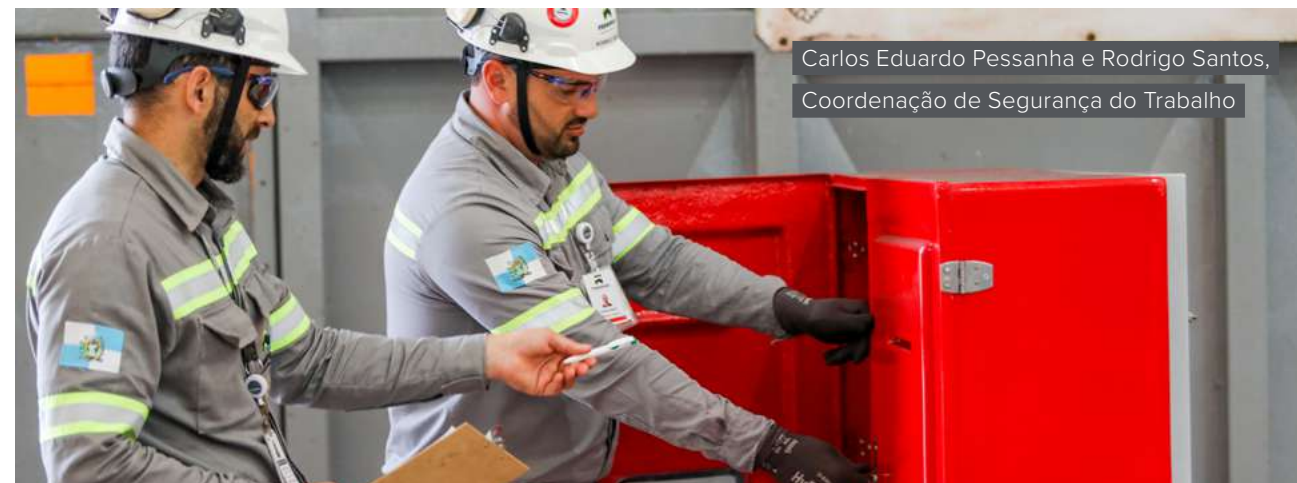
adotadas em situações críticas que possam afetar nossas operações, reputação ou lucratividade.

Em caso de emergência, seguimos um processo estruturado iniciado pelo CCOS, onde a detecção e o alerta são realizados por meio de monitoramento contínuo, permitindo a identificação rápida da emergência e a emissão de avisos para todas as partes envolvidas. A mobilização de recursos ocorre imediatamente, garantindo que bombeiros, técnicos em enfermagem e veículos de emergência estejam prontos para intervir de forma ágil e eficiente.

Durante a resposta à emergência, seguimos procedimentos específicos, garantindo que todas as ações sejam executadas com precisão. A comunicação contínua é mantida ao longo do processo, com atualizações regulares e a coordenação direta com serviços de emergência externos, caso necessário. Após a resolução da

situação, realizamos o encerramento e a avaliação pós-emergência, garantindo a segurança das áreas afetadas e conduzindo uma análise detalhada da resposta, identificando pontos de melhoria para aperfeiçoar ainda mais nossas operações.

Em 2024, participamos do evento promovido pela Core Academy, iniciativa da Porto do Açu que busca integrar a Segurança Corporativa e a Segurança Pública. Durante o encontro, tivemos a oportunidade de compartilhar conhecimentos técnicos sobre segurança no tráfego marítimo, gestão de navegação, monitoramento de segurança corporativa e resposta a crises e emergências no ambiente portuário. O evento contou com a participação de autoridades de segurança pública e representantes da Área de Segurança Patrimonial das empresas do Complexo Portuário do Açu, fortalecendo nossa expertise e promovendo a colaboração entre os setores.



Carlos Eduardo Pessanha e Rodrigo Santos,
Coordenação de Segurança do Trabalho



Manutenção e segurança dos ativos

GRI 403-2

Direcionamos esforços para intensificar o monitoramento e garantir a segurança dos equipamentos. Apesar da excelente performance operacional histórica, em busca da melhoria contínua, decidimos reestruturar nossa gestão de ativos conforme diretrizes da ISO 55000. Com processo de implementação iniciado em 2024, e com previsão de conclusão para 2026, nosso objetivo é otimizar as sistemáticas de identificação e gerenciamento de riscos, com a aquisição de sistemas e a implementação de processos, destacando, ainda, ações relacionadas à engenharia de manutenção, confiabilidade e integridade estrutural.

Após o diagnóstico detalhado dos ativos, as intervenções necessárias são realizadas para eliminar as situações de maior criticidade. No ano, também planejamos o redimensionamento da equipe de trabalho em processos de manutenção

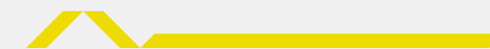
e confiabilidade. Foi adquirida tecnologia de ponta, incluindo *softwares* para previsibilidade, para dar continuidade ao monitoramento dos nossos ativos. Além disso, a reestruturação de processos operacionais estratégicos foi realizada, alinhada ao conceito da Indústria 4.0.

Seguimos, em 2024, com o processo de automação dos equipamentos do pátio, envolvendo a empilhadeira e a recuperadora. Esse projeto tem como principal objetivo aumentar a confiabilidade das operações, reforçar a segurança e promover o bem-estar dos nossos operadores. A automação é um passo essencial para elevar a eficiência operacional, por meio da otimização de processos e da redução de impactos, garantindo uma produção mais contínua, segura e sustentável. Esse movimento está alinhado ao nosso compromisso com a inovação e com os padrões globais de excelência operacional.

Parada de Manutenção

A manutenção preventiva anual dos equipamentos operacionais é realizada com a participação de diversas empresas e profissionais especializados. Durante o processo, todas as atividades planejadas, incluindo as críticas, são executadas com rigoroso controle de segurança. Durante todo o processo, todas as atividades, incluindo as de maior risco, foram concluídas sem registro de lesões, o que destaca a efetividade dos controles de segurança aplicados.

**NO ANO DE 2024,
A MANUTENÇÃO
PREVENTIVA ANUAL
DOS EQUIPAMENTOS
OPERACIONAIS
OCORREU ENTRE OS
DIAS 26 DE SETEMBRO
E 8 DE OUTUBRO, COM
DURAÇÃO DE 304
HORAS DE TRABALHO.**



Saúde e segurança ocupacional

GRI 3-3 / 403 / 403-1 / 403-2 / 403-4 / 403-8

Nossa Estratégia de Sustentabilidade reflete o compromisso que temos com a saúde e segurança ocupacional, com a Cultura de Saúde e Segurança como pilar fundamental. Priorizamos o bem-estar de todos em nossas operações e, conforme definido em nossa Política de Sistema de Gestão Integrado (SGI), buscamos eliminar perigos e reduzir riscos no ambiente de trabalho, com a participação ativa de todos, especialmente da liderança.

A PREVENÇÃO DE INCIDENTES É NOSSA PRIORIDADE, E A COLABORAÇÃO DE TODOS É ESSENCIAL PARA MANTER UM AMBIENTE SEGURO.

Implementamos um sistema de gestão alinhado à ISO 45001:2018, que segue as Normas Reguladoras do Ministério do Trabalho e as normas internas da Ferroport, abrangendo colaboradores e terceiros. O sistema adota o ciclo PDCA (Planejar, Fazer, Checar, Agir), promovendo a melhoria contínua por meio da identificação e



avaliação constante de riscos e oportunidades. O Inventário de Perigos e Riscos (IPR) é atualizado regularmente, e indicadores e ferramentas proativas monitoram esses riscos. Estabelecemos, também, a ferramenta de Verificação e Comunicação de Desvios (VCD), permitindo que todos comuniquem e tratem desvios de segurança e meio ambiente, com registros em *software* dedicado.

Adotamos o procedimento de Análise Preliminar de Risco Diário (APR-D), garantindo o direito de recusa do colaborador e um ambiente mais seguro. O Canal de Denúncias está disponível para relatar situações de risco ou condutas inadequadas.

Realizamos reuniões mensais da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e Comissão de

Prevenção de Acidentes do Trabalho Portuário (CPATP), com participação dos representantes de empregados e empregador, promovendo o envolvimento de todos em saúde e segurança. A CIPA também realiza inspeções periódicas, em colaboração com o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) da Ferroport. Trimestralmente, realizamos reuniões com as empresas contratadas para garantir a participação de todos na melhoria das condições de saúde e segurança. Além disso, disponibilizamos informações sobre saúde e segurança por meio de um *drive* com acesso a normas e procedimentos, enviamos e-mails com atualizações de segurança e mantemos um grupo de mensagens para facilitar a comunicação entre todos os envolvidos.

Práticas de segurança no trabalho

GRI 403 / 403-2 / 403-5

Garantimos condições de trabalho seguras e adequadas por meio de um programa contínuo de conscientização, treinamento e capacitação, com um enfoque constante na prevenção de acidentes e proteção de todos os colaboradores. Comprometidos com a segurança, exigimos o cumprimento rigoroso das normas estabelecidas, o uso correto de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e a adoção de práticas eficazes para mitigar riscos, garantindo, assim, um ambiente livre de incidentes e com alta qualidade de vida no trabalho.

Nossa estratégia de negócios coloca a prevenção de incidentes como uma prioridade absoluta, envolvendo todos os colaboradores, especialmente

a liderança, em ações de engajamento para consolidar a Ferroport como uma referência global em operações portuárias seguras, eficientes, tecnológicas e sustentáveis. Para alcançar esse objetivo, oferecemos capacitação anual que cobre desde temas obrigatórios, como direção defensiva e bloqueio de energias, até conteúdos específicos para cada função, como percepção de riscos, movimentação de cargas e trabalho em altura.

Nos casos em que ocorrem incidentes, realizamos investigações profundas para compreender as causas e atualizar nosso Inventário de Perigos e Riscos (IPR), monitorando a eficácia das ações corretivas por meio de inspeções regulares, auditorias e relatórios contínuos. Estabelecemos metas claras para a redução de incidentes e seguimos de perto as taxas de ocorrência.



IMPLEMENTAMOS UM SISTEMA DE MONITORAMENTO DE FADIGA PARA OPERADORES DE EQUIPAMENTOS CRÍTICOS, COM O OBJETIVO DE PREVENIR ACIDENTES E PROTEGER A SAÚDE DE NOSSOS COLABORADORES.

Treinamentos internos e normativos

Capacitações internas e treinamentos obrigatórios para garantir que todos os colaboradores e terceiros estejam preparados para identificar e evitar riscos.

Inspeções de segurança

Realizadas regularmente, ajudam a identificar condições inseguras e implementar medidas corretivas antes de incidentes.

VFL (Liderança Visível e Percebida)

Reforça a presença ativa dos líderes nas áreas operacionais, com intervenções diretas nas atividades e valorização da segurança como pilar cultural.

Quase acidentes (Near Misses)

Relatamos e classificamos quase acidentes em HPI (alto potencial de danos graves) e HPH (quebra de controles críticos com riscos significativos que exigem correção imediata).

PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE PROTEÇÃO

403-3 / 403-7

O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) mapeia todos os perigos associados às atividades de colaboradores e terceiros, permitindo a implementação de medidas de controle eficazes. O objetivo é eliminar ou reduzir significativamente os riscos, garantindo um ambiente de trabalho seguro.

Para cada risco crítico são estabelecidos responsáveis por realizar mensalmente Listas de Verificação de Controle Crítico (LVCC) para avaliar a conformidade das medidas preventivas, tendo sido realizadas 188 verificações em 2024. A verificação comportamental (VFL) também é conduzida para identificar comportamentos de risco e reforçar práticas seguras.

EM 2024, FORAM REALIZADAS 2.909 VFL, SENDO 1.497 EM ATIVIDADES COM RISCOS CRÍTICOS.



Pátio de estocagem de minério de ferro

Riscos críticos

GRI 403-7

- » 1. Perda de controle na condução de veículos/equipamentos móveis;
- » 2. Exposição ao contato com superfícies energizadas;
- » 3. Perda de integridade de transportadores de correia e casas de transferência;
- » 4. Perda de controle durante o processo de amarração;
- » 5. Perda de controle na movimentação de máquinas de pátio (EP, RC) e do CN;
- » 6. Perda de controle em atividades próximas à lâmina d'água;
- » 7. Exposição a partes rotativas de equipamentos (TR, RC, EP, CN);
- » 8. Emergência em atividades realizadas em ambientes confinados;
- » 9. Perda de estabilidade das pilhas de minério;
- » 10. Perda de equilíbrio durante atividades em altura;
- » 11. Perda de controle no içamento de cargas;
- » 12. Perda de controle na movimentação de embarcações.

Acidentes de trabalho

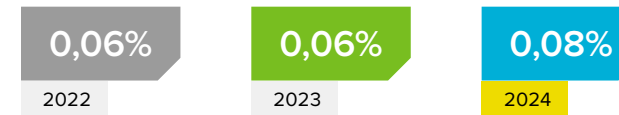
GRI 403-9

Identificamos perigos que apresentam riscos de acidentes graves no ambiente de trabalho a partir da análise de risco que considera a severidade e frequência. Para eliminar perigos e minimizar riscos, adotamos medidas de engenharia seguindo a hierarquia de controle estabelecida no PGR e fornecemos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adequados para a atuação em áreas operacionais e de risco. Também realizamos Diálogos Diários de Segurança (DDS) em todas as áreas, inspeções regulares de segurança, campanhas internas focadas em Saúde e Segurança do Trabalho, a CIPA/CPATP e a consulta periódica com terceiros. Essas medidas têm como objetivo criar um ambiente de trabalho mais seguro e reduzir a ocorrência de acidentes.

Ao longo do ano, identificamos que os principais tipos de acidentes envolvendo nossos colaboradores foram lesões nos membros superiores, em especial nas mãos e nos dedos. No caso dos terceiros, os incidentes mais recorrentes envolveram os membros inferiores, resultando em ferimentos superficiais. Implementamos ações corretivas e preventivas para evitar a reincidência desses casos, fortalecendo continuamente nosso sistema de gestão.

TAXA DE ABSENTEÍSMO – SÉRIE HISTÓRICA

IPF 06



ACIDENTES DE TRABALHO ENVOLVENDO COLABORADORES

GRI 403-9

	2024	
	Nº	Índice
i. O número e índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0,00	0,00
ii. O número e índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	1,00	1,26
iii. O número e índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	1,00	1,26
v. O número de horas trabalhadas	793.439	–

ACIDENTES DE TRABALHO ENVOLVENDO TERCEIROS

GRI 403-9

	2024	
	Nº	Índice
i. O número e índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0,00	0,00
ii. O número e índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	1,00	0,87
iii. O número e índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	2,00	1,75
v. O número de horas trabalhadas	1.142.771	–

CAPACITAÇÕES EM SEGURANÇA DO TRABALHO

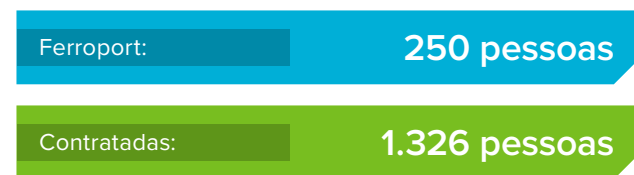
GRI 403-5

Todos os colaboradores e terceiros são incluídos na Matriz de Treinamento, sendo realizada a gestão efetiva das capacitações de toda a nossa mão de obra. A programação anual de treinamentos abrange temas como integração, direção defensiva, bloqueio de energias, guarda, uso, conservação e higienização dos EPIs, percepção de riscos, permissão de trabalho, movimentação de carga, trabalho em altura e o plano de atendimento a emergências. Em 2024, os treinamentos tiveram foco em procedimentos internos, como integração, *briefing* de segurança, direção defensiva, bloqueio, lâmina d'água, entre outros.

HORAS DE CAPACITAÇÕES REALIZADAS



NÚMERO DE PESSOAS CAPACITADAS



Reunião mensal da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho e Assédio



EM 2024, REALIZAMOS MAIS DE 9 MIL HORAS DE CAPACITAÇÕES PARA MAIS DE 1,5 MIL COLABORADORES.

Vida saudável com bem-estar

GRI 3-3 / 403

Cuidar das pessoas é parte fundamental da nossa essência. É por meio dessa preocupação que buscamos promover um ambiente de trabalho saudável, acolhedor e seguro.

Promovemos programas de saúde que contribuem para uma melhor qualidade de vida, como avaliações individualizadas que garantem um monitoramento adequado da saúde, permitindo diagnósticos e tratamentos preventivos. Nosso objetivo também é reduzir o risco de incidentes por meio de ações preventivas, como a identificação precoce e o gerenciamento da fadiga no colaborador, além de incentivar a prática de atividades físicas, a alimentação saudável e investir em ações voltadas para a promoção da saúde mental.



Colaboradores na Corrida do Bem 2024, evento patrocinado pela Ferroport

O BEM-ESTAR DOS COLABORADORES É ESSENCIAL PARA O NOSSO SUCESSO COLETIVO E ESSE COMPROMISSO SE REFLETE EM DIVERSAS INICIATIVAS DIÁRIAS.



Saúde do Colaborador

GRI 403-3 / 403-6

Investimos em programas de saúde personalizados, além das exigências legais, com avaliações médicas periódicas que garantem cuidados preventivos focados na saúde integral e ocupacional dos colaboradores. Facilitamos o acesso aos serviços de saúde com agendamento organizado para consultas, exames ocupacionais e atendimento médico. Além disso, as informações sobre os programas são amplamente divulgadas, com o apoio dos gestores, garantindo que todos os colaboradores, independentemente de função ou horário, tenham acesso rápido e fácil aos serviços.

Em 2024, priorizamos a saúde física e mental dos nossos times, com programas de prevenção, conscientização e apoio, criando um ambiente de trabalho saudável. As iniciativas incluíram ações para qualidade de vida e apoio psicológico, promovendo hábitos saudáveis.

Adotamos processos rigorosos de proteção e confidencialidade dos dados de saúde dos colaboradores, em conformidade com a LGPD, utilizando essas informações exclusivamente para promover saúde e segurança no trabalho. A participação em programas de saúde é voluntária, e os dados coletados são tratados com ética e transparência, garantindo que não haja discriminação ou impacto negativo nas condições de trabalho.

Também oferecemos alimentação equilibrada, espaços de descanso e lazer, e realizamos campanhas de saúde. Garantimos a qualidade dos serviços com gestão criteriosa, atualizações nos programas de saúde e segurança, como Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), e parcerias com profissionais qualificados.

Principais ações

Com apoio fundamental de gestores e supervisores, investimos na conscientização e incentivo à adesão aos programas de saúde e segurança, priorizando o acompanhamento personalizado e atendimento às necessidades específicas de cada colaborador.

>> Campanhas de Saúde e Qualidade de Vida

Realizamos campanhas periódicas para promover saúde, bem-estar e hábitos saudáveis entre os colaboradores.

>> Monitoramento de Indicadores de Saúde e Acidentes

Acompanhamos dados sobre saúde, acidentes e doenças ocupacionais para identificar tendências e adotar medidas preventivas.

>> Programas de Saúde e Segurança

Executamos e atualizamos programas como PAE e PCMSO, essenciais para o controle de riscos ocupacionais.

>> Programa de Gerenciamento de Fadiga

Implementamos medidas para reduzir o risco de incidentes devido ao cansaço excessivo dos colaboradores em turnos, garantindo carga de trabalho equilibrada.



Acompanhamento de saúde
realizado no ambulatório Ferroport

Gestão de riscos à saúde dos colaboradores

GRI 403-3 / 403-6 / 403-10

Nosso compromisso com a saúde ocupacional é traduzido em práticas contínuas de monitoramento e controle de riscos, realizadas por meio do PGR e PCMSO. Como resultados, não houve registro de doenças ocupacionais entre os colaboradores e terceiros.

Realizamos avaliações contínuas dos riscos associados às funções e atividades desempenhadas, o que nos permite definir exames complementares apropriados para assegurar o acompanhamento eficaz da saúde de nossos colaboradores. Com base na metodologia dos Grupos Homogêneos de Exposição (GHEs), agrupamos indivíduos com exposições semelhantes a agentes de risco, como químicos, físicos ou biológicos, possibilitando um controle mais direcionado e eficiente. Esse processo nos auxilia a identificar áreas críticas, implementar ações de mitigação e garantir condições de trabalho seguras e adequadas, sempre com foco na prevenção e na correção proativa de riscos.

Desenvolvemos programas específicos voltados à proteção da saúde física e psicológica, bem como à prevenção de riscos nos ambientes laborais. Esses programas são direcionados à identificação de perigos, à adoção de medidas preventivas e ao gerenciamento de exposições ocupacionais, promovendo ambientes mais seguros e saudáveis.

» Programa de Conservação Auditiva (PCA)

Aplicamos medidas para prevenir danos auditivos causados pela exposição a ruídos elevados. O programa inclui a redução de níveis de pressão sonora e o uso de protetores auditivos, conforme necessário.

» Programa de Proteção Respiratória (PPR)

Identificamos os riscos respiratórios e adotamos estratégias para proteger os colaboradores. O programa inclui testes de vedação e ensaios qualitativos anuais para os colaboradores que utilizam máscaras de proteção respiratória.

» Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)

Realizamos avaliações contínuas para identificar e gerenciar riscos associados às atividades laborais e ao bem-estar dos colaboradores. Entre os principais riscos que tratamos, destacam-se:

- **Riscos Ocupacionais:** Monitoramos e mitigamos exposições a agentes químicos, físicos e biológicos por meio de exames periódicos, orientações de segurança e programas preventivos.
- **Riscos Psicossociais:** Promovemos suporte psicológico e ações de conscientização para fortalecer o equilíbrio emocional e reduzir o impacto do estresse.
- **Riscos Relacionados ao Estilo de Vida:** Incentivamos hábitos saudáveis, como a prática de atividades físicas, campanhas de vacinação e controle do uso de álcool e drogas.
- **Doenças Sazonais e Contagiosas:** Realizamos campanhas de vacinação anuais contra a gripe, reforçando a proteção coletiva.



Promoção da saúde e bem-estar

GRI 403-6

Para além da saúde ocupacional, nos preocupamos com a saúde e qualidade de vida e bem-estar dos nossos colaboradores por meio de práticas de atividades físicas e programas essenciais, como Qualidade de Vida, Avaliação Individual de Saúde e Controle de Álcool e Drogas. Também oferecemos exames laboratoriais, que, embora não sejam obrigatórios nos exames ocupacionais, são fundamentais para o acompanhamento da saúde de cada colaborador.

O PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA FOI UMA INICIATIVA CENTRAL EM 2024 AO INCENTIVAR A PRÁTICA DE ATIVIDADES FÍSICAS E PROMOVER O MONITORAMENTO CONTÍNUO DA SAÚDE DO COLABORADOR.

Boas práticas em prol da saúde

Campanhas de Saúde e Qualidade de Vida

Realizamos campanhas periódicas destinadas à promoção da saúde, do bem-estar e de hábitos saudáveis entre nossos colaboradores. Desenvolvemos estratégias educativas focadas na prevenção de doenças e no fortalecimento da qualidade de vida no ambiente de trabalho, com o objetivo de engajar e incentivar práticas saudáveis de forma contínua.

Programa Qualidade de Vida

Visa promover a saúde e o bem-estar dos colaboradores. Inclui exames ocupacionais, exames complementares e ações como cardápio diário orientado por nutricionista, incentivo à prática de atividades físicas, campanhas de vacinação, palestras sobre prevenção de doenças e acompanhamento contínuo do perfil de saúde.

Programa de Avaliação Individual de Saúde

Avalia as condições de saúde dos colaboradores durante os exames periódicos, oferecendo orientações para questões ocupacionais e não ocupacionais. Inclui anamnese, exame físico e avaliação de exames complementares. Relatórios individuais são arquivados e podem ser acessados de forma física ou eletrônica.

Programa de Controle de Álcool e Drogas

Visa controlar o uso de álcool e substâncias no ambiente de trabalho. Inclui exames toxicológicos em situações como sorteio aleatório, pós-incidentes, comportamento suspeito, acompanhamento de abstinência e após óbito. Os colaboradores são acompanhados por supervisores e profissionais de saúde ocupacional durante os exames.



Thiago Silva, Área de Saúde Ocupacional

AÇÕES DE PROMOÇÃO DA SAÚDE

GRI 403-6

Semana de Saúde Ferroport

Evento anual que visa sensibilizar e educar nossos colaboradores sobre a importância da saúde e bem-estar, tanto no trabalho quanto na vida pessoal. Durante essa semana, realizamos palestras e atividades de saúde em parceria com uma equipe multidisciplinar, incluindo médicos, nutricionistas, psicólogos e enfermeiros, além de secretarias de saúde locais e outras instituições especializadas. O objetivo é promover a conscientização sobre práticas saudáveis e fornecer informações atualizadas sobre prevenção e cuidados com a saúde.

Campanha Anual de Vacinação contra Influenza

A campanha de vacinação contra a influenza é uma das ações mais tradicionais e eficazes da Ferroport. Nosso principal objetivo é reduzir o risco de contágio e propagação da gripe no ambiente de trabalho, protegendo a saúde dos colaboradores e diminuindo as ausências relacionadas à doença. Durante a campanha, oferecemos a vacina gratuitamente a todos os colaboradores, com a supervisão de profissionais especializados para garantir um processo ágil e seguro.

Plano de Monitoramento e Controle de Vetores e Pragas

Para garantir um ambiente seguro e saudável, adotamos um plano de monitoramento e controle de vetores e pragas. A abordagem preventiva inclui vigilância constante para identificar e eliminar riscos relacionados a mosquitos, roedores e outros agentes que possam afetar a saúde dos colaboradores. Implementamos ações como o uso de armadilhas, aplicação de produtos específicos e conscientização sobre práticas de higiene. Além disso, realizamos inspeções regulares em todas as áreas da empresa para garantir que o ambiente esteja livre de focos de infestação.



Paula Paes, Coordenação de Comunicação,
e Larissa Batista, Coordenação de Meio Ambiente

5

Meio ambiente e clima

Gestão de impactos ambientais

GRI 3-3 / 413-1 / IPF 01

Implementamos práticas eficientes na gestão de recursos naturais, energia, resíduos e biodiversidade, com base em metodologias reconhecidas nacional e internacionalmente. Nosso Sistema de Gestão Ambiental (SGA), certificado pela ISO 14001, é parte de um Sistema de Gestão Integrado (SGI) robusto, que garante a conformidade legal, a melhoria contínua e a geração de valor socioambiental.

Contamos com uma equipe multidisciplinar que atua de forma integrada na prevenção e controle de impactos ambientais. Realizamos monitoramentos periódicos conforme a Licença de Operação abrangendo água, efluentes, fauna marinha, qualidade do ar, ruídos, morfologia

costeira, reflorestamento e gestão de resíduos — com destaque para o programa Aterro Zero, com resultados divulgados amplamente.

Em 2024, reforçamos nosso compromisso com auditorias internas e externas, avaliação de mais de 3.000 requisitos legais e ações de engajamento com colaboradores e parceiros. Atualizamos o Manual do SGI e promovemos reuniões estratégicas com a liderança para garantir alinhamento com as metas da empresa.

Seguiremos em 2025 com novas auditorias e iniciativas voltadas à excelência operacional, segurança e respeito ao meio ambiente, pilares da nossa atuação sustentável.

ADOTAMOS PRÁTICAS INTEGRADAS E MONITORAMENTOS CONTÍNUOS PARA PROTEGER O MEIO AMBIENTE, ASSEGURANDO CONFORMIDADE LEGAL, TRANSPARÊNCIA E GERAÇÃO DE VALOR PARA A SOCIEDADE.



[+](#) Saiba mais sobre o Sistema de Gestão Integrado (SGI) na pág. 26.



Juciara Maciel,
Coordenação de Meio Ambiente

Proteção da biodiversidade

GRI 101-1 / 101-2 / 101-3 / 101-4 /
104-5 / 101-6 / 101-7 / 101-8

Localizados em uma região de rica biodiversidade, no Complexo Portuário do Porto do Açu, protegemos ativamente os ecossistemas de restinga associados ao bioma da Mata Atlântica. A área total do empreendimento é de 1.822 hectares, dos quais 69% estão localizados próximo a uma reserva ambiental, considerando um raio de 5km.



Sofia Pereira, Coordenação Administrativa



Colaboradores em visita às áreas de reflorestamento da Ferroport na Estação Ecológica Estadual de Guaxindiba (EEEG)

Gestão de impactos na biodiversidade

GRI 101-2 / 413-1

Promovemos práticas sustentáveis, que incluem reflorestamento, monitoramento de fauna e flora e programas de conservação em parceria com instituições ambientais. Essas ações são guiadas por normas internacionais aplicáveis tanto às nossas operações quanto aos nossos parceiros e fornecedores.

Aplicamos a hierarquia de mitigação como estratégia central para preservar o meio ambiente, buscando evitar, minimizar e, caso necessário, compensar impactos, por meio de práticas operacionais sustentáveis, uso de tecnologias de controle e investimentos em conservação ambiental.

EM 2024, CONQUISTAMOS O 2º LUGAR NO ÍNDICE DE DESEMPENHO AMBIENTAL (IDA) DA AGÊNCIA NACIONAL DE TRANSPORTES AQUAVIÁRIOS (ANTAQ), REFLEXO DO NOSSO COMPROMISSO COM A SUSTENTABILIDADE.





Áreas de restauração e compensação ambiental

Essas áreas seguem critérios da Resolução INEA nº 143/2017, com certificação e auditoria do INEA e parcerias como o Conexão Mata Atlântica.

Atuamos em várias frentes para restaurar ecossistemas em 1.929,4 hectares em:

São Francisco de Itabapoana:

- 535,2ha vistoriados para quitação,
- 90ha plantados;

Valença:

- 21,35ha quitados,
- 206,1ha em manutenção;

Miguel Pereira e Rio Claro:

- 446,6ha quitados;

São João da Barra:

- 208ha quitados, 8ha já plantados;

Campos dos Goytacazes:

- 71,2ha quitados.

Monetização: 162,55ha com pagamento iniciado em novembro de 2024.

Acesso e repartição justa e equitativa de benefícios

GRI 101-3

Valorizamos o conhecimento tradicional e promovemos a repartição justa de benefícios com as comunidades locais.

Além do monitoramento técnico, incorporamos o saber dos pescadores locais sobre hábitos das tartarugas marinhas presentes em nossa região de atuação. Conectamos agricultores familiares às

oportunidades do porto, promovendo geração de renda e segurança alimentar. Conscientizamos moradores e escolas sobre preservação e realizamos ações práticas como mutirões de limpeza.

Vamos além das obrigações legais. Organizamos visitas guiadas e distribuimos mudas em eventos locais, assim como promovemos o envolvimento dos moradores da comunidade local no monitoramento da fauna e em programas educativos com foco na sustentabilidade.



Familiares de colaboradores em visita às áreas de reflorestamento da Ferroport na Estação Ecológica Estadual de Guaxindiba (EEEG)



Filhote de tartaruga marinha da espécie cabeçuda monitorada pelo PMTM

Impactos na biodiversidade

GRI 101-4/ 101-5

Compreendemos que nossas atividades operacionais têm o potencial de causar impactos significativos na biodiversidade. Por isso, adotamos uma abordagem responsável e baseada em critérios técnicos para identificar, monitorar e mitigar esses impactos ao longo de toda a nossa cadeia de valor. Para determinar locais e processos com maior potencial de impacto, consideramos fatores como localização operacional, atividades realizadas, fontes de poluição e riscos associados à biodiversidade local.

Desenvolvemos programas contínuos de monitoramento da fauna e da flora. Dentre eles, destacamos o Programa de Monitoramento de Tartarugas Marinhas (PMTM), voltado à

proteção de espécies como a tartaruga-cabeçuda, frequentemente encontrada na região costeira onde atuamos. Também monitoramos comunidades marinhas bentônicas e planctônicas, assegurando que nossas atividades não resultem na introdução de espécies invasoras nem causem alterações indesejadas à biodiversidade local.

A biodiversidade ao nosso redor é rica e variada, com áreas de alta integridade ecológica, como a Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN) Caruara, onde, além de reflorestamento de áreas nativas, desenvolvemos projetos de educação ambiental e incentivo à conservação da fauna da região. Também promovemos a conservação na Estação Ecológica Estadual de Guaxindiba (EEEG), em São Francisco de Itabapoana, onde já recuperamos 535 hectares de vegetação nativa e possuímos o compromisso de recuperar mais 110 hectares.

Conversão de ecossistemas naturais⁸

GRI 101-6 / 101-7 / 101-8

Mesmo diante da conversão de habitats, durante o processo de implantação do terminal, não foram identificados impactos diretos sobre a fauna silvestre, tampouco houve registros de espécies exóticas invasoras decorrentes de nossas operações. Essa ausência de efeitos negativos relevantes é resultado do trabalho contínuo dos nossos programas de monitoramento ambiental, como o Programa de Monitoramento de Tartarugas Marinhas (PMTM), que atua para minimizar possíveis interferências entre nossas atividades e a biodiversidade marinha.

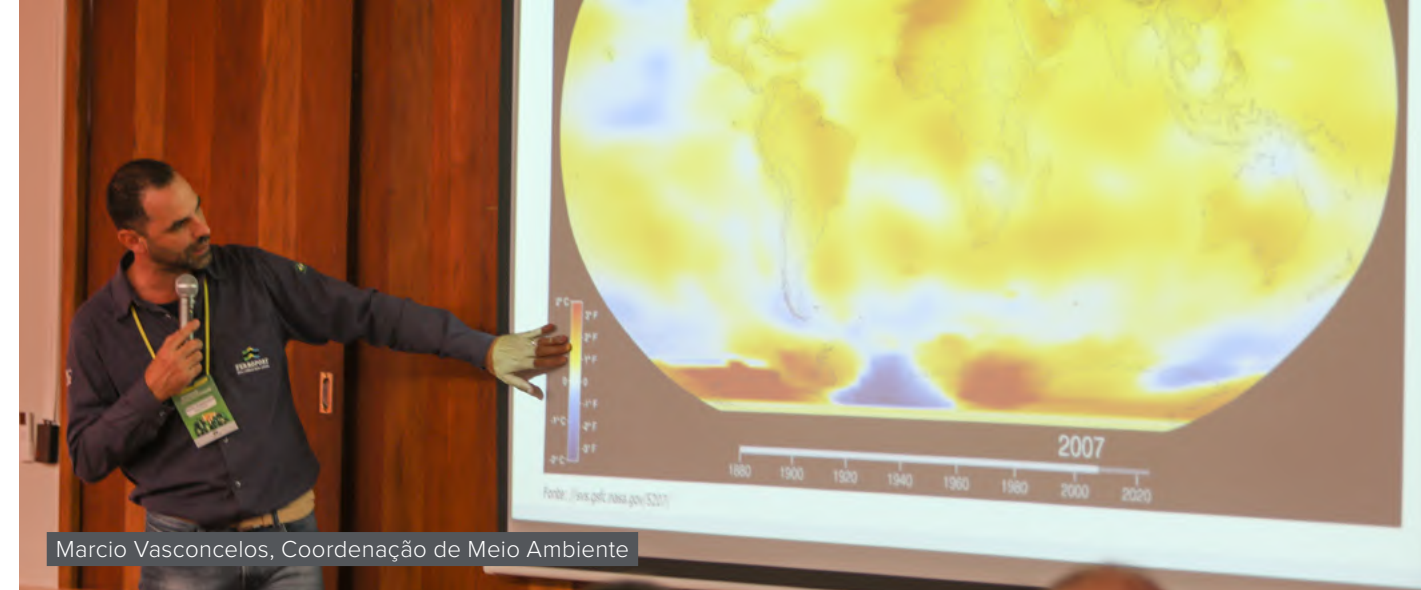
Para evitar a dispersão de poluentes atmosféricos, como particulados de minério de ferro, adotamos medidas rigorosas de controle ambiental, incluindo aspersão de água e polímero em vias e pilhas, enclausuramento de correias transportadoras e de casas de transferência. O minério de ferro movimentado por nós é extraído em Conceição do Mato Dentro (MG) pela Anglo American e transportado por mineroduto até o nosso terminal, de onde é embarcado para destinos internacionais como China e Bahrein. Esse modelo logístico também traz ganhos ambientais, ao evitar o uso de transporte rodoviário convencional.

8. Todas as nossas ações seguem uma base sólida de regulamentações e boas práticas, respeitando normas como a Resolução INEA nº 143/2017, CONAMA nº 430/2011 e 454/2012, além da certificação ISO 14001 e da aplicação do GHG Protocol para a quantificação e verificação anual de emissões de gases de efeito estufa — processo que nos garantiu o Selo Ouro de responsabilidade climática.

Soluções para o clima

GRI 3-3

Em 2024, mantivemos nosso Plano de Descarbonização, com foco na redução das emissões diretas da nossa operação (escopo 1), indiretas relacionadas ao uso de energia renovável (escopo 2) e influência na redução das emissões de terceiros na cadeia de valor (escopo 3). Como produto das nossas boas práticas relacionadas às questões climáticas, seguindo a metodologia GHG Protocol para consolidação do nosso inventário de emissões, obtivemos o selo ouro para o Inventário de emissões 2023, considerando as emissões diretas e indiretas de nossas atividades, e aderimos à Aliança Brasileira para Descarbonização de Portos, iniciativa que busca promover a colaboração entre diversos atores e incentivar o compartilhamento de conhecimento e tecnologias e a implementação de novas ações estratégicas para a descarbonização



Marcio Vasconcelos, Coordenação de Meio Ambiente

de portos. O tema também faz parte do nosso planejamento estratégico e da nossa estratégia de sustentabilidade, com o objetivo de contribuir para as metas nacionais de redução de emissões de gases de efeito estufa.

Temos plena consciência da urgência das questões climáticas e do papel fundamental que devemos desempenhar na promoção de soluções sustentáveis. Com o objetivo de mitigar os impactos das mudanças climáticas e contribuir ativamente para a preservação ambiental, estamos firmemente comprometidos com a redução de nossas emissões de carbono e com a implementação de práticas empresariais que favoreçam um futuro mais sustentável.

Nesse sentido, investimos em diversas iniciativas, incluindo a modernização e otimização de nossas operações, buscando constantemente a eficiência energética e a redução de emissões em todas as

nossas atividades. Também temos implementado inovações tecnológicas voltadas à redução de impactos ambientais, como o uso de energias renováveis e a melhoria de nossos processos logísticos para reduzir o consumo de combustíveis fósseis. Para a adaptação climática, em conjunto com outras empresas do Complexo Portuário do Açú, avaliamos os cenários futuros, vulnerabilidades operacionais e estratégias de adaptação relacionadas às nossas instalações.

Além disso, entendemos que a gestão da emissão de Gases de Efeito Estufa (GEE) é uma responsabilidade compartilhada, que requer engajamento não apenas dentro da nossa organização, mas também com nossos fornecedores e partes interessadas. Assim, seguimos trabalhando na educação e capacitação de nossa cadeia de suprimentos, promovendo a conscientização e a adoção de práticas mais sustentáveis, em linha com nossos objetivos climáticos.

RISCOS E OPORTUNIDADES DECORRENTES DE MUDANÇAS CLIMÁTICAS

GRI 201-2

As mudanças climáticas são um dos grandes desafios do nosso tempo — e, para nós, na Ferroport, isso é uma realidade que levamos a sério. Elas têm o potencial de afetar diretamente nossas operações, nossas receitas e nossos custos, mas não enxergamos esse cenário apenas como um risco. Vemos também uma oportunidade valiosa de inovar, de evoluir e de tornar nossas operações ainda mais resilientes e sustentáveis.

Estamos comprometidos em fortalecer nossa capacidade de adaptação, buscando sempre as melhores práticas para gerenciar riscos e, ao mesmo tempo, aproveitar as oportunidades que surgem em meio a essas transformações. Exemplo disso é a nossa decisão de contratar fontes alternativas de energia, o que nos permitiu reduzir significativamente as emissões de gases de efeito estufa e diminuir nossa pegada de carbono. Hoje, consumimos energia proveniente de fonte eólica, o que fortalece nosso compromisso com uma matriz mais limpa e renovável e ainda nos protege de oscilações de custo ligadas ao regime de chuvas.



Riscos:

Paralisação das operações: condições inseguras, como aumento de ventos, ondas e oscilação na maré, podem nos levar a interromper temporariamente as atividades.

Redução da disponibilidade e qualidade da água subterrânea: a escassez hídrica e o avanço da cunha salina podem impactar a captação de água, essencial para nossa operação.



Medidas adotadas:

Estudos de adaptação climática: em parceria com outras empresas do complexo, avaliamos a vulnerabilidade das nossas estruturas e estratégias para aumentar nossa resiliência.

Monitoramento contínuo: acompanhamos constantemente dados meteoceanográficos e os recursos hídricos da região, o que nos permite antecipar impactos e agir com agilidade.

Plano de descarbonização: seguimos com um plano robusto para mitigar emissões e aproveitar as oportunidades que surgem nesse novo cenário climático.

Avaliação financeira dos riscos

GRI 201-2

Para identificar os riscos financeiros das mudanças climáticas em nosso negócio, utilizamos como base o impacto no EBITDA, e, segundo nossas análises, o risco climático hoje representa uma possível perda inferior a 1%. Ainda que a probabilidade seja considerada baixa, tanto de forma inerente quanto residual, seguimos monitorando e adotando medidas para minimizar possíveis impactos em nossa operação.

EMISSÕES

GRI 305 / 305-1 / 305-2 / 305-3 / 305-4 / 305-5 / IPF 22

Na Ferroport, assumimos com seriedade o nosso papel na transição para uma economia de baixo carbono. Temos o compromisso de reduzir nossas emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), atuando com responsabilidade e transparência em todas as etapas do processo. Para isso, seguimos a metodologia do Programa Brasileiro GHG Protocol, que nos orienta com premissas e ferramentas reconhecidas internacionalmente, assegurando a precisão dos nossos cálculos e a confiabilidade das informações que divulgamos. Nossa abordagem de consolidação é baseada no controle operacional, garantindo uma visão mais integrada e eficiente das nossas operações, facilitando a análise dos dados e a tomada de decisão estratégica.

ENTRE AS AÇÕES IMPLEMENTADAS EM 2024, DESTACAMOS A SUBSTITUIÇÃO DA GASOLINA POR ETANOL NOS VEÍCULOS FLEX, A PARTIR DE JANEIRO DE 2024. ESSA MUDANÇA NOS PERMITIU ALCANÇAR UMA REDUÇÃO DIRETA DE 63,77 TONELADAS DE CO₂ EQUIVALENTE AO LONGO DO ANO.

Atuamos em conformidade com as exigências legais vigentes, alinhando as nossas práticas de gestão ambiental a importantes instrumentos normativos, como a Política Nacional sobre Mudanças Climáticas (Lei nº 12.187/2009), o Decreto nº 46.890/2019, e a Lei nº 15.042/2024, que institui e regulamenta o Sistema Brasileiro de Comércio de Emissões (SBCE). Esses marcos legais consolidam a importância da responsabilidade corporativa frente às mudanças climáticas e orientam a implementação de estratégias de mitigação e adaptação às emissões de GEE, promovendo uma atuação ambientalmente responsável e compatível com os compromissos nacionais e internacionais assumidos pelo Brasil.

Nossas emissões são majoritariamente associadas ao uso de combustíveis fósseis e energia elétrica. Não possuímos emissões de chaminés que demandem gastos com filtros ou outros agentes de tratamento, o que direciona nossos esforços para a eficiência energética e a substituição de fontes mais intensivas em carbono. Além de utilizarmos etanol em nossa frota *flex*, promovemos melhorias operacionais que reduzem circulação da frota a diesel, com melhor gestão das ordens de serviço e otimização da frota.

Em 2024, conseguimos remover 7.592,19 toneladas de CO₂ biogênico, valor menor que as 10.429,91 toneladas removidas em 2023 devido à quitação de áreas ecologicamente restauradas junto ao órgão ambiental. Reforçando nosso compromisso com o uso responsável da terra e com a regeneração dos ecossistemas.



Também neutralizamos nossas emissões de escopo 2, que incluem as emissões indiretas associadas à aquisição de energia elétrica. Alcançamos essa meta ao contratar energia 100% proveniente de fontes eólicas, comprovada pelos certificados I-REC, que garantem a origem renovável da energia que consumimos.

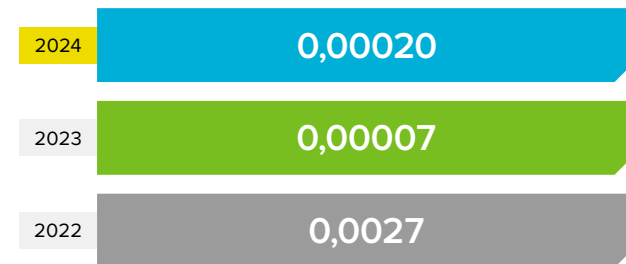
No que diz respeito ao escopo 3, que inclui as emissões indiretas associadas às atividades de terceiros, estamos focados em várias iniciativas. Reduzimos a geração de resíduos e eliminamos o envio para aterros. Priorizamos empresas de transporte aéreo e rodoviário que compensam suas emissões e incentivamos nossa cadeia de valor a adotar melhores práticas para reduzir suas emissões.



Somos a primeira empresa do Porto do Açu a utilizar uma plataforma de trabalho aéreo híbrida, contribuindo para a redução nas emissões de GEE no escopo 3, por utilizar a energia elétrica combinada com óleo diesel. O equipamento permite a redução de até 65% de emissão de GEE se comparado ao 100% diesel.

ÍNDICE DE INTENSIDADE ENERGÉTICA DE GEE*
– SÉRIE HISTÓRICA

GRI 305-4



*Emissão de CO₂ por toneladas de minério movimentada. Considera emissões de GEE de escopo 1, escopo 2 e escopo 3, relativas às emissões de gás CO₂. Inclui os gases CO₂, CH₄, N₂O, HF.

EMISSÕES DE GEE, ESCOPO 1, 2 E 3 (em tCO₂e) – SÉRIE HISTÓRICA

GRI 305-1 / 305-2 / 305-3

Ano	Emissões Diretas	Emissões Indiretas	
	Nossa Operação*	Aquisição de Energia**	Cadeia de Valor***
2022	452,59	1.408,11	9.959,74
2023	897,22	1.452,84	1.196,00
2024	313,68	0**	7.425,07

*Escopo 1: Considera CO₂, CH₄, N₂O, HFCs.

**Escopo 2: Considera CO₂. Dados calculados com base na localização. As emissões registradas em 2024 foram na ordem de 2.089,58 tCO₂e, sendo estas totalmente neutralizadas por meio de obtenção de I-REC.

***Escopo 3: Considera CO₂, CH₄, HFCs, SF₆.

DISTRIBUIÇÃO DAS EMISSÕES INDIRETAS (ESCOPO 3)

POR TIPO DE FONTE EM 2024 (em tCO₂e) – SÉRIE HISTÓRICA

GRI 305-3

Tipo de Fonte	2022	2023	2024
Transporte e Distribuição (<i>Upstream</i>)	9.288,79	504,67	6.690,68
Resíduos Sólidos da Operação	150,28	140,67	76,22
Viagens a Negócios	16,29	29,67	30,81
Deslocamento Casa-Trabalho	504,38	520,90	559,54
Transporte e Distribuição (<i>Downstream</i>)	-	-	67,82

EMISSÕES BIOGÊNICAS DE CO₂ (em tCO₂e) – SÉRIE HISTÓRICA

GRI 305-1 / 305-3

Ano	Emissões Diretas	Emissões Indiretas
2022	27,87	147,17
2023	33,73	127,24
2024	77,91	234,49

ENERGIA

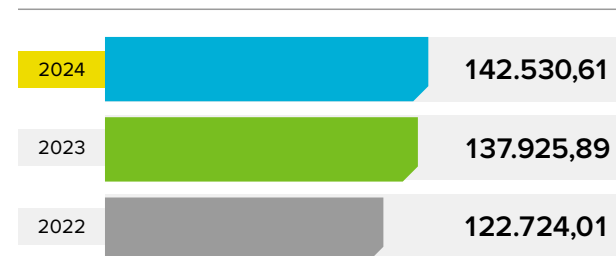
GRI 302 / 302-1 / 302-2 / 302-3 / 302-4 / 302-5

Em janeiro de 2024, implementamos o uso de etanol em 100% dos nossos veículos *flex*, o que resultou em uma redução no consumo de gasolina e em um aumento no consumo de etanol, que agora representa 30% do volume total consumido, contribuindo para a redução das Emissões de Gases do Efeito Estufa do escopo 1.

Nossa Taxa de Intensidade Energética, razão entre o consumo de energia em GJ pelo total de minério movimentado no ano, fechou 2024 em 0,0030GJ por unidade de minério movimentado, o que representa um aumento em comparação a 2023 (0,0028GJ) e, também, 2022, quando a taxa registrada foi de 0,0029GJ. Essa métrica leva em conta o consumo de diferentes fontes de energia, como eólica, diesel, gasolina, GLP e etanol, todas convertidas para a unidade GJ.

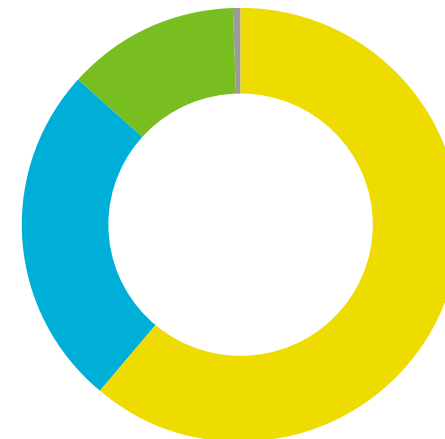
Embora não tenhamos reduzido o total de energia consumida, nossos esforços para adotar fontes mais limpas, como a energia eólica, resultaram em uma significativa redução da significância desse aspecto ambiental em nossas operações.

CONSUMO TOTAL DE ENERGIA (EM GIGAJAULE - GJ) – SÉRIE HISTÓRICA

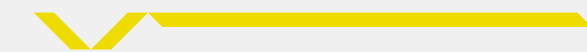
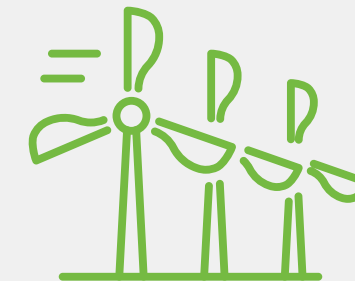


CONSUMO POR TIPO DE COMBUSTÍVEL (EM GIGAJOULE - GJ)

GRI 302-1



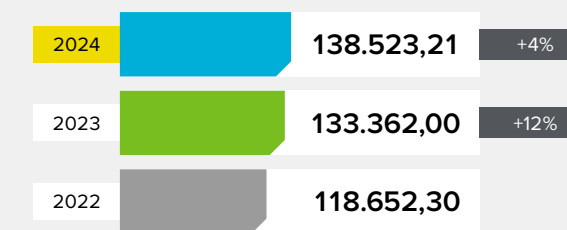
- Diesel = 61,3%
- GLP = 12,6%
- Etanol = 25,7%
- Gasolina = 0,5%



TODO O NOSSO CONSUMO DE ELETRICIDADE PROVÉM DE FONTE EÓLICA, RESULTANDO NA NEUTRALIZAÇÃO DE 100% DE NOSSAS EMISSÕES DE ESCOPO 2.

CONSUMO DE ENERGIA EÓLICA (EM GIGAJOULE - GJ) – SÉRIE HISTÓRICA

GRI 302-1 / IPF 23





Familiares de colaboradores
Ferroport durante visita à Estação Ecológica
Estadual de Guaxindiba (EEEG)

Uso racional de recursos naturais

GRI 3-3

Atuamos de forma estratégica para garantir o uso eficiente dos recursos naturais, sempre alinhados à preservação do meio ambiente e ao uso sustentável desses recursos. Nosso foco está em adotar medidas preventivas que visam evitar desperdícios e mitigar potenciais impactos ambientais decorrentes de nossas atividades.

Nossa gestão ambiental é pautada em um alto padrão de qualidade, com a implementação das melhores práticas do mercado, o que nos permitiu alcançar uma pontuação de 99,79 pontos no Índice de Desempenho Ambiental (IDA), da Agência Nacional de Transportes Aquaviários (ANTAQ). Esse índice é uma importante ferramenta

para diagnosticar e monitorar a eficiência e a qualidade da gestão ambiental dos portos brasileiros, e estamos muito satisfeitos com esse reconhecimento. Ele reflete nosso compromisso contínuo em gerenciar nossos recursos de forma responsável, sempre buscando soluções inovadoras para minimizar impactos e promover a sustentabilidade.

ALCANÇAMOS UMA PONTUAÇÃO DE 99,79 NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO AMBIENTAL REALIZADA PELA ANTAQ, DESTACANDO-NOS COMO O MELHOR PORTO EM DESEMPENHO AMBIENTAL ENTRE OS PORTOS DE MINÉRIO DO BRASIL E O SEGUNDO COLOCADO NO PAÍS NA AVALIAÇÃO GERAL.



Gestão de recursos hídricos

GRI 303 / 303-1 / 303-2 / 303-3 / 303-4 / 303-5

Reconhecemos a água como um recurso essencial, não apenas para nossas operações, mas também para as comunidades e o meio ambiente ao nosso redor. Por isso, adotamos práticas responsáveis e eficientes na gestão hídrica, visando à preservação do lençol freático que abastece a região e à redução de impactos ambientais.

Investimos em ferramentas de controle e monitoramento automatizadas na Estação de Tratamento de Água (ETA), otimizando os processos de captação e tratamento. A água de abastecimento para consumo humano é captada de dois poços subterrâneos e passa por um rigoroso controle de qualidade. A água de reuso, proveniente do mineroduto, da Estação de Tratamento de Efluentes (ETE) e de captação pluviométrica, é utilizada na área operacional e para irrigação, após tratamento adequado. Além disso, monitoramos constantemente o consumo e a qualidade da água,

utilizando medidores modernos e realizando análises periódicas. A água de retrolavagem, gerada durante as operações da nossa estação de tratamento de água interna, é reutilizada em atividades industriais, como hidrojateamento e umectação de vias. Também estabelecemos metas claras, como manter o consumo de água captada de fonte subterrânea abaixo de 10% e o uso de água de reuso acima de 90% no processo operacional.

Nosso compromisso com a gestão da água segue as resoluções CONAMA nº 430/2011 e INEA, garantindo que o descarte de efluentes, quando necessário, seja feito de acordo com os parâmetros estabelecidos e não cause impacto ambiental. O efluente tratado, que ainda não é reutilizado internamente, é lançado no mar após cumprir todas as exigências, e não realizamos captação de água em áreas de estresse hídrico.



93,5% DA ÁGUA UTILIZADA EM NOSSOS PROCESSOS OPERACIONAIS SÃO PROVENIENTES DE FONTES ALTERNATIVAS, MINIMIZANDO A CAPTAÇÃO DE RECURSOS HÍDRICOS DO LENÇOL FREÁTICO. REGISTRAMOS 98% DE REAPROVEITAMENTO DOS EFLUENTES TRATADOS INTERNAMENTE E NOSSA META É CHEGAR A 100% NOS PRÓXIMOS ANOS.

CAPTAÇÃO DE ÁGUA SUBTERRÂNEA E CONSUMO TOTAL DE ÁGUA*
(EM MEGALITROS) – SÉRIE HISTÓRICA GRI 303-3 / 303-5



*A empresa capta água subterrânea e reutiliza água proveniente do mineroduto para uso e reuso, sem realizar captação de água de superfície ou do mar. São classificadas como água de reuso, ainda, água de terceiros, água proveniente da retrolavagem da ETA e da ETE.



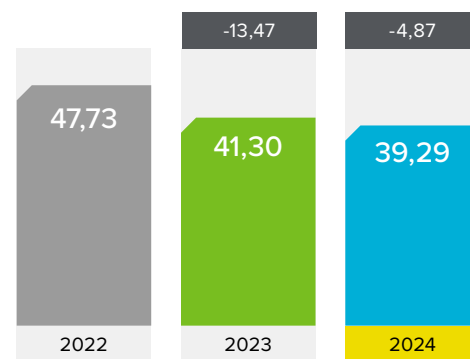
Allyne Viana, prestadora de serviço de empresa terceirizada responsável pela operação da ETE

**CAPTAÇÃO DE ÁGUA POR TIPO DE FONTE
(EM MEGALITROS) – SÉRIE HISTÓRICA**

GRI 303-3

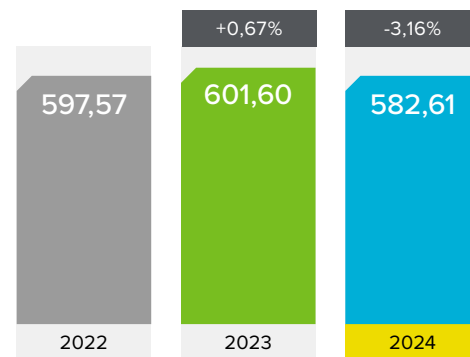
Água subterrânea

IPF 25



Água de reuso*

IPF 26



*ETE, mineroduto, retrolavagem.

DESCARTE TOTAL DE ÁGUA* (EM MEGALITROS) – SÉRIE HISTÓRICA

GRI 303-4 / IPF 24



*Água de superfície.



Gestão de resíduos sólidos

GRI 306-1 / 306-2 / 306-3 / 306-4

Buscamos adotar as melhores práticas para reduzir a geração de resíduos, priorizando a aquisição de materiais que promovam ciclos de vida mais eficientes e favoreçam a reciclagem, sempre com base nos princípios da economia circular. Em 2024, intensificamos nossas ações para reduzir a geração de resíduos e aumentar a reciclagem, destacando-nos como modelo de gestão ambiental no setor. Isso só foi possível a partir da execução de um plano de sensibilização em todas as áreas objetivando a não geração de resíduos, com o monitoramento diário dos descartes por meio de indicadores analíticos.

Uma das principais iniciativas foi a implementação do programa Aterro Zero, que visa eliminar o descarte de resíduos em aterros e incentivar a reutilização, reciclagem e recuperação energética visando às melhores tecnologias disponíveis. Como parte dessa estratégia, investimos

na reciclagem interna de resíduos orgânicos, transformando-os em adubo utilizado em nossas áreas verdes e viveiros de mudas, o que contribui para a redução de emissões de gases de efeito estufa, evitando, dessa forma, a geração diária de aproximadamente 100kg de resíduo orgânico. Com isso, evitamos 3,3 toneladas de resíduos em 2024.

Além disso, otimizamos nossos processos de reciclagem com a separação dos resíduos gerados, o que aumentou em 67% a taxa de reciclagem entre 2023 e 2024. Implementamos outros dois processos importantes, sendo o uso de copos reutilizáveis em todas as áreas, reduzindo os copos descartáveis, e a logística reversa de baterias, em parceria com empresa fabricante, retornando-as ao processo produtivo.

A gestão do lodo gerado pela estação de tratamento de efluentes também foi aprimorada, com a secagem interna do material, que reduziu seu volume em até 98%, diminuindo custos financeiros e tornando a operação mais eficiente e sustentável.



Anderson Alves e Maurício de Souza,
prestadores de serviço de empresa terceirizada



Resíduo orgânico após tratamento interno para reciclagem

Central de Resíduos

GRI 306-3 / 306-4 / 306-5

Para garantir uma gestão eficiente, os resíduos são segregados na fonte de geração, coletados e quantificados em nossa Central de Resíduos, onde são armazenados temporariamente até atingirmos o volume necessário para destinação.

Esse processo respeita as diferentes classes e características dos resíduos, dividindo-os entre recicláveis e não recicláveis.

Os materiais recicláveis são reutilizados internamente ou vendidos, enquanto os não recicláveis são encaminhados para compostagem, coprocessamento ou incineração.



Anderson Alves, prestador de serviço de empresa terceirizada

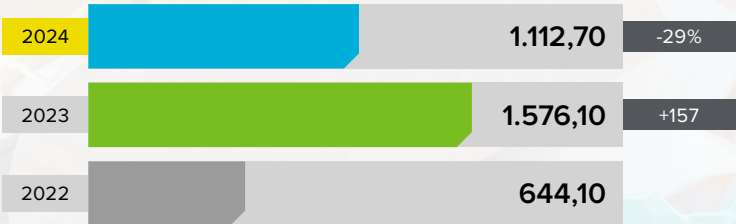
EM 2024, REGISTRAMOS UMA REDUÇÃO DE 44% NA DESTINAÇÃO DE RESÍDUOS PERIGOSOS COMPARADO A 2023. NO ANO, DESTINAMOS 0,05 TONELADAS DE RESÍDUOS PERIGOSOS PARA INCINERAÇÃO SEM RECUPERAÇÃO DE ENERGIA. UMA REDUÇÃO DE 44%, EM COMPARAÇÃO AO ANO ANTERIOR.

GRI 306-5



TOTAL DE RESÍDUOS GERADOS* (EM TONELADAS MÉTRICAS) – SÉRIE HISTÓRICA

GRI 306-3



*Os dados foram obtidos com base na emissão do Certificado de Destinação Final (CDF), emitido pelo Instituto Estadual do Ambiente (INEA).

RESÍDUOS POR COMPOSIÇÃO (EM TONELADAS MÉTRICAS)

GRI 306-3 / 306-4 / 306-5



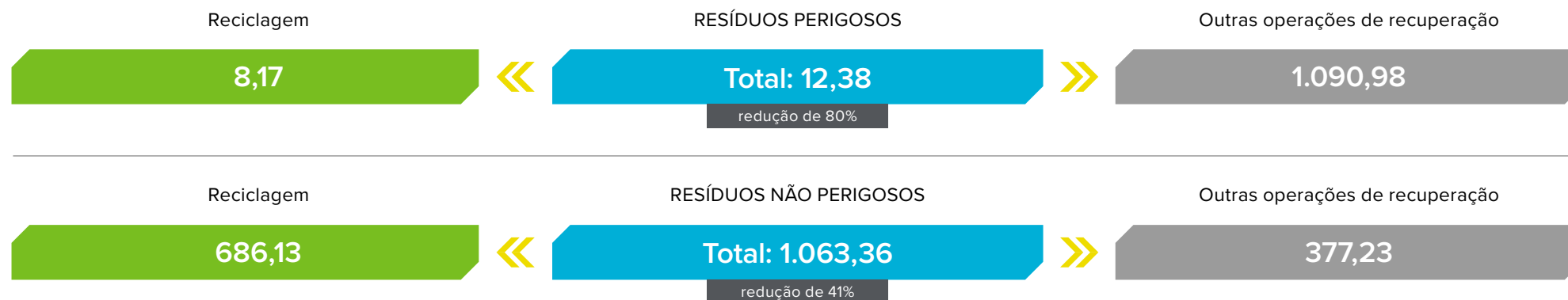
*Somatório dos resíduos destinados para aterro ou incineração.

**Somatório dos resíduos não destinados para aterro ou incineração.

***Comum não perigoso.

RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA A DISPOSIÇÃO FINAL, FORA DA ORGANIZAÇÃO, POR OPERAÇÃO DE RECUPERAÇÃO (EM TONELADAS MÉTRICAS)

GRI 306-4



*Tecnologias de rerrefino (classe I), reciclagem, recuperação de materiais, segregação e comercialização de materiais, compostagem e recuperação e comércio de materiais (classe II).

**Tecnologias de tratamento de efluentes e blendagem para coprocessamento.



Equipe da Gerência Financeira e colaboradores da Engenharia de Manutenção e Controles Internos

6

Desempenho financeiro

6. DESEMPENHO FINANCEIRO

Investimentos estratégicos elevam resultados

IPF 28

Em 2024, registramos um faturamento de R\$ 1,3 bilhão, com um crescimento de 6% em relação ao ano anterior. Esse resultado foi principalmente impulsionado pela valorização do dólar frente ao real (USD/BRL de 4,98 para 5,48), embora tenha sido parcialmente impactado pela redução das operações da Vast Infraestrutura, de onde vem parte da receita Ferropport em razão da utilização da estrutura do Terminal 1 para prestação de serviços de transbordo de petróleo no terminal de óleo. Esse foi o nosso maior faturamento desde o início das atividades.

As despesas e custos, excluindo a depreciação, somaram R\$ 339,4 milhões, um aumento de R\$ 100,9 milhões (42%) em relação a 2023. Esse aumento se deve, principalmente, à dragagem de manutenção do canal, que é realizada a cada dois anos; excluindo efeitos não recorrentes, como a dragagem, o incremento foi de apenas 4%, em linha com o planejamento estratégico da Companhia.

O EBITDA ajustado, excluindo itens não recorrentes, atingiu R\$ 866,1 milhões, com uma margem de 78%, marcando um crescimento de 6% em relação ao ano passado. Esse foi o melhor desempenho histórico para esse indicador, beneficiado principalmente pela maior receita. Registramos lucro líquido de R\$ 462,2 milhões, com uma margem líquida de 41%,

mantendo-se em linha com os resultados dos anos anteriores. Em relação aos acionistas, distribuímos R\$ 495,1 milhões em dividendos, o maior valor já pago pela Companhia até o momento.

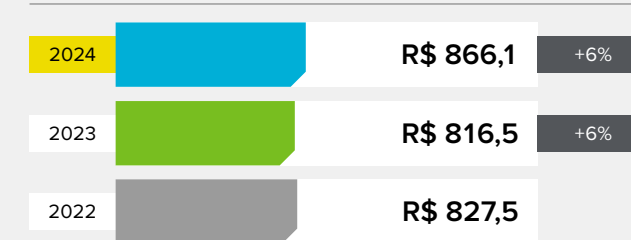
Os investimentos realizados em 2024 totalizaram R\$ 109 milhões, alinhados ao planejamento para o ano. Esse valor representa um aumento de 46% em relação a 2023 e foi direcionado a projetos voltados à eficiência operacional, à segurança e à manutenção das operações. Destacam-se os investimentos no sistema de combate a incêndio para a recuperadora e carregador de navios, na melhoria da integridade e confiabilidade dos ativos e na automação dos equipamentos do pátio, buscando sempre integrar inovação, tecnologia e segurança para aprimorar a eficiência das operações.

ENCERRAMOS O PERÍODO COM UM EBITDA AJUSTADO DE R\$ 866,1 MILHÕES, REPRESENTANDO UMA MARGEM EBITDA DE 78%, E UM LUCRO LÍQUIDO DE R\$ 462,2 MILHÕES.

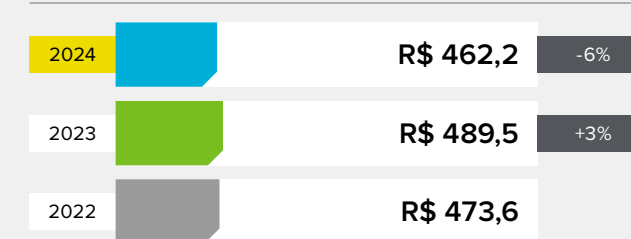


Principais resultados de 2024

EBITDA (EM R\$ MILHÕES) – SÉRIE HISTÓRICA



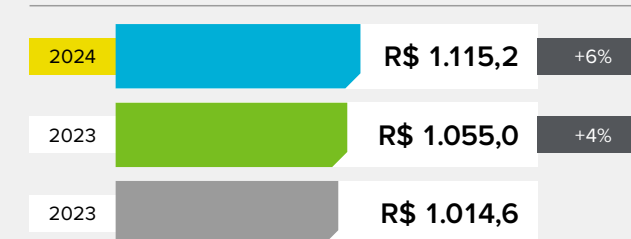
Lucro líquido (em R\$ milhões) – Série histórica



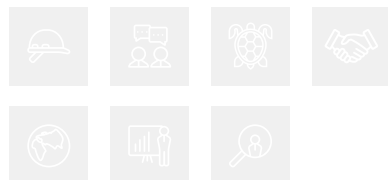
Custos operacionais (em R\$ milhões) – Série histórica



Receita líquida (em R\$ milhões) – Série histórica



Temas materiais relacionados



GERAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE VALOR ECONÔMICO

Em 2024, alcançamos um crescimento significativo na geração de valor econômico, totalizando R\$ 1.115.175,55, o que representa um aumento de 6% em relação ao ano anterior. Destinamos R\$ 1.068.575,48 à distribuição desse valor, com destaque para os pagamentos aos provedores de capital, que corresponderam a 46% do total distribuído.

PERCENTUAL DO VALOR ECONÔMICO DISTRIBUÍDO EM 2024

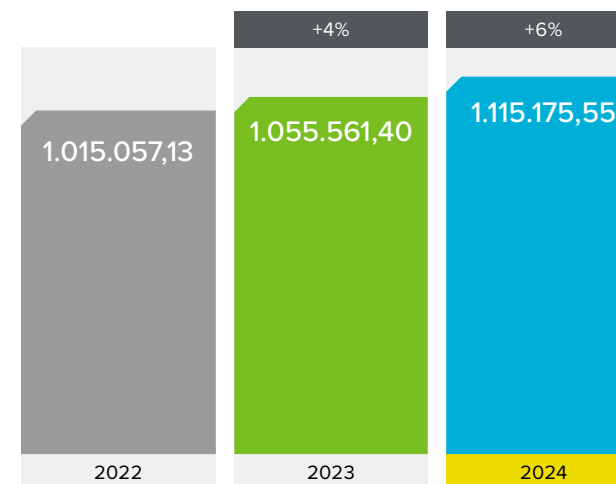
GRI 201-1



- Pagamentos a provedores de capital = 46%
- Custos operacionais = 23%
- Pagamentos ao governo = 22%
- Salários e benefícios de empregados = 8%
- Investimentos na comunidade = 1%

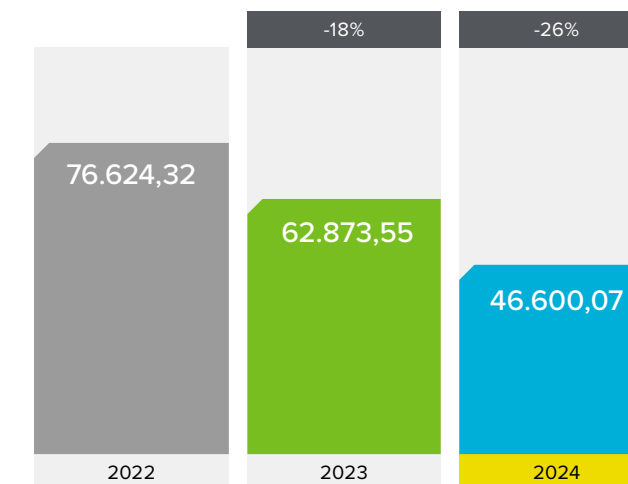
VALOR ECONÔMICO GERADO (R\$ MIL) – SÉRIE HISTÓRICA

GRI 201-1



VALOR ECONÔMICO RETIDO (R\$ MIL) – SÉRIE HISTÓRICA

GRI 201-1



VALOR ECONÔMICO DISTRIBUÍDO (R\$ MIL) – SÉRIE HISTÓRICA

GRI 201-1

Distribuído	2022	2023	Variação 2022-2023	2024	Variação 2023-2024
Custos operacionais	R\$ 168.406,80	R\$ 151.396,17	-10%	R\$ 245.098,85	62%
Salários e benefícios de empregados	R\$ 73.437,00	R\$ 80.741,00	10%	R\$ 88.082,31	9%
Pagamentos a provedores de capital	R\$ 453.743,44	R\$ 492.138,75	8%	R\$ 495.060,12	1%
Pagamentos ao governo	R\$ 240.725,59	R\$ 260.174,77	8%	R\$ 234.115,09	-10%
Investimentos na comunidade	R\$ 2.119,97	R\$ 8.237,17	289%	R\$ 6.219,11	-24%
Total	R\$ 938.432,80	R\$ 992.687,86	6%	R\$ 1.068.575,48	8%



Amanda Souza e Micaela Chagas, Coordenação de Meio Ambiente,
e Andrea Bissonho, Gerência de Sustentabilidade

7

Conteúdos técnicos

Anexo de indicadores

GRI 2-9 – Estrutura de governança e sua composição

Nome	Função	Início*	Fim*	Comitês
Conselho de Administração				
Rogério Sekeff Zampronha	Não executiva – Presidente do CA	30/4/2024	agosto de 2025	
Ana Cristina Sanches Noronha	Não executiva – Membro efetivo do CA	30/4/2024	agosto de 2025	
Eugenio Leite de Figueiredo	Não executiva – Membro efetivo do CA	30/4/2024	agosto de 2025	Comitê Financeiro
Cristina Morgan Cavalcanti	Não executiva – Membro efetivo do CA	30/4/2024	agosto de 2025	Comitê Financeiro
Angela Serpa Caldeira e Silva	Não executiva – Membro efetivo do CA	30/4/2024	agosto de 2025	
Carolina Furtado de Mendonça Lobato	Não executiva – Membro efetivo do CA	30/4/2024	agosto de 2025	Comitê de Auditoria, Compliance e Riscos; e Comitê Financeiro
João Paulo Araujo Braz	Não executiva – Membro efetivo do CA	30/4/2024	agosto de 2025	Comitê de Operações e Sustentabilidade
Cristiano Ramos Cobo	Não executiva – Membro efetivo do CA	30/4/2024	agosto de 2025	Comitê de Operações e Sustentabilidade
Sara Regina Resende Murssa	Não executiva – Membro suplente do CA	30/4/2024	agosto de 2025	
Daniella Maia Gomes	Não executiva – Membro suplente do CA	30/4/2024	agosto de 2025	Comitê de Auditoria, Compliance e Riscos
Alexandre Panza Vidal	Não executiva – Membro suplente do CA	30/4/2024	agosto de 2025	Comitê Financeiro
Julia Paiva Heymann	Não executiva – Membro suplente do CA	30/4/2024	agosto de 2025	Comitê Financeiro
Guilherme Lima de Moura Sales	Não executiva – Membro suplente do CA	30/4/2024	agosto de 2025	Comitê de Auditoria, Compliance e Riscos; e Comitê Financeiro
Mariana Assunção de Moraes Mansur	Não executiva – Membro suplente do CA	30/4/2024	agosto de 2025	
Nome	Função	Início*	Fim*	Outros cargos relevantes e a natureza desses cargos
Diretoria				
Carsten Bosselmann	Executiva – CEO e COO	18/3/2024	21/3/2025	COO da Ferroport
Alessandra Maia Marinho Basile	Executiva – CFO	18/3/2024	21/3/2025	Conselheira da Fundambras

*Referente ao último mandato em que foi eleito.

7. CONTEÚDOS TÉCNICOS

Nome	Função	Início*	Fim*	Comitê de Auditoria, Compliance e Riscos	Comitê de Operações e Sustentabilidade	Comitê Financeiro
Conselho de Administração						
Carolina Furtado de Mendonça Lobato	Não executiva – Membro efetivo	18/12/2023	18/12/2024	X		X
Deviane Costa	Não executiva – Membro efetivo	18/12/2023	18/12/2024	X		
Ayo Elizabeth	Não executiva – Membro efetivo	2/4/2024	18/12/2024	X		
Daniella Maia Gomes**	Não executiva – Membro efetivo	16/5/2024	18/12/2024	X		
Renan Valle	Não executiva – Membro suplente	18/12/2023	18/12/2024	X		
Bruno Rodrigues	Não executiva – Membro suplente	18/12/2023	18/12/2024	X		
Edson Schueler	Não executiva – Membro suplente	16/5/2024	18/12/2024	X		
Guilherme Lima de Moura Sales	Não executiva – Membro suplente	18/12/2023	18/12/2024	X		X
Vinicius Patel	Não executiva – Membro efetivo	18/12/2023	18/12/2024		X	
Cristiano Ramos Cobo	Não executiva – Membro efetivo	18/12/2023	18/12/2024		X	
João Paulo Araujo Braz	Não executiva – Membro efetivo	18/12/2023	18/12/2024		X	
Alexandre Juliá	Não executiva – Membro efetivo	18/12/2023	18/12/2024		X	
Gustavo Amaral	Não executiva – Membro suplente	18/12/2023	18/12/2024		X	
Mauro Lúcio Costa	Não executiva – Membro suplente	18/12/2023	18/12/2024		X	
Gustavo Cruz	Não executiva – Membro suplente	18/12/2023	18/12/2024		X	
Alexandre Ítalo	Não executiva – Membro suplente	18/12/2023	18/12/2024		X	
Cristina Morgan Cavalcanti	Não executiva – Membro efetivo	18/12/2023	18/12/2024			X
Eugenio Leite de Figueiredo	Não executiva – Membro efetivo	18/12/2023	18/12/2024			X
Alexandre Vidal	Não executiva – Membro efetivo	18/12/2023	18/12/2024			X
Julia Paiva Heymann	Não executiva – Membro efetivo	18/12/2023	18/12/2024			X
Letícia Villa-Forte	Não executiva – Membro suplente	18/12/2023	18/12/2024			X
Carlos Barreiros	Não executiva – Membro suplente	18/12/2023	18/12/2024			X

*Referente ao último mandato em que foi eleito.

**Antes de ser membro efetivo, já atuava como suplente.

GRI 2-7 – Empregados / GRI 401-1 – Novas contratações e rotatividade de empregados

	TOTAL DE COLABORADORES						COLABORADORES CONTRATADOS						COLABORADORES DESLIGADOS					
	2022		2023		2024		2022		2023		2024		2022		2023		2024	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Total	274	100%	281	100%	303	100%	41	100%	47	100%	53	100%	38	100%	47	100%	34	100%
Homens	214	78%	203	72%	212	70%	28	68%	22	47%	32	60%	28	74%	33	70%	22	65%
Mulheres	60	22%	78	28%	91	30%	13	32%	25	53%	21	30%	10	26%	14	30%	12	35%
< 30 anos	58	21%	54	19%	55	18%	19	46%	21	45%	18	34%	7	18%	13	28%	9	26%
30 a 50 anos	171	62%	181	64%	198	65%	18	44%	22	47%	31	59%	29	76%	23	49%	19	56%
> 50 anos	45	16%	46	16%	50	17%	4	10%	4	9%	4	8%	2	5%	11	23%	6	18%
Nordeste	0	0%	0	0,0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	00%	0	0,0%	0	0,0%	0	0%
Norte	0	0%	0	0,0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0%
Sudeste	274	100%	281	100%	303	100%	41	100%	47	100%	53	100%	38	100%	47	100%	34	100%

GRI 401-3 – Licença-maternidade/paternidade

Gênero	Colaboradores com direito à licença-parentalidade e que tiraram a licença			Colaboradores que retornaram ao trabalho depois do término da licença						Colaboradores que retornaram ao trabalho depois do término da licença e continuaram empregados após 12 meses					
	2022	2023	2024	2022		2023		2024		2022		2023		2024	
	Nº	Nº	Nº	Nº	Taxa retorno	Nº	Taxa retorno	Nº	Taxa retorno	Nº	Taxa retorno	Nº	Taxa retorno	Nº	Taxa retorno
Homens	12	10	16	12	100%	10	100%	16	100%	10	83%	10	100%	14	88%
Mulheres	1	3	1	1	100%	3	100%	1	100%	0	0%	2	67%	0	0%

GRI 404-1 – Média de horas de capacitação (em horas)

Gênero	2022	2023	2024
Homens	32	46	26
Mulheres	110	64	36
Categoria Funcional	2022	2023	2024
Diretoria	12	42	41
Conselho	24	51	89
Gerência	61	65	82
Coordenação/Especialista	61	65	82
Profissional (Supervisor, Chefe de turno, Analistas, Engenheiros, Advogados)	93	89	48
Técnico Operacional	85	36	11
Estagiário	4	55	9
Aprendiz	1	33	1
Total por empregado	142	51	29

GRI 404-3 – Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira

Categoria	2022		2023		2024	
	Quantidade	Percentual	Quantidade	Percentual	Quantidade	Percentual
Gênero						
Homens	214	78%	203	72%	212	75%
Mulheres	60	22%	78	28%	91	30%
Categoria Funcional						
Diretoria	2	1%	2	1%	2	1%
Gerência	7	3%	8	3%	6	2%
Coordenação/Especialista	21	8%	20	7%	25	8%
Supervisão/Chefia de turno	0	0%	0	0%	14	5%
Profissional (Analistas, Engenheiros, Advogados)	67	24%	73	26%	76	25%
Técnico Operacional	177	65%	178	63%	179	64%
Total	274	100%	281	100%	303	100%

GRI 405-1 – Diversidade em órgãos de governança e empregados

Geral			Gênero (%)		Faixa etária (%)			Raça					Outras
Ano	Total de Indivíduos	Novas Contratações (NC)	Homem	Mulher	< 30	30 a 50	> 50	Preto	Pardo	Branco	Amarelo	Indígena	PcD
Conselho de Administração													
2022	14	-	71%	29%	0%	71%	29%	-	-	-	-	-	-
2023	14	-	64%	36%	0%	79%	21%	-	-	-	-	-	-
2024	14	-	43%	57%	0%	86%	14%	-	-	-	-	-	-
Diretoria													
2022	2	0	2	0	0	0	2	0	0	2	0	0	0
2023	2	1	1	1	0	0	2	0	0	2	0	0	0
2024	2	0	1	1	0	0	2	0	0	2	0	0	0
Gerência													
2022	7	1	6	1	0	1	6	1	0	6	0	0	0
2023	8	1	5	3	0	2	6	1	0	7	0	0	0
2024	6	2	4	2	0	2	4	0	0	6	0	0	0
Coordenação e especialista													
2022	21	1	17	4	0	19	2	0	4	17	0	0	0
2023	20	1	15	5	0	15	5	0	3	17	0	0	0
2024	25	4	17	8	0	18	7	0	6	18	0	0	1
Supervisão e Chefe de Turno													
2022	12	0	12	0	0	5	7	0	4	8	0	0	2
2023	13	1	13	0	0	7	6	0	5	8	0	0	1
2024	14	1	13	1	0	10	4	0	5	9	0	0	1
Profissional – Analistas, Engenheiro e Advogado													
2022	55	5	33	22	10	40	5	2	10	43	0	0	2
2023	62	8	33	29	9	46	7	5	10	47	0	0	3
2024	77	12	43	34	8	59	10	4	18	55	0	0	4
Técnico/Operacional													
2022	177	34	144	33	48	107	22	32	60	85	0	0	4
2023	176	28	136	40	45	111	20	30	61	85	0	0	3
2024	179	33	134	45	46	110	23	35	66	76	2	0	3
Estagiário													
2022	25	17	2	23	22	3	0	5	5	15	0	0	0
2023	32	27	3	29	31	1	0	5	16	11	0	0	0
2024	25	15	0	25	23	2	0	2	14	9	0	0	0
Aprendiz													
2022	7	6	0	7	7	0	0	0	3	4	0	0	0
2023	8	7	0	8	8	0	0	2	2	4	0	0	0
2024	8	6	0	8	8	0	0	1	4	3	0	0	0

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

Coordenação/Especialista		2022	2023	2024
Mulheres/Homens	Salário-base	83%	72%	79%
	Remuneração	80%	69%	77%
Mulheres	Salário-base / Remuneração	100%	100%	100%
Homens	Salário-base / Remuneração	104%	105%	102%
Profissional		2022	2023	2024
Mulheres/Homens	Salário-base	74%	74%	76%
	Remuneração	68%	68%	70%
Mulheres	Salário-base / Remuneração	100%	100%	100%
Homens	Salário-base / Remuneração	109%	109%	109%
Técnico Operacional		2022	2023	2024
Mulheres/Homens	Salário-base	53%	55%	57%
	Remuneração	50%	52%	54%
Mulheres	Salário-base / Remuneração	109%	110%	109%
Homens	Salário-base / Remuneração	114%	115%	115%
Estagiário		2022	2023	2024**
Mulheres/Homens	Salário-base	100%	100%	100%
	Remuneração	100%	100%	100%
Mulheres	Salário-base / Remuneração	100%	100%	100%
Homens	Salário-base / Remuneração	100%	100%	0%
Aprendiz		2022	2023	2024
Mulheres/Homens	Salário-base	100%	100%	100%
	Remuneração	100%	100%	100%
Mulheres	Salário-base / Remuneração	100%	100%	100%
Homens**	Salário-base / Remuneração	0%	0%	0%

*Baseie a remuneração no salário médio de cada agrupamento de gênero em cada categoria funcional de empregados.

**Todos os estagiários e jovens aprendizes são mulheres.

GRI 101-7 – Mudanças no estado da biodiversidade

A Unidade Operacional no Terminal 1 do Complexo Portuário do Porto do Açu está localizada em São João da Barra (RJ) e ocupa uma área de 1,82km² (182 hectares). O ano-base para a avaliação é 2011, antes da construção do terminal, quando o ecossistema original era composto por vegetação de restinga com fragmentos de Mata Atlântica. Ao longo dos anos, 436,4 hectares foram convertidos, e 1.929,4 hectares foram compensados por meio de reflorestamento em diversas localidades no estado do Rio de Janeiro. A condição da vegetação original incluía restinga fragmentada devido à atividade agropecuária e ao crescimento urbano. Atualmente, programas de compensação florestal estão sendo implementados em 1.929,4 hectares, juntamente com monitoramento ambiental, incluindo a proteção da fauna marinha pelo Programa de Monitoramento de Tartarugas Marinhas (PMTM). A unidade operacional possui a certificação ISO 14001. A quantificação de emissões de GEE é realizada seguindo a metodologia do GHG Protocol, com verificação anual e obtenção do Selo Ouro. No total, foram convertidos 436,4 hectares de área, enquanto 1.929,4 hectares foram compensados.

GRI 101-8 – Serviços ecossistêmicos

Estamos comprometidos com a conservação ambiental e a redução dos impactos negativos sobre os serviços ecossistêmicos. Um dos nossos principais objetivos é a regulação climática, onde buscamos reduzir 75% das emissões de CO₂ até 2025 e adotar o uso de energia 100% renovável, beneficiando a população regional e global. Além disso, a manutenção da biodiversidade marinha também é uma prioridade, com iniciativas como o Programa de Monitoramento de Tartarugas Marinhas (PMTM), mitigando os impactos do tráfego de embarcações sobre essas espécies e beneficiando a comunidade científica. A conservação de ecossistemas terrestres faz parte dos objetivos do negócio, com a supressão de 436,4 hectares de vegetação sendo compensada pelo reflorestamento de 1.929,4 hectares em diversas regiões do estado do Rio de Janeiro, beneficiando a comunidade local e a fauna terrestre. A alteração do clima local é uma preocupação; nesse sentido, buscamos reduzir as emissões associadas às nossas atividades e adotar fontes de energia renovável. O potencial de impacto à biodiversidade marinha é mitigado por monitoramentos ambientais e programas de conservação.

GRI 302-1 – Consumo de energia dentro da organização

Tipo de Energia (em gigajoule – GJ)	2022	2023	2024
Combustível não renovável – Diesel	2.402,81	2.949,23	2.457,06
Combustível não renovável – Gasolina	933,53	895,18	18,07
Combustível não renovável – GLP	731,77	717,50	502,99
Combustível renovável – Etanol	3,60	1,98	1.029,28
Eletricidade (eólica)	118.652,30	133.362,00	138.523,21
TOTAL	122.724,01	137.925,89	142.530,61

**GRI 306-3 – Resíduos gerados / GRI 306-4 – Resíduos não destinados para disposição final /
GRI 306-5 – Resíduos destinados para disposição final IPF 27 – Percentual de resíduos enviados para aterro**

Resíduos por composição, em toneladas métricas (t)	Resíduos Gerados			Resíduos NÃO DESTINADOS para a disposição final			Resíduos DESTINADOS para a disposição final		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Resíduo orgânico – comum não perigosos	64,04	504,05	446,41	0,00	411,10	398,41	94,04	101,98	44,67
Resíduo inorgânico – comum não perigosos	533,33	1015,46	645,39	439,73	1091,82	664,90	59,34	45,43	21,19
Resíduos Perigosos	16,73	56,59	20,90	16,65	62,86	27,63	0,08	0,09	0,00
TOTAL DE RESÍDUOS	614,10	1.576,10	1.112,70	456,38	1.565,78	1.090,94	153,46	147,50	65,86
Resíduos NÃO DESTINADOS para a disposição final por operação de recuperação, em toneladas métricas (t)	Dentro da Organização			Fora da Organização			TOTAL		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Resíduos Perigosos									
Reciclagem	0,00	0,00	0,00	0,00	13,97	8,17	0,00	13,97	8,17
Outras operações de recuperação	0,00	0,00	0,00	16,65	48,89	4,22	16,65	48,89	4,22
TOTAL	0,00	0,00	0,00	16,65	62,86	12,38	16,65	62,86	12,38
Resíduos NÃO Perigosos									
Reciclagem	0,00	0,00	0,00	276,64	975,81	686,13	276,64	975,81	686,13
Outras operações de recuperação	0,00	0,00	0,00	163,09	527,11	377,23	163,09	527,11	377,23
TOTAL	0,00	0,00	0,00	439,73	1.502,92	1.063,36	439,73	1.502,92	1.063,36
Resíduos evitados (OPCIONAL)									
Total de Resíduos evitados (item 2.3)	0,00	0,00	3,30	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,30
Resíduos DESTINADOS para a disposição final por operação de recuperação, em toneladas métricas (t)	Dentro da Organização			Fora da Organização			TOTAL		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Resíduos Perigosos									
Incineração (sem recuperação de energia)	0,00	0,00	0,00	0,08	0,09	0,05	0,08	0,09	0,05
TOTAL	0,00	0,00	0,00	0,08	0,09	0,05	0,08	0,09	0,05
Resíduos NÃO Perigosos									
Confinamento em aterro	0,00	0,00	0,00	153,58	147,41	65,86	153,58	147,41	65,86
TOTAL	0,00	0,00	0,00	153,58	147,41	65,86	153,58	147,41	65,86
Percentual de resíduos enviados para aterro (IPF 27)				25%	9%	6%	25%	9%	6%

Sumário de ODS

Indicador	Página
ODS 3 – Saúde e bem-estar	52, 64, 67, 81, 82, 83, 84, 85
ODS 4 – Educação de qualidade	62, 63, 66, 67, 68, 69, 70
ODS 5 – Igualdade de gênero	52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 68, 69, 108, 109, 110, 111
ODS 6 – Água potável e saneamento	87, 92, 97, 98
ODS 7 – Energia limpa e acessível	95, 112
ODS 8 – Trabalho decente e crescimento econômico	51, 52, 74, 76, 77, 78, 79, 80
ODS 10 – Redução das desigualdades	41, 42, 52, 61, 68, 69
ODS 11 – Cidades e comunidades sustentáveis	62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71
ODS 12 – Consumo e produção responsáveis	70, 71, 73, 74, 75, 87, 88, 89, 90, 91, 96, 99, 100, 101, 113
ODS 13 – Ação contra a mudança global do clima	91, 92, 93, 94, 95, 112
ODS 14 – Vida na água	88, 89, 90, 97, 98
ODS 15 – Vida terrestre	88, 89, 90
ODS 16 – Paz, justiça e instituições eficazes	30, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43
ODS 17 – Parcerias e meios de implementação	35, 36, 37, 38, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 70, 71

Sumário de indicadores próprios

Indicador	Página/Resposta
IPF 01 Sistema de Gestão Ambiental certificado na ISO 14001:2015	87
IPF 02 Desempenho ESG – Rating ESG (geral e por dimensão)	28
IPF 03 Percentual de percepção quanto a cultura ética	40
IPF 04 Percentual de adesão a pesquisa de percepção do Programa de Compliance	40
IPF 05 Percentual de confiança na não retaliação	41, 42
IPF 06 Taxa de absentéismo	79
IPF 07 Percentual de mulheres na manutenção	61
IPF 08 Percentual de mulheres na operação	61
IPF 09 Percentual de liderança feminina	59
IPF 10 Percentual de negros (pretos e pardos) em cargos de liderança	59
IPF 11 Percentual de PCDs além da cota legal exigida	0%
IPF 12 Quantidade de pessoas formadas pelos cursos de qualificação	68
IPF 13 Quantidade de horas de diálogos realizados com comunidade	63
IPF 14 Quantidade de visitantes recebidos no programa Portas Abertas	63
IPF 15 Quantidade de ações de voluntariado realizadas	65

Indicador	Página/Resposta
IPF 16 Quantidade de horas e de beneficiados por ações sociais	65
IPF 17 Valor investido em ações sociais (ISP)	65
IPF 18 Percentual deduzido do IR disponível por meio das leis de incentivo	65
IPF 19 Número de novos fornecedores locais captados e contratados	71
IPF 20 Percentual de participação de fornecedores locais em oportunidades	71
IPF 21 Percentual de valor despendido na contratação de fornecedores locais	71
IPF 22 Percentual de redução de emissões de GEE	93
IPF 23 Quantidade de energia elétrica proveniente de fonte limpa e renovável	95
IPF 24 Quantidade de efluentes sanitários tratados lançados provenientes do processo de tratamento de esgoto da Ferroport	98
IPF 25 Quantidade de água consumida proveniente de fonte subterrânea	98
IPF 26 Quantidade de água consumida proveniente de fontes de reuso (ETE, mineroduto, rotolavagem)	98
IPF 27 Percentual de resíduos enviados para aterro	113
IPF 28 Informações Financeiras	6, 103

Sumário de conteúdo GRI

GRI 2-1 / 2-3

Declaração de uso

A Ferroport reportou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024.

Norma utilizada

GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI / CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021					
A organização e suas práticas de relato					
2-1 Detalhes da organização	3, 12				
2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	3	As informações contidas neste relatório referem-se à Ferroport Logística Comércio Exportadora SA			
2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	3, 116				
2-4 Reformulações de informações		401-3 – Os dados relativos aos anos de 2022 e 2023 foram recalculados, pois a base de cálculos foi alterada.			
2-5 Verificação externa		Este relatório não foi submetido a verificação externa.			
Atividades e trabalhadores					
2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	12, 16, 17				
2-7 Empregados	46, 47, 50, 108				
2-8 Trabalhadores que não são empregados	48				
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021					
3-1 Processo de definição de temas materiais	23				
3-2 Lista de temas materiais	23				
3-3 Gestão dos temas materiais	23, 24, 27, 28, 30, 31, 38, 39, 45, 49, 57, 62, 73, 76, 81, 87, 91, 96				
GOVERNANÇA CORPORATIVA, INTEGRIDADE E COMPLIANCE					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021					
Governança					
2-9 Estrutura de governança e sua composição	31, 32, 106				
2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	31				

7. CONTEÚDOS TÉCNICOS

NORMA GRI / CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	31				
2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	24, 25, 27				
2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	24, 25, 27				
2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	3				
2-15 Conflitos de interesse	39				
2-16 Comunicação de preocupações cruciais	24, 25	No período de relato, foram comunicadas preocupações cruciais relativas aos impactos, riscos e oportunidades de sustentabilidade aos Comitês e ao Conselho de Administração, por meio de indicadores gerais de gestão do tema. No entanto, não é possível informar o número exato, pois tais informações não são mapeadas de forma estratificada.			
2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança		Não possuímos medidas voltadas para desenvolver o conhecimento coletivo, as habilidades e a experiência do Conselho de Administração. Os membros do CA são indicados pelos acionistas da Ferroport, sendo representantes/colaboradores das empresas controladoras. Dessa forma, o desenvolvimento dos Conselheiros é realizado pelos acionistas.			
2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança		Não há processos de avaliação, pela Ferroport, do desempenho do Conselho de Administração no que diz respeito à supervisão da gestão dos impactos, riscos e oportunidades relativos à sustentabilidade.			
2-19 Políticas de remuneração	51				
2-20 Processo para determinação da remuneração	51		b.	Não se aplica.	As políticas e propostas de remuneração não passam por votações.
2-21 Proporção da remuneração total anual			Todos.	Não informado.	Informação sensível.
Estratégia, políticas e práticas					
2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4, 9, 10, 11, 26				
2-23 Compromissos de política	27				
2-24 Incorporação de compromissos de política	27				
2-25 Processos para reparar impactos negativos	41		c.	Informação não disponível.	Dado não monitorado.
2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	41				

7. CONTEÚDOS TÉCNICOS

NORMA GRI / CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
2-27 Conformidade com leis e regulamentos		Em 2024, não registramos casos de não conformidade e não realizamos o pagamento de multas relativas ao não cumprimento de leis e regulamentos. Respondemos a um inquérito no Ministério Público do Trabalho (MPT), instaurado pelo Sindicato e arquivado, visto que não há inconformidades em relação às questões sindicais e compliance.			
2-28 Participação em associações	38				
GRI 201: Desempenho Econômico 2016					
201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	92				
GRI 205: Combate à corrupção 2016					
205 - Gestão do tema Combate à Corrupção	35, 39, 43				
205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	43				
205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	39, 43				
205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas		Em 2024, não identificamos casos de corrupção em nossas operações e, por isso, não foram aplicadas medidas corretivas. Também não tivemos processos judiciais relativos ao tema.			
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016					
308 - Gestão do tema Avaliação Ambiental de Fornecedores	35				
308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	35, 36, 37				
308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	35, 36, 37				
GRI 407: Liberdade sindical e negociação coletiva 2016					
407 - Gestão do tema Liberdade sindical e negociação coletiva		É previsto, dentro do acordo coletivo firmado entre a Ferroport e seus colaboradores, o direito a livre associação ou oposição ao desconto da contribuição social. Sendo todos os pontos previstos em acordos coletivos negociados junto ao sindicato da categoria.			
407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco		É previsto dentro do acordo coletivo o direito do empregado de associar-se ao sindicato ou se opor ao desconto da contribuição social, direito esse comunicado desde o momento da contratação, estando todos os itens previstos em cumprimento. Nossa gestão de fornecedores monitora diversas práticas por meio de documentação acessória aos contratos firmados. Entre a documentação exigida encontra-se a apresentação da convenção ou o acordo coletivo de trabalho. No entanto, não realizamos um controle efetivo do exercício do direito à liberdade sindical e à negociação na operação desses parceiros.			

7. CONTEÚDOS TÉCNICOS

NORMA GRI / CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 408: Trabalho infantil 2016					
408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	35, 36				
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016					
409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	35, 36				
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016					
414 - Gestão do Tema Avaliação Social de Fornecedores	35, 36	<p>Todos os parceiros de negócios da Ferroport são informados sobre nossos procedimentos e políticas de combate à corrupção. Estabelecemos que todos os contratos com terceiros sejam formalizados por escrito, incluindo cláusulas anticorrupção que estejam em conformidade com nosso Código de Ética, Política de Integridade de Terceiros e com a legislação brasileira, especialmente a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção). Para o Sistema de Gestão Antissuborno, analisamos processos como acesso a sistemas, ações sociais, contratos, pagamentos, fornecedores, Canal de Denúncia, contas a pagar, fluxo de caixa, interação com agentes públicos, licenças, autorizações, políticas internas, e outros. Foram mapeados riscos relacionados à corrupção, como: descumprimento de leis por terceiros, resultando em penalidades ou litígios; vínculos com terceiros fora do risco aceitável; danos à reputação; sanções judiciais e administrativas; paralisação das atividades e prejuízos à imagem da Companhia.</p>			
414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	35, 36, 37				
414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	35, 36, 37, 70	<p>Apesar de termos identificado fornecedores com potenciais impactos sociais, não firmamos acordo de melhoria com tais parceiros. Também não identificamos situações em que fosse necessário encerramento das relações de negócio.</p>			
GESTÃO DE PESSOAS, DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E RELAÇÕES TRABALHISTAS					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021					
2-30 Acordos de negociação coletiva	51				
GRI 401: Emprego 2016					
401 - Gestão do tema Emprego	35, 49, 50				
401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	46, 108				
401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	51, 52				
GRI 404: Capacitação e Educação 2016					
404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	53, 55, 109				

7. CONTEÚDOS TÉCNICOS

NORMA GRI / CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	54, 55, 57	Não possuímos programas de assistência para a transição de carreira.			
404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	56, 109				
DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO					
GRI 202: Presença no Mercado 2016					
202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	51, 52				
GRI 401: Emprego 2016					
401-3 Licença-maternidade/paternidade	108, 116				
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016					
405 - Gestão do tema Diversidade e igualdade de oportunidades	57				
405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	32, 59, 60, 110				
405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	52, 111		a, parcialmente respondido.	Informação sigilosa.	Não apresentamos os dados relativos aos salários dos níveis Gerencial e Executivo por considerarmos informações sensíveis devido ao pouco quantitativo de colaborador nesses cargos relacionados.
GRI 406: Não discriminação 2016					
406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas		Nos últimos três anos reduzimos os casos de discriminação em nossa operação, bem como os registrados por terceiros. Em 2022, foram registradas duas denúncias, uma envolvendo discriminação e outra referente a machismo. Em 2023, foram registrados dois casos, um externo e outro interno, ambos relativos à discriminação por orientação sexual. Em 2024, registramos um caso de discriminação com parte interessada externa relativa à discriminação por peso. Em todos os casos, foram realizadas as devidas análises e não estão mais sujeitos a medidas corretivas.			

7. CONTEÚDOS TÉCNICOS

NORMA GRI / CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
RELACIONAMENTO E IMPACTOS NA COMUNIDADE LOCAL					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021					
2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	38, 63				
GRI 201: Desempenho econômico 2016					
201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	104				
GRI 202: Presença no Mercado 2016					
202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local		Nenhum membro da Diretoria reside na comunidade local.			
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016					
203 - Gestão do tema Impactos econômicos indiretos		Não há pesquisa específica que determine os nossos impactos econômicos indiretos. Entretanto, monitoramos a geração de impostos das nossas atividades e destinamos parte destes para projetos na região por meio de leis de incentivos fiscais. Os resultados são monitorados e avaliados. Para execução de projetos e iniciativas junto à comunidade, consultamos os municípios e o poder público com objetivo de atender às demandas levantadas. Os projetos e iniciativas são alinhados entre as necessidades observadas e a essência da Companhia.			
203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	64				
203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	64, 66, 68				
GRI 204: Práticas de Compra 2016					
204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	70				
GRI 413: Comunidades locais 2016					
413 - Gestão do tema Comunidades Locais	63, 64, 66, 68, 87, 88				
413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local					
413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais		Nossas operações não possuem impactos negativos significantes na comunidade local. Quanto à intensidade do trânsito da localidade, não existe impacto exclusivo da Ferroport frente ao Complexo Portuário, com contribuição mínima da Ferroport visto a utilização de mineroduto para transporte do minério de ferro armazenado e embarcado.			
SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR					
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018					
403 - Gestão do tema Saúde e Segurança do Trabalho	73, 74, 76, 77, 81				
403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	73, 76				

7. CONTEÚDOS TÉCNICOS

NORMA GRI / CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	73, 74, 75, 76, 77				
403-3 Serviços de saúde do trabalho	78, 82, 83				
403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	78, 82, 83				
403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	77, 80				
403-6 Promoção da saúde do trabalhador	82, 83, 84, 85				
403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	73, 74, 78				
403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	73, 76				
403-9 Acidentes de trabalho	79				
403-10 Doenças profissionais	83				
MUDANÇAS CLIMÁTICAS E EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA (GEE)					
GRI 302: Energia 2016					
302 - Gestão do tema Energia	95	A Ferroport está sujeita a diversas leis e políticas nacionais, regionais e setoriais relacionadas à energia. Os consumidores do Grupo "A", tal como a Ferroport, celebram contratos distintos para a conexão, uso dos sistemas de transmissão ou distribuição e compra de energia elétrica. Esses contratos são registrados na CCEE conforme as cláusulas específicas e dentro dos prazos estabelecidos pelos Procedimentos de Comercialização da CCEE.			
302-1 Consumo de energia dentro da organização	95, 112				
302-2 Consumo de energia fora da organização	95	Não monitoramos este indicador, pois os dados não estão sob a nossa gestão.			
302-3 Intensidade energética	95				
302-4 Redução do consumo de energia	95				
302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços					
GRI 305: Emissões 2016					
305 - Gestão do tema Emissões	93				
305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de Gases de Efeito Estufa (GEE)	93, 94				
305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de Gases de Efeito Estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	93, 94				
305-3 Outras emissões indiretas de Gases de Efeito Estufa (GEE)	93, 94				

7. CONTEÚDOS TÉCNICOS

NORMA GRI / CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	RESPOSTA	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
305-4 Intensidade de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE)	93, 94				
305-5 Redução de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE)	93				
305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)		Não produzimos, importamos ou exportamos SDO, principalmente clorofluorcarbonos (CFCs), hidroclorofluorcarbonos (HCFCs), halons e brometo de metilo.			
305-7 Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas		Não emitimos NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas em nossas operações.			
GESTÃO AMBIENTAL E DE RECURSOS HÍDRICOS					
GRI 101: Biodiversidade 2024					
101-1 Políticas para deter e reverter a perda de biodiversidade	88				
101-2 Gestão de impactos na biodiversidade	88	A construção do Terminal 1 resultou na perda de 436,4 hectares de vegetação de restinga, sendo compensada com ações de reflorestamento.			
101-3 Acesso e repartição justa e equitativa de benefícios	88, 89				
101-4 Identificação de impactos na biodiversidade	88, 89				
101-5 Locais com impactos na biodiversidade	90				
101-6 Fatores diretos de perda de biodiversidade	88, 90				
101-7 Mudanças no estado da biodiversidade	88, 90, 112				
101-8 Serviços ecossistêmicos	88, 90, 112				
GRI 303: Águas e efluentes 2018					
303 - Gestão do tema Água e Efluentes	97				
303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	97				
303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	97				
303-3 Captação de água	97, 98				
303-4 Descarte de água	97, 98				
303-5 Consumo de água	97				
GRI 306: Resíduos 2020					
306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	99				
306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	99				
306-3 Resíduos gerados	99, 100, 101, 113				
306-4 Resíduos não destinados para disposição final	99, 101, 113				
306-5 Resíduos destinados para disposição final	99, 100, 101, 113				

Créditos

Uma publicação da Ferroport

www.ferroport.com.br

Fonte dos dados

Dados e indicadores: Áreas técnicas Ferroport

Consolidação dos resultados e informações: Gerência de Sustentabilidade Ferroport

Fotografias

Acervo Ferroport

Consultoria de relato, redação, revisão, design, diagramação e interatividade

Coera Sustentabilidade

www.coera.com.br

Responsável Técnica e Consultora de Relato: Vanessa Grazielle Cabral Gomes – Conrerp4 2761

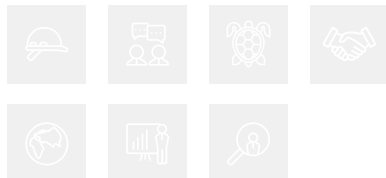
Atendimento: Bruna Karoline da Silva – Conrerp4 4180

Redatora: Susiani da Silva Guisolfi – MTb 12879

Designer Gráfico: Rafael Cividini

Revisão ortográfica e gramatical: Katine Walmrath

AGRADECEMOS A TODOS OS COLABORADORES FERROPORT QUE POSSIBILITAM A EXECUÇÃO DE NOSSAS ATIVIDADES DE FORMA SEGURA, SUSTENTÁVEL E EFICIENTE, TORNANDO POSSÍVEL E CADA VEZ MAIS PRÓXIMA NOSSA VISÃO DE SER REFERÊNCIA MUNDIAL EM OPERAÇÃO PORTUÁRIA SEGURA, EFICIENTE, TECNOLÓGICA E SUSTENTÁVEL.





PRIMEIRO EMBARQUE

