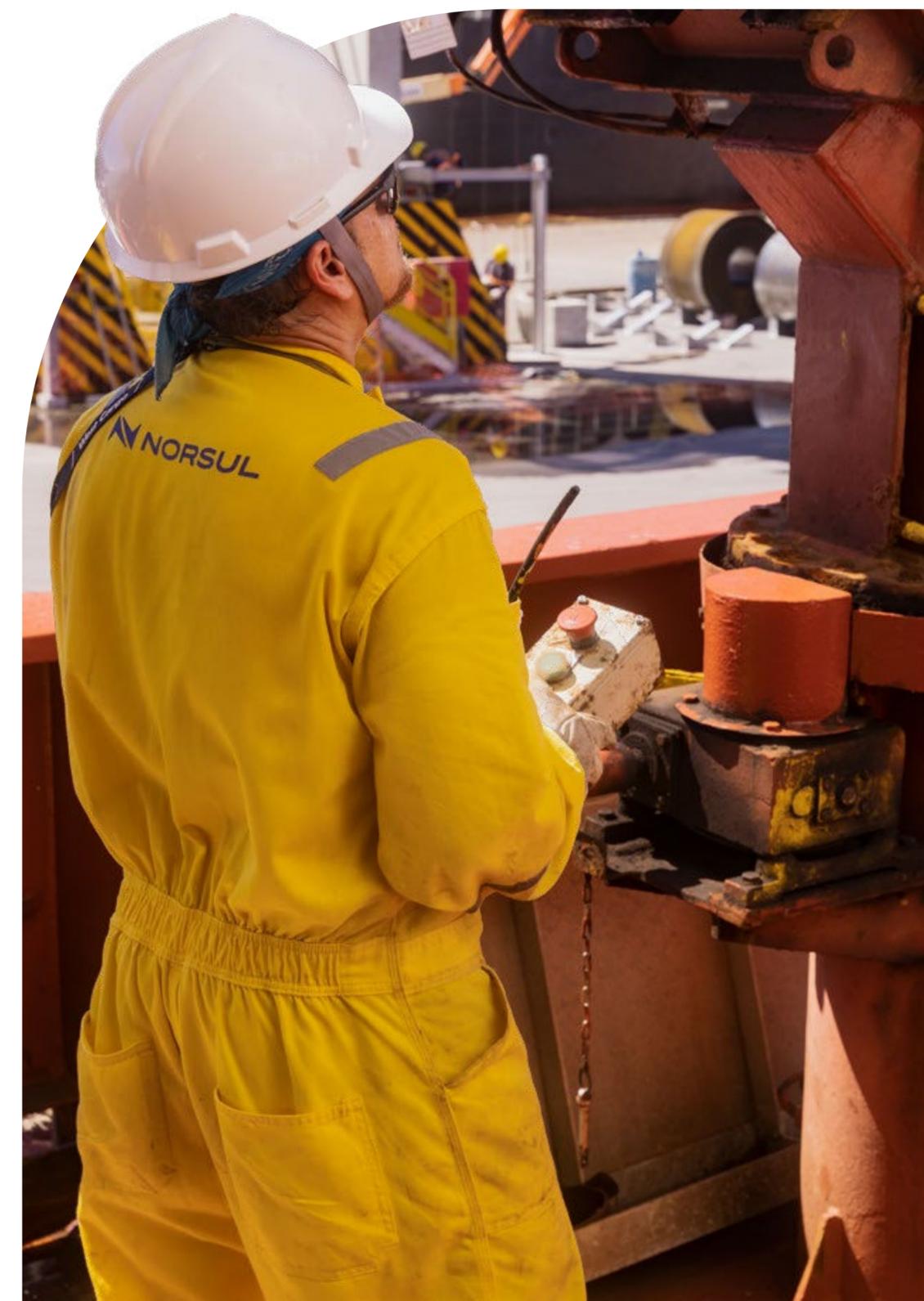


Relatório de Sustentabilidade 2023



Sumário

• Apresentação _____	3
• A Norsul _____	13
• Cuidado com as Pessoas _____	39
• Proteção do meio ambiente _____	56
• Integridade nos negócios _____	66
• Relacionamento com partes interessadas ____	74
• Desempenho operacional e financeiro _____	77
• Anexos _____	80
• Sumário de Conteúdo GRI e SASB _____	100



Apresentação

A Norsul

Cuidado com
as pessoas

Proteção do
Meio Ambiente

Integridade
nos negócios

Relacionamento com
partes interessadas

Desempenho
operacional e financeiro

Anexos



Apresentação



Mensagem da Diretoria

(GRI 2-22)

O ano de 2023 foi marcado por importantes passos que reforçam o nosso compromisso com o crescimento sustentável. Encerramos o ano com uma **receita líquida de R\$ 1,3 bilhão e um volume transportado de 16,2 milhões de toneladas**, distribuídas entre granéis secos e líquidos. Quando comparado a 2022 – apesar da redução da demanda dos clientes – mantivemos a posição de liderança com, aproximadamente, **50% do market share no mercado de granéis secos**.

Em termos financeiros, conquistamos uma posição sólida de caixa líquido e de balanço como um todo. Garantimos a capacidade de financiar nossos projetos de crescimento, tanto no *core business*, quanto para a diversificação do portfólio. Sobre este tema, um marco relevante de 2023 foi o **lançamento da Norcoast**, *joint venture* da Norsul com a alemã Hapag-Lloyd, uma das principais empresas de transporte marítimo do mundo. O novo negócio marca a nossa entrada no mercado de transporte de contêineres via cabotagem.

Com mais de seis décadas de atuação no Brasil, carregamos o legado do nosso fundador Erling Lorentzen, um visionário profundamente comprometido com as questões de sustentabilidade. **Em 2023, além de focar na expansão operacional, investimos no avanço das nossas estratégias de sustentabilidade, dentre elas, soluções e novas tecnologias para aumentar a eficiência energética das embarcações e em iniciativas para conduzir uma forte agenda ESG.**

No pilar ambiental, conquistamos o **Selo Prata GHG Protocol Ciclo 2023** – principal referência global para gestão de emissões de gases de efeito estufa (GEE), e o **Selo Prata Ecovadis 2023** – avalia a qualidade do sistema de gestão de responsabilidade socioambiental da empresa. Outro marco do ano foi a publicação da primeira versão da nossa **política interna de sustentabilidade**.



“Em 2023, além de focar na expansão operacional, investimos no avanço das nossas estratégias de sustentabilidade.”



*“Acreditamos que as pessoas
são os pilares do nosso sucesso.”*

Focados na preservação do meio ambiente, aderimos, de forma voluntária, ao programa **Getting to Zero Coalition**, iniciativa do **Fórum Marítimo Global**, que tem como meta a **descarbonização total do setor até 2050**. Outra frente de destaque foi a implantação de dispositivos de tratamento de água de lastro em todas as nossas embarcações – antes mesmo de se tornar uma exigência.

No âmbito social, em 2023, apoiamos mais de 25 iniciativas nas áreas de cultura, esporte, educação e saúde, com investimentos de, aproximadamente, **R\$ 1,8 milhão**. Seguimos também com o nosso principal projeto de aceleração de ONGs e negócios sociais – o **Co.Impacto** – pelo 5º ano consecutivo. Mais um relevante ponto foi a realização do nosso **primeiro Censo de Diversidade**, com respectivas ações de conscientização e letramento, além do *kickoff* para um diagnóstico sobre assédio.

Destacamos também o nosso forte trabalho nas frentes de **saúde, segurança e bem-estar** de todos os colaboradores no mar e na terra. Com a promoção de iniciativas e programas de desenvolvimento, treinamentos, grupos de trabalho para as pautas de cultura organizacional, diversidade e inovação, além de ciclos de avaliação, mapeamento de carreira e reconhecimentos.

Já para o fortalecimento da nossa Governança Corporativa, **entendemos que no cerne de qualquer negócio bem-sucedido está a integridade**. Por isso, prezamos pela transparência, ética e integridade em todos os serviços prestados e nas relações, tanto internas quanto externas. Os destaques de 2023 vão para as pautas de fortalecimento do Programa de Integridade, com a elaboração de um novo Código de Ética, diagnóstico e criação de protocolo de assédio e a elaboração da nossa Política de Alçadas.

Lançar o primeiro **Relatório de Sustentabilidade da Norsul** é um marco e motivo de grande orgulho para todos nós. Com uma perspectiva estratégica de diversificar nossos negócios, percebemos a necessidade de estruturar melhor os nossos esforços ESG, trazendo referências de mercado e eficientes práticas de gestão. Com o documento, queremos dar ainda mais visibilidade e transparência a nossa história, práticas, diferenciais competitivos e resultados ao redor do valor sustentabilidade.

Já passamos por muitas fases e desafios, mas sempre soubemos renovar, quando necessário. Nos últimos anos, investimos fortemente na reorganização da nossa estrutura organizacional e nos processos internos. Focados na excelência e na expansão da prestação de serviços, criamos, no último ano, as áreas de Inteligência de Mercado e de Relacionamento com o Cliente.

Estamos sempre engajados em construir um time cada vez mais forte tecnicamente e alinhado aos nossos valores, capaz de identificar boas oportunidades e transformá-las em realidade com responsabilidade e excelência. Além disso, parcerias estratégicas com clientes e fornecedores sempre estiveram no nosso DNA. Acreditamos que essas práticas perpetuadas ao longo dos anos apoiaram a construção da nossa história até aqui.

Para os próximos anos, vemos oportunidades em diversas frentes, visto que há muito espaço para crescer na navegação nacional. Para 2024, queremos expandir a nossa atuação dentro da cadeia produtiva dos clientes e atrair novos negócios em áreas complementares ao nosso *core business*. Além da renovação de contratos e do fortalecimento da área de *chartering / afretamento*. Setores como agro, energia, óleo e gás e siderurgia também são focos estratégicos atuais, pois movimentam volumes expressivos no Brasil.

Por fim, como dizia Erling Lorentzen, **“o nosso objetivo na vida é criar o que é bom para o mundo, especialmente para o Brasil”**. Sabemos que a rota para a construção de um mercado de navegação pautado na responsabilidade socioambiental é longa no Brasil. Todavia, estamos confiantes dos nossos esforços nesta jornada, com o cuidado e o respeito que temos pelo meio ambiente, pelas pessoas e pelo nosso negócio. **A nossa cultura é o nosso legado. Acreditamos que a nossa forma de fazer as coisas vai impactar a sociedade e o mundo.**



Mensagem do Conselho de Administração

Como avalia os passos da Norsul em 2023?

CA: O ano de 2023 foi muito importante e construtivo. A Norsul segue focada em aprimorar cada vez mais os seus resultados operacionais e financeiros para se manter competitiva no mercado. Para isso, como uma empresa madura, busca diversificar os negócios e aumentar a sua participação na cadeia logística dos clientes. Neste sentido, em 2023, a Companhia deu um passo estratégico com a criação da área de Relacionamento com o Cliente, dedicada a oferecer um atendimento exclusivo e especializado, além de buscar novas oportunidades.

Qual é a análise sobre os esforços da Norsul para seguir na vanguarda da sustentabilidade?

CA: Os esforços para buscar uma operação cada vez mais sustentável têm como âncora o propósito e os valores da Norsul e da controladora Lorinvest¹. O valor da sustentabilidade atravessa fortemente todas as operações e investimentos das companhias. Isso se reflete pela busca contínua pela redução de emissões de carbono, via projetos de eficiência energética nas embarcações, melhorias operacionais para diminuir o consumo de combustível e outras iniciativas de preservação e cuidado ambiental. Além, claro, das ações sociais. Ademais, a publicação deste relatório é um marco relevante, pois possibilita um reporte público, tanto dos trabalhos realizados quanto das métricas, o que reforça o cuidado e o comprometimento da Norsul com a pauta ESG.

Já na dimensão social, a Norsul vive um momento de transformação cultural, além de promover e apoiar relevantes iniciativas sociais e culturais. Como é percebida a preocupação da Companhia com este bem tão precioso, as pessoas?

CA: São as pessoas que tornam uma empresa única, capaz de se diferenciar pela forma como entrega os seus serviços. Neste contexto, vemos todo o trabalho de transformação cultural que vem sendo feito na Norsul nos últimos anos como um grande exemplo na busca pela excelência e sustentabilidade organizacional. Este cenário se expande também para o apoio ao ecossistema social, onde inúmeras iniciativas são endereçadas, via projetos voluntários, patrocínios e doações a comunidades e instituições. Apoiamos as práticas que fomentam a criação de empresas socialmente responsáveis e valorizamos ambientes de negócio construtivos, inclusivos e agregadores.

“[...] vemos todo o trabalho de transformação cultural que vem sendo feito na Norsul nos últimos anos como um grande exemplo na busca pela excelência e sustentabilidade organizacional.”

¹ A Lorinvest é acionista majoritária da Companhia de Navegação Norsul. Atua para garantir total prosperidade aos seus investidores. Sua governança corporativa se destaca pelo vigor na condução dos negócios, imprimindo solidez e segurança em todas as suas atividades. São inspirados pela visão do Grupo Lorentzen e guiados por princípios sustentáveis desde 1953.

Como avalia hoje o grau de maturidade do modelo de gestão e governança da Norsul?

CA: Como membros do Conselho de Administração, vemos como positivas as mudanças que a Norsul vêm implementando nos últimos anos, a partir da criação, em 2021, de uma área dedicada a tratar gestão de riscos, dos controles internos e de compliance. Estes movimentos apontam para o cuidado e a diligência da Companhia em atuar continuamente com transparência, ética e confiabilidade. Achamos fundamental que o exemplo seja de todos, a começar pela alta gestão. **São os exemplos do dia a dia que criam a cultura ética, e são as afirmações e ações em momentos de crise que solidificam esses princípios.** A Norsul é reconhecida no mercado pela sua expertise técnica, solidez financeira e operacional. Entretanto, sempre há espaço para aprender e evoluir, buscando a excelência também em políticas e práticas de governança.

A Norsul busca ampliar cada vez mais a sua presença na cadeia logística brasileira e conectar outros modais a partir da navegação. Como analisa o caminho já navegado e os desafios à frente?

CA: A Norsul está há 60 anos no mercado, é uma empresa que já passou por muitos cenários econômicos e diferentes ambientes de negócios, mas sempre se manteve otimista para buscar oportunidades de empreender e contribuir para o desenvolvimento da infraestrutura e da atividade de cabotagem no país. O Brasil é um país de 7,5 mil km de costa, onde o PIB está majoritariamente concentrado no litoral. Neste sentido, a cabotagem é um transporte fundamental e valioso, já que apresenta muitas vantagens frente a outros modais: maior eficiência, maior segurança e menor emissão de carbono. Benefícios inerentes à atividade, mas que podem ser potencializados, sobretudo, quando há integrações por meio de parcerias. Um bom exemplo disso foi o lançamento da joint venture Norcoast, com a Hapag-Lloyd, em 2023.

Qual é a importância da Norsul no portfólio amplo de negócios da Lorinvest?

CA: A Norsul é a empresa mais antiga do nosso portfólio atual. Brincamos que é a nossa “velha senhora fit”, é a investida com mais anos de operação. Entretanto, vemos a Norsul com valores e propósito muito alinhados com os da Lorinvest. Nosso foco é criar empresas que durem, que sejam confiáveis, gerem empregos, e façam parte do desenvolvimento sustentável do Brasil. É com base nessa história que a Norsul ganha energia para buscar novos caminhos e desafios. A empresa passa hoje por um momento de reinvenção, seja via iniciativas como a Norcoast, seja buscando novos negócios e oportunidades.

Gostaria de deixar uma mensagem final para o time da Norsul e para os leitores deste relatório?

CA: A Norsul é uma empresa comprometida com a sustentabilidade em todas as suas instâncias. Este relatório é um marco fundamental, pois registra o cenário atual para guiar o planejamento dos próximos anos na direção que precisamos seguir. Este documento é mérito de todos que contribuíram, direta ou indiretamente, para a sua publicação. Agradecemos o comprometimento e o apoio de cada colaborador, responsável por fazer a Norsul crescer e ser cada vez melhor.

Sobre este Relatório

Este é o primeiro **Relatório de Sustentabilidade** da nossa história e representa um valioso passo. Trata-se de um marco que reforça o nosso compromisso com uma conduta transparente, íntegra e ética, tanto nos negócios, quanto na prestação de contas e informações a todos os públicos de relacionamento.

De periodicidade anual, este relatório abrange informações sobre os nossos desempenhos ambiental, social, econômico e de governança, além de trazer informações resumidas sobre os resultados operacionais e financeiros, referentes ao período de janeiro a dezembro de 2023. (GRI 2-3)

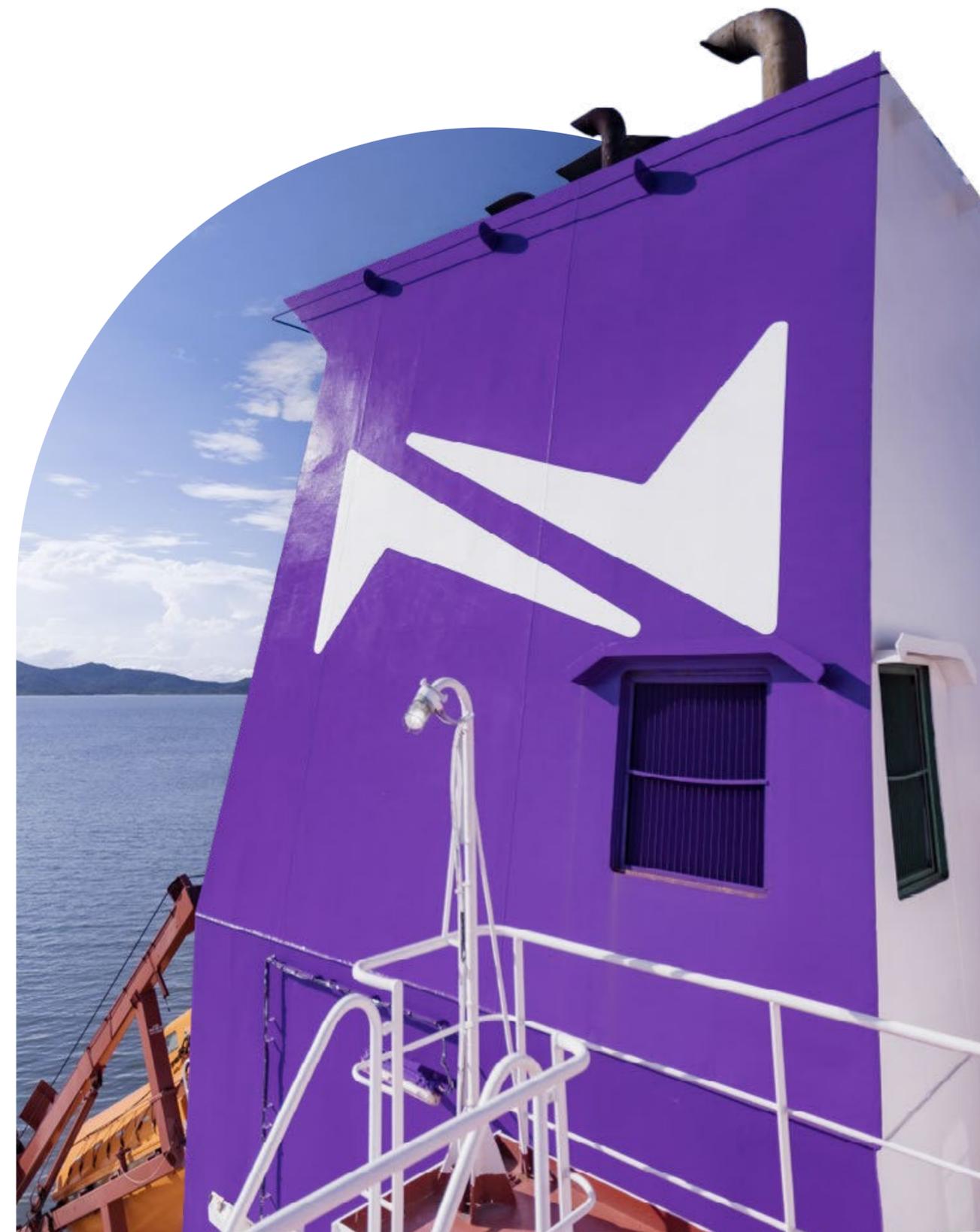
Este documento foi elaborado de acordo com as **Normas GRI (Global Reporting Initiative)** para relato de sustentabilidade, trazendo indicadores quantitativos e qualitativos, com base na nossa matriz de **materialidade**.

O relatório segue também as normas para a indústria de transporte marítimo do **Sustainability Accounting Standards Board (SASB)**, uma organização sem fins lucrativos, que define e desenvolve padrões específicos do setor para divulgar riscos e oportunidades de sustentabilidade.

As demonstrações financeiras foram auditadas pela Deloitte Touche Tohmatsu (DTT) e os indicadores socioambientais foram coletados e analisados pela consultoria especializada Em Roda Estratégia e Sustentabilidade.

Dúvidas e sugestões sobre o conteúdo, assim como solicitação de mais informações, podem ser encaminhadas para o email contato@norsul.com.

Desejamos a todos uma boa leitura!



Materialidade

GRI 3-1, 3-2

Em 2023, realizamos o nosso primeiro estudo de materialidade, o qual considerou as tendências mais atuais da chamada **dupla materialidade**. Tal conceito enfatiza a necessidade de as organizações considerarem não apenas as atividades ambientais e sociais que impactam o negócio e o entorno, como também fatores externos que afetam o seu desempenho financeiro.

Portanto, neste relatório, foram considerados os impactos socioambientais – em linha com a norma universal GRI3: temas materiais 2021, publicada pela **Global Reporting Initiative**, além da perspectiva do impacto financeiro, com os riscos e as oportunidades para o negócio. O processo de materialidade seguiu as etapas a seguir:

1. Estudo de contexto: compreensão do estágio de maturidade das nossas práticas corporativas e análise de documentos internos, como Planejamento Estratégico, Código de Ética, Canal de Denúncias, relatórios do sistema de gestão, entre outros. Foram realizadas entrevistas com executivos e gestores de diversas áreas, que trouxeram suas percepções sobre os nossos principais impactos no meio ambiente, nas pessoas e na sociedade. Foram analisados, ainda, documentos setoriais para embasar o levantamento de impactos, como o padrão **SASB** para Transporte Marítimo; o estudo da consultoria Deloitte *“ESG in the Shipping Sector”*; e o monitor dos principais temas do setor pela **Global Maritime Forum**. Além do levantamento das regulações internacionais relacionadas à sustentabilidade e eficiência energética impostas pela **Organização Marítima Internacional / International Maritime Organization (IMO)**, agência especializada da **Organização das Nações Unidas (ONU)** responsável pela regulamentação do transporte marítimo. E, no Brasil, pela **Agência Nacional de Transportes Aquaviários (ANTAQ)**, incluindo a **Agenda Ambiental e de Segurança Aquaviária 2022**. Para ampliar a compreensão do contexto, também foi elaborado um estudo de *benchmarking* com empresas nacionais e internacionais do setor de transporte marítimo.



2. Identificação dos impactos reais e potenciais: para complementar o mapeamento dos impactos, foram entrevistados o consultor jurídico do escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime e colaboradores da Norsul que atuam diretamente nas operações. Além de uma roda de conversa sobre transição energética e descarbonização com o Diretor do Departamento de Engenharia de Transportes da **COPPE/UFRJ**, na sede da Norsul. Nesta etapa, foram levantados diversos temas (impactos, riscos e oportunidades), consolidados em quinze tópicos mais relevantes:

3. Análise de significância: a partir de uma lista de impactos reais e potenciais, a consultoria Em Roda facilitou uma oficina com os membros da nossa **Comissão de Sustentabilidade** para análise e priorização dos impactos, segundo os critérios estabelecidos pela GRI3: temas materiais 2021. Incluindo, dar a precedência da severidade sobre a probabilidade no caso de impactos negativos potenciais aos direitos humanos e a priorização de riscos, observando a probabilidade de se tornar um risco financeiro.



**Biodiversidade marinha
(gestão de água de lastro)**



**Compliance
regulatório**



**Desenvolvimento das
comunidades do entorno**



Direitos humanos



**Diversidade,
equidade e inclusão**



Efluentes e resíduos



**Emissões de GEE e
mudanças climáticas**



**Engajamento com
partes interessadas**



**Ética e
transparência**



**Formação, atração,
desenvolvimento e
retenção de talentos**



**Gestão da cadeia
de fornecedores**



**Proteção da
navegação**



Qualidade do ar



**Saúde, segurança
e bem-estar**



**Segurança operacional e
planos de emergência**

4. Determinação dos temas materiais: a priorização resultou em **11 temas materiais**, em ordem de significância, sendo o primeiro item o mais importante:

Temas	Resultados (Total)
Direitos humanos	17,33
Saúde, segurança e bem-estar	17,00
Ética e transparência	17,00
Diversidade, equidade e inclusão	16,00
Emissões de GEE e mudanças climáticas	15,33
Segurança operacional e planos de emergência	15,00
Formação, atração, desenvolvimento e retenção de talentos	15,00
Compliance regulatório	15,00
Engajamento com partes interessadas	13,00
Gestão de cadeia de fornecedores	12,67
Biodiversidade marinha / gestão de água de lastro	10,00

melhoria para o próximo estudo será ampliar e aprofundar o engajamento com os demais públicos de relacionamento. Reconhecemos que o relacionamento com as partes interessadas gera valor compartilhado e é um importante viabilizador para o nosso planejamento estratégico, sendo definido também como um dos pilares da nossa estratégia de sustentabilidade.

5. Validação pela alta administração: o processo de materialidade foi apresentado, discutido e aprovado em reunião com a Diretoria, no final de 2023, e apresentado ao Comitê de Estratégia da Lorinvest.

A materialidade norteia o reporte das informações deste relatório, além de ter sido a base para o desenvolvimento da nossa **Estratégia de Sustentabilidade**, a qual será abordada mais à frente.

Com base na nossa **Política de Sustentabilidade**, nos comprometemos a revisar o estudo de materialidade sempre que necessário ou, no mínimo, a cada três anos. Ao longo deste primeiro exercício, identificamos que um dos pontos de

Apresentação

A Norsul

Cuidado com
as pessoas

Proteção do
Meio Ambiente

Integridade
nos negócios

Relacionamento com
partes interessadas

Desempenho
operacional e financeiro

Anexos

 **NORSUL**

A Norsul

 **NORSUL**

2023 em números

Desempenho operacional



60 anos

em operação

548

Funcionários*

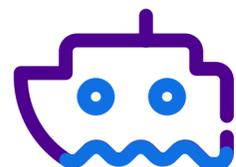
+de 40

Clientes



cerca de 600

Viagens realizadas no total



19 embarcações próprias

entre navios e comboios oceânicos

67 embarcações afretadas

com **152** viagens realizadas



**16,2 milhões
de toneladas**

em volume total transportado

**13,3 milhões
de toneladas**

de carga cranel

**2,9 milhões
de toneladas**

de carga líquida

* Foram contabilizadas todas as categorias de colaboradores

Desempenho econômico e financeiro



**R\$ 1,3
bilhão**

de Receita
Operacional
Líquida

**R\$ 319
milhões**

de EBITDA
Ajustado

**R\$ 224
milhões**

de Lucro
Líquido

**R\$ 73,5
milhões**

de Resultado
Financeiro
Líquido

**R\$ 347,2
milhões**

Geração
de Caixa
Operacional

Investimento Social



+ de R\$ 2,2 milhões

investidos em projetos
sociais e na comunidade,
sendo **R\$ 1,8 milhão** via
leis de incentivo.

**25 projetos
sociais
apoiados**

**Média de 50
funcionários**

envolvidos diretamente
em trabalhos voluntários,
**um aumento de 22% em
relação a 2022.**

Reconhecimentos e certificações



Prêmio Maiores e Melhores do Transporte 2023

Conquistamos o primeiro lugar do ranking “Melhores Operadores de Transporte – categoria marítimo e fluvial”, da 36ª edição da premiação “Maiores e Melhores do Transporte”, promovida pelas revistas Transporte Moderno e Technibus, publicadas pela OTM Editora.



Prêmio Valor 1000, do jornal Valor Econômico

Fomos citados como a segunda empresa de navegação de cabotagem mais bem colocada na avaliação. Pelo quarto ano consecutivo, entramos na lista das maiores do país, na categoria transporte e logística.



Selo EcoVadis

Pelo segundo ano consecutivo, recebemos a “Medalha de Prata em Sustentabilidade” da EcoVadis, metodologia que avalia a qualidade do sistema de gestão de responsabilidade socioambiental de uma empresa.



Selo Prata Programa Brasileiro GHG Protocol

Trata-se da maior qualificação nacional que reúne padrões, orientações e ferramentas para que empresas mensurem e gerenciem as emissões de GEE.



Prêmio Ética nos Negócios

Realizado pelo Instituto Brasileiro de Ética, o prêmio é concedido a empresas que se destacam no gerenciamento do risco de integridade, na disseminação do Código de Ética, e em políticas e procedimentos de compliance.



Certificação de Compliance Trace Internacional

Renovação da certificação que reconhece companhias que possuem mecanismos anticorrupção, de compliance e de boa governança, via procedimentos de *due diligence* internacional.

Quem somos

Norsul: a maior frota privada do país

(GRI 2-6)

Somos uma das maiores empresas privadas de cabotagem do Brasil e, em 2023, completamos 60 anos de protagonismo no setor de transportes e integração logística nacional. Com sede no Rio de Janeiro, **possuímos a maior frota privada do país, com 19 embarcações próprias, entre navios e comboios oceânicos, além de operar 67 embarcações afretadas no ano de 2023.** Realizamos transporte de cargas de norte a sul da costa brasileira, Mercosul, e até longo curso, em rotas internacionais.

Especializada no transporte de granéis secos e líquidos com cargas homogêneas, gerais e de projeto, temos bases de apoio nos estados do Rio de Janeiro, Espírito Santo e Santa Catarina. Ao todo, contamos com 548 colaboradores.

Em 2023, realizamos cerca de 600 viagens e, no total, transportamos 16,2 milhões de toneladas, alcançando uma receita líquida total de R\$ 1,3 bilhão no período.



Detalhamento da frota

Nossa frota é composta por 19 embarcações próprias, sendo seis navios para transportar cargas a granel (*bulk carrier*); um navio cimenteiro (*cement carrier*); um navio tanque (*tanker*); oito barcaças (*barge*) e três empurradores (*pusher*).



	Num.	Nome	Tipo	Deadweight (dwt) [mt]
Bandeira Brasileira	1	Norsul 6	Barge	7152
	2	Norsul 7	Barge	7152
	3	Norsul 8	Barge	7152
	4	Norsul 9	Barge	10364
	5	Norsul 10	Barge	10364
	6	Norsul 11	Barge	10364
	7	Norsul 12	Barge	10364
	8	Norsul 14	Barge	9735
	9	Norsul Belmonte	Pusher	3250 x 2
	10	Norsul Rio	Pusher	3250 x 2
	11	Norsul Vega	Pusher	3250 x 2
	12	Juruti	Bulk Carrier	75012
	13	Pio Grande	Bulk Carrier/Ganeral Cargo	30215
	14	Taruca	Tanker	19983
Bandeira Estrangeira	15	Amberjack	Bulk Carrier	74995
	16	Sepetiba Bay	Bulk Carrier/Ganeral Cargo	33724
	17	Tellus	Bulk Carrier/Cament Carrier	20200
	18	Trombetas	Bulk Carrier	81585
	19	White Whale	Bulk Carrier	76039

Obs: *BHP - Potência instalada nos empurradores uma vez que não se aplica para este tipo de embarcação

Principais cargas transportadas (GRI 2-6)



Granel seco

As embarcações movimentam todos os tipos de graneis sólidos e break bulk (carga fracionada que pode ser unitizada, que é possível contar) dentro dos portos brasileiros e comércios ultramarinos. Transportamos bauxita, minério de ferro, aço, celulose, cimento, clínquer, sal, madeira, agroprodutos, hidrocarbonetos (gasolina e diesel), biodiesel, etanol, químicos em geral como fertilizantes, soda cáustica, entre outros produtos.

Granel líquido

Transportamos uma ampla gama de cargas líquidas, incluindo aquelas classificadas como IMO 1 (explosivos em geral) e IMO 2 (gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos sob pressão), pela Organização Marítima Internacional. Em 2016, iniciamos o serviço de transporte de hidrocarbonetos, produtos químicos, óleos agrícolas e biocombustíveis.

Cargas de projeto/ especiais

Realizamos também o transporte de todos os tipos de cargas de projeto, cujas dimensões e pesos não correspondem aos padrões tradicionais. Como, por exemplo, transformadores, módulos de plataforma, pás eólicas, geradores, guindastes, veículos blindados, entre outros.

Principais Rotas



Celulose

Belmonte (BA) X Aracruz (ES)

Bobinas de Aço

- Praia Mole (ES) X São Francisco do Sul (SC)
- Itajaí (SC) X Suape (PE)

Chapas de Aço

Praia Mole (ES) X Suape (PE)

Bauxita

- Trombetas/Juruti (PA) X São Luís (MA)
- Trombetas (PA) X Vila do Conde (PA)

Químicos

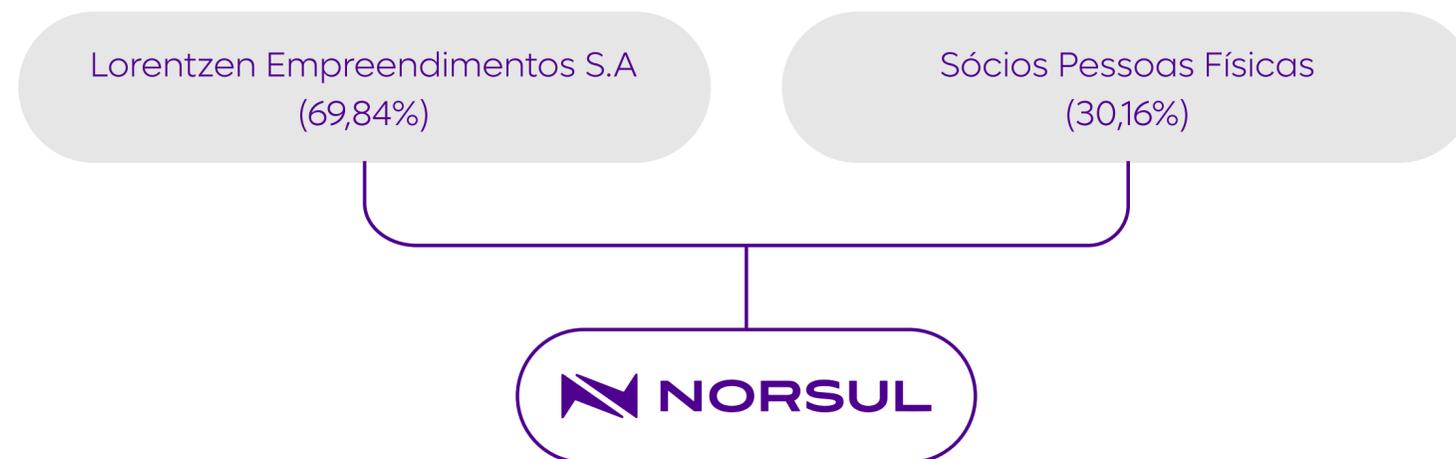
Aratu (BA) X Suape (PE)

Cimento

Barra do Coqueiros (SE) X Manaus (AM)

Estrutura acionária

A Companhia de Navegação Norsul, sociedade por ações, é uma companhia fechada, que conta com a seguinte estrutura acionária (GRI 2-1):



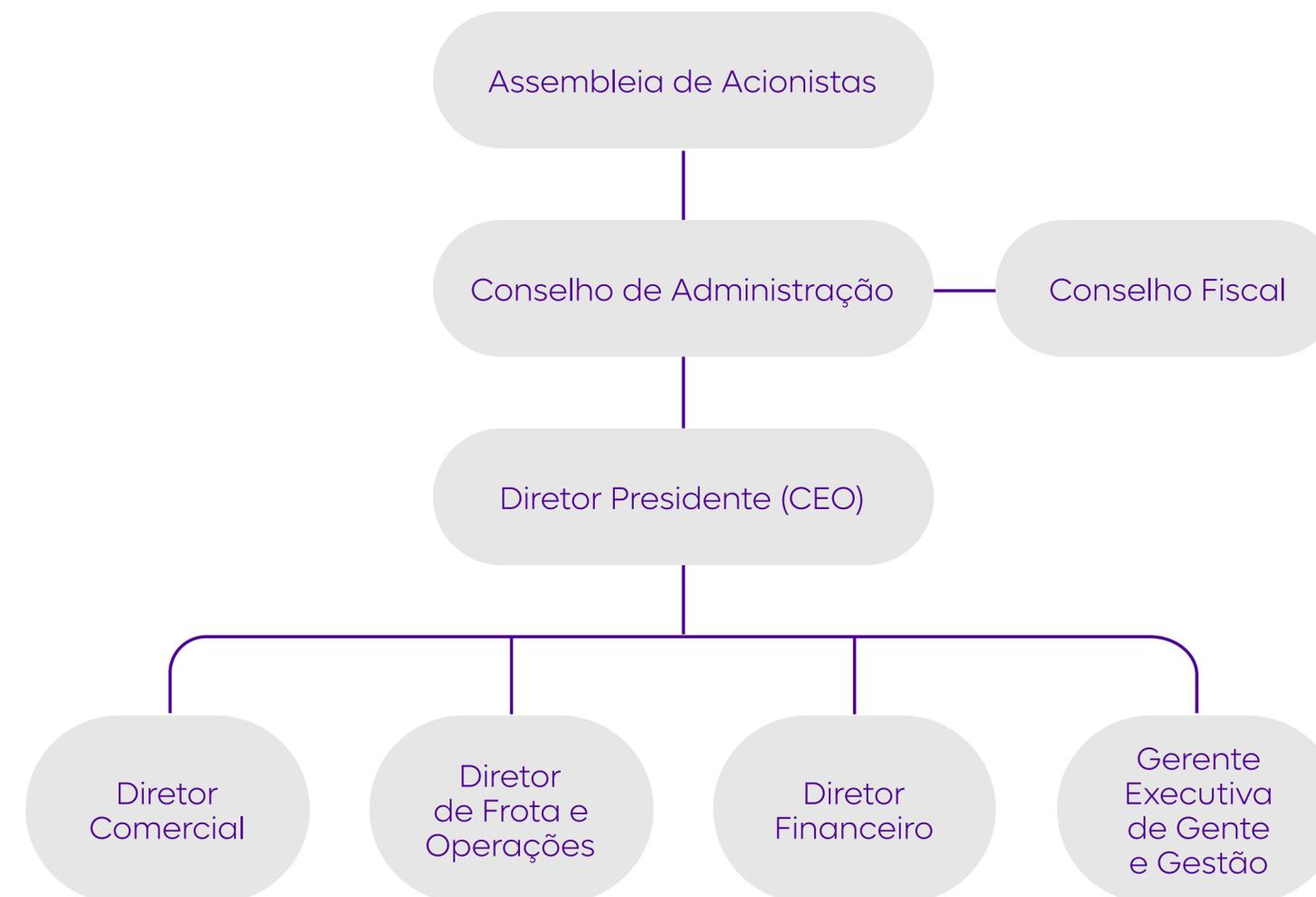
Estrutura de Governança

(GRI 2-9)

Estamos empenhados em estruturar progressivamente a nossa Governança Corporativa e disseminar e fortalecer as boas práticas da área. O objetivo é promover cada vez mais a confiança, a transparência, a responsabilidade e o crescimento ordenado dos nossos negócios.

Nesta linha, ao longo de 2023, amadurecemos as pautas de gestão de riscos e controles internos. Avaliamos também processos relevantes, como folha de pagamento, processos financeiros e efetuamos a auditoria de metas do ciclo 2022. Outras entregas importantes foram a terceira versão do **book de riscos corporativos**, estabelecendo diretrizes qualitativas e quantitativas para mitigar os riscos do negócio, e a **Política de Alçadas**. Todas as ações estão detalhadas [no capítulo Integridade nos Negócios](#).

Como estrutura auxiliar de Governança, contamos com um **Comitê de Ética** e um **Comitê de Riscos Corporativos**, o qual envolve os diretores na identificação e validação de respostas aos riscos. Já o Comitê de Ética é responsável por manter o Código de Ética atualizado, bem como receber e tratar as manifestações encaminhadas ao Canal de Denúncias. O grupo é composto por três integrantes de diferentes áreas. Vale destacar que, quando há manifestações que envolvem a alta hierarquia ou membro no Comitê de Ética, a denúncia é encaminhada ao **Comitê de Ética da Lorinvest**.



Órgãos de Administração

Os processos de nomeação e seleção para o mais alto órgão de Governança e seus Comitês foram realizados por deliberação em Assembleia Geral Extraordinária pelos nossos sócios. Os critérios adotados para selecionar e nomear os membros estão previstos na Lei das Sociedades por Ações e no Estatuto Social. (GRI 2-10)

As reuniões dos **Órgãos de Administração** seguem os ritos previstos na Lei das Sociedades Anônimas (LSA), no Estatuto Social e no Regimento Interno, de acordo com as especificidades de cada tema debatido. A Gerência Jurídica desempenha o papel de secretariado de governança.

O mais alto órgão de governança e os altos executivos desenvolvem, aprovam e atualizam o propósito, os valores, as estratégias, as políticas e os objetivos relacionados ao desenvolvimento sustentável da organização, delegando tais funções para a Diretoria.

Além disso, tem a responsabilidade de identificar e gerir os nossos impactos na economia, no meio ambiente e na sociedade, envolvendo-se com os *stakeholders*. Este relato é feito por meio de reuniões frequentes entre os Órgãos de Administração. Em 2023, foram realizados 34 encontros incluindo Diretoria, Conselho Fiscal, Conselho de Administração e Assembleias Gerais. (GRI 2-13)

O **Conselho de Administração** tem como atribuição estabelecer a orientação geral dos negócios, incluindo a determinação de metas e estratégias de negócios a serem atingidas. É composto por quatro membros com mandatos de três anos, sendo permitida a reeleição.

Membros do Conselho de Administração

- Luciano Puccini Medeiros
- Domenica Eisenstein Noronha
- Marcus Vinicius Botrel Berto
- Hugo Pedro de Figueiredo

Percentual de indivíduos que integram o Conselho de Administração da Norsul - GRI 405-1

Gênero	Homens	3	75%
	Mulheres	1	25%
	Total	4	100%
Faixa etária	<30 anos	0	0%
	30 e 50 anos	1	25%
	>50 anos	3	75%
	Total	4	100%

Todos os indivíduos que integram o Conselho de Administração são brancos

A **Diretoria Executiva** é responsável pela representação ativa e passiva da empresa e pela administração dos negócios, consoante ao plano aprovado pelo Conselho de Administração. É composta por quatro membros estatutários.

Membros da Diretoria Executiva



Angelo Baroncini
Diretor Presidente



Rodrigo Pires Cuesta
Diretor Financeiro



Fabiano Bodanezi Lorenzi
Diretor Comercial



Christian Von Lachmann
Diretor de Frota e Operações

Já o **Conselho Fiscal** tem o papel de fiscalizar as atividades financeiras e contábeis da empresa em nome dos acionistas. É composto por três membros efetivos e três membros suplentes. Trata-se do único órgão de governança que conta com um regimento interno.

Membros do Conselho Fiscal

Efetivos

- Pilar de Lemos Leoni Castro y Peres
- Leonardo Szczerb
- Raquel Wille Sarquis

Suplentes

- Bruno Sadão Obata
- Guilherme Guttler
- Hélio Sebastião de Lemos

Identidade organizacional

Propósito

*Criar o que é bom para o mundo.
Nossa cultura é nosso legado.*

Missão

*Fortalecer a navegação e expandir a integração logística,
potencializando o talento de nossa gente e aprimorando
a experiência de nossos clientes e parceiros.*

Visão

*Ser a melhor escolha
em navegação no Brasil.*



Valores

Os nossos valores são a base e os pilares para a nossa evolução. Apoiam a nossa visão, moldam a nossa cultura e estabelecem a nossa direção. Também devem orientar a conduta de todos os colaboradores nas interações entre si e com o mercado.



Atitude de dono: temos paixão pelo que fazemos, por isso, pensamos e agimos como donos. Somos comprometidos e protagonistas. Não esperamos, fazemos acontecer!



Inovação: temos coragem e liberdade para tirar nossas ideias do papel. Acreditamos que o aprendizado contínuo estimula nosso processo criativo. #experimente.



Integridade: dizemos o que pensamos e fazemos o que falamos. Agimos com ética. Nossa força está na transparência.



Sustentabilidade: dedicamos todo nosso potencial para criar e promover o que é bom para o mundo. Trabalhamos por um futuro mais equilibrado, inclusivo e diverso.



Pessoas: o sucesso para nós é ter pessoas felizes, contribuindo para nossa evolução e crescimento. Seja sua melhor versão.



Colaboração: acreditamos no poder de construir juntos. Multiplicamos conhecimento, sucesso e, principalmente, nosso desejo de fazer a diferença.



Excelência: fazemos o nosso melhor todos os dias com simplicidade, conhecimento e dedicação. Superar expectativas está em nossa essência.



Segurança: estamos sempre atentos, cuidando das pessoas, dos ativos e do ambiente. Somos comprometidos com a vida. Sempre!

Linha do Tempo

1982

Entrega de navios graneleiros construídos no Brasil e início das operações de navios tipo Open Hatch Box Shaped Holds, para cargas homogêneas.

1998

Aquisição, por meio de leilão do Governo Federal, da massa falida da empresa estatal Lloyd Brasileiro, de mais cinco graneleiros, e execução com pessoal próprio de suas recuperações, arrendando um estaleiro nacional.

1999

A Norsul torna-se a maior empresa privada de transporte de granel seco do Brasil, em quantidade de embarcações e capacidade de porte bruto.

2003

Primeira operação utilizando um comboio oceânico no Brasil, o tráfego Caravelas. A combinação de um empurrador acoplado a uma barcaça iniciou com o transporte de madeira de Caravelas (BA) até Portocel (ES).

Fundação da Cia de Navegação Norsul pelo empresário norueguês radicado no Brasil, Erling Lorentzen.

1963

Início das operações com o rebocador Tupã e a barcaça N1, transportando 12 mil toneladas de trigo da Argentina para o porto de Santos.

1968

Início do contrato de operação de barcos de apoio para a exploração de petróleo no mar.

1976

Entrega do graneleiro Norsul Imbituba, um dos primeiros navios mercantes construídos no Brasil. Entrou em circulação em março e transportou mais de 67 mil toneladas de minério de ferro e carvão até o final daquele ano.

1977

2005

Tem início o segundo contrato de transporte marítimo de longo prazo utilizando os comboios oceânicos. O tráfego Belmonte realiza o transporte de celulose de Belmonte (BA) até Portocel (ES). Neste mesmo ano, a Norsul desponta como a melhor empresa de serviços de transporte do ranking "Melhores e Maiores", publicado pela revista Exame.

2006

Começa a terceira operação da Norsul com comboios oceânicos, o tráfego Vega. Totalmente desenhado para integrar a cadeia de valor do cliente, a operação transporta aço de um terminal de dentro da fábrica do cliente para São Francisco do Sul (SC).

2012

Promoção das primeiras mulheres a Comandante e a Chefe de Máquinas. Início da rota de carregamento de bauxita da mina de Juruti (PA).

2014

Início das operações de transporte de granéis líquidos, incluindo cargas químicas. Em 2018, dá continuidade à operação, agora, com um navio tanque próprio de bandeira brasileira, na cabotagem e Mercosul.

A Norsul se tornou a primeira empresa brasileira de navegação a transportar cimento e clínquer, de forma segura e sustentável, ao adquirir um cement carrier. A embarcação faz o transporte do produto entre as fábricas do cliente na rota de Sergipe a Manaus.

2019

Adesão ao Programa internacional "Getting to Zero Coalition".

2020

Norsul muda de sede no Rio de Janeiro e lança sua nova marca.

2021

A Norsul e a alemã Hapag-Lloyd lançam a joint-venture Norcoast, marcando a entrada da Norsul no mercado de cabotagem de contêineres.

2023

Estratégias Norsul

Com um olhar atento ao mercado de navegação, que movimentava cerca de 200 milhões de toneladas de carga ao ano, incluindo operações *offshore*, estudamos sempre oportunidades para expandir os nossos negócios. Há muito espaço de crescimento na navegação nacional e vemos oportunidades em diversas frentes. A cabotagem, sobretudo dos segmentos de líquidos e contêineres, deve ter um maior destaque.

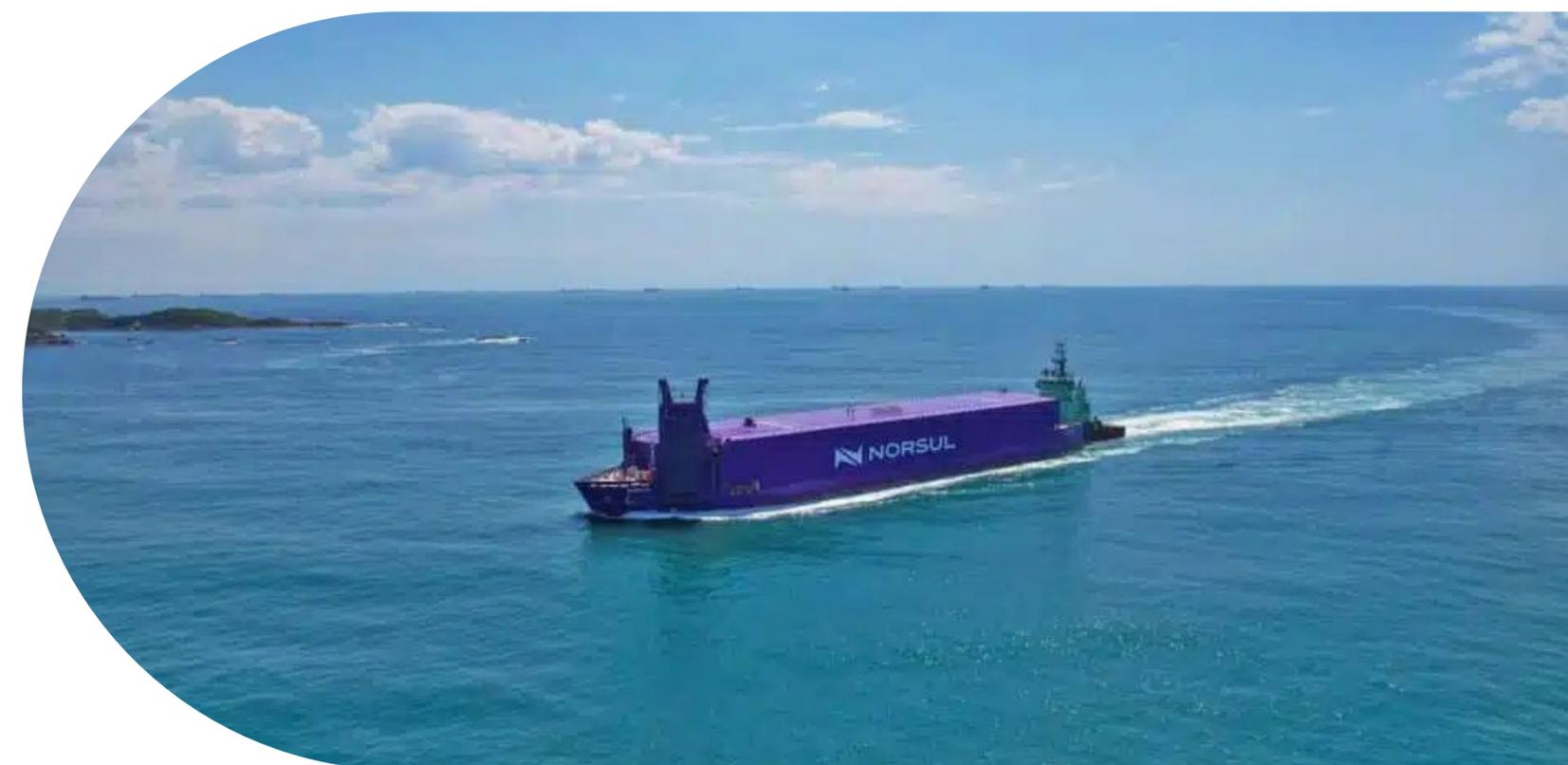
Atualmente, investimos na diversificação dos nossos negócios como meio de alavancar o nosso crescimento futuro. A nossa estratégia envolve a expansão do escopo de atuação na logística aquaviária complementando a oferta de negócios para clientes atuais e futuros. Para tal, faz parte do nosso plano trabalhar com parcerias, como forma de acelerar e trazer segurança para novas operações. Além de investir em um mercado ainda pouco explorado por nós, o longo curso.

Nova marca e rebranding da frota marítima

Como parte do nosso movimento estratégico de integração logística a partir da navegação, em 2021, demos um importante passo no nosso processo de transformação. Lançamos uma nova marca e passamos a chamar “Norsul”, no lugar de “Companhia de Navegação Norsul”.



Já em 2022, demos início ao *rebranding* da nossa frota, adotando a cor roxa. A **Norsul 12** foi a primeira embarcação roxa do Brasil. O processo de transformação durou quase um mês e teve cerca de 200 profissionais envolvidos, tanto para a pintura, como para a docagem. Em cada parte da embarcação, foi adotado um sistema de pintura específico, de acordo com as necessidades da área: evitar corrosão, suportar abrasão, ser antiderrapante, entre outras. Em 2023, duas embarcações ganharam a nova cor e o plano é finalizar a pintura de toda a frota até 2026.



Nova cultura organizacional

Vivemos um processo de revitalização da nossa cultura organizacional para alavancar a nossa estratégia de crescimento. Nos últimos anos, investimos fortemente em reorganizar a nossa estrutura e processos internos. Tivemos a estruturação das áreas de Controles Internos, Riscos e Compliance, assim como da área Jurídica; a reestruturação da área de QSMS e Sustentabilidade; e a criação das áreas de Inteligência de Mercado e Relacionamento com o Cliente.

O primeiro passo dessa mudança foi realizar um diagnóstico de valores a partir de uma pesquisa com cerca de 300 colaboradores de bordo e terra. Foram mapeadas três frentes: (1) os valores individuais dos colaboradores, (2) os valores já identificados na cultura até aquele momento e (3) quais valores ainda eram pouco presentes e considerados necessários para que mudássemos de patamar. Nesta última frente, foram elencados os temas de colaboração, inovação, excelência e pessoas.

A partir daí, foi criado um **Grupo de Cultura** com o objetivo inicial de qualificar estes novos valores a partir, mais uma vez, da perspectiva dos colaboradores. O trabalho levou à definição e qualificação da nova missão, visão e valores da Norsul. Bem como norteou a implantação de métodos de gestão baseados em maior adaptabilidade, experimentação e horizontalização de discussões e decisões (*bottom-up*), dentre outras ações, incluindo o desenvolvimento de lideranças e a revisões de estrutura.

Em janeiro de 2022, as mudanças fomentadas pelo projeto levaram à decisão de fazer um novo **Planejamento Estratégico**. E, ao longo de 2023, houve o desdobramento em um plano estratégico de negócios alinhado às novas diretrizes da empresa. **Hoje, vivemos um momento de renovação com a orientação de crescimento a partir de uma diversificação de negócios ancorada na expertise de navegação para os próximos anos.**

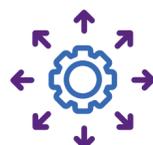


Planejamento estratégico

Em 2022, formalizamos o **Planejamento Estratégico da Norsul**, com aprovação da Diretoria e do Conselho de Administração e, ao longo de 2023, concretizamos significativos avanços deste plano. O documento conta com seis grandes pilares estratégicos, sendo eles:



Fortalecer e proteger o core business com a navegação na cabotagem de granel seco, granel líquido e *break bulk*.



Expandir os negócios e operações dentro do core.



Crescer nas adjacências, com outros tipos de transporte aquaviário, como contêineres, longo curso e navegação interior.



Desenvolver soluções de capabilities, que demandam aprendizagem dentro do transporte aquaviário.



Diversificação de mercado, para desenvolver atividades adjacentes ao transporte aquaviário, como em portos, terminais e *bunkering* (fornecimento de combustível para uso dos navios, incluindo a logística de carregamento e distribuição do combustível entre os tanques disponíveis a bordo).



Promover a disrupção, que são soluções fora do transporte aquaviário e que demandam aprendizagem organizacional.

Para alcançar tais objetivos, contamos com cinco viabilizadores – os quais serão detalhados ao longo do relatório:

- **Cultura e Pessoas;**
- **Processos e Gestão;**
- **Sustentabilidade e Esg;**
- **Relacionamento Externo;**
- **Inovação.**



Diferenciais competitivos Norsul

Referência no mercado pela experiência, capacidade técnica, solidez e confiabilidade, nos destacamos pela busca constante da excelência operacional, além do relacionamento com os diversos públicos pautado em valores éticos e transparentes.

Desde 2003, atendemos de forma pioneira no Brasil operando comboios oceânicos (conjunto de embarcações articuladas entre si, formadas por um empurrador e uma ou mais barcas), desenvolvidos pela Norsul, com inspiração no conceito de estrutura difundido na Europa e no Golfo do México. Este sistema de transporte se integra à cadeia produtiva dos clientes, com as barcas funcionando como unidades de armazenagem.

Diante da crescente necessidade de soluções logísticas mais competitivas, os comboios oceânicos apresentam diversas vantagens logísticas em comparação ao transporte rodoviário. Como, por exemplo, maior capacidade de carga (um comboio transporta o equivalente a 215 carretas de 45 toneladas); menor consumo de combustível e de emissão de gases; menor índice de acidentes; e menor custo de seguro de carga.

Nossas soluções de logística integradas estão voltadas para as necessidades e especificidades de cada cliente. **Trabalhamos com foco na segurança, no cuidado com as pessoas e com a carga, e na redução do prazo e dos custos logísticos.**

Tudo isso guiado por uma equipe que busca um alto padrão de qualidade em cada operação, desde o planejamento até a entrega.



“Trabalhamos com foco na segurança, no cuidado com as pessoas e com a carga, e na redução do prazo e dos custos logísticos.”

Destques 2023

60 anos da Norsul

2023 foi um ano de comemoração. Celebramos 60 anos de história, no dia 18 de novembro. Nestas seis décadas, de contribuição direta para o desenvolvimento do país e para o fortalecimento do setor marítimo, sempre assumimos uma postura ativa perante os desafios de negócio, nos adaptando e reinventando para entregar soluções de valor aos nossos clientes.

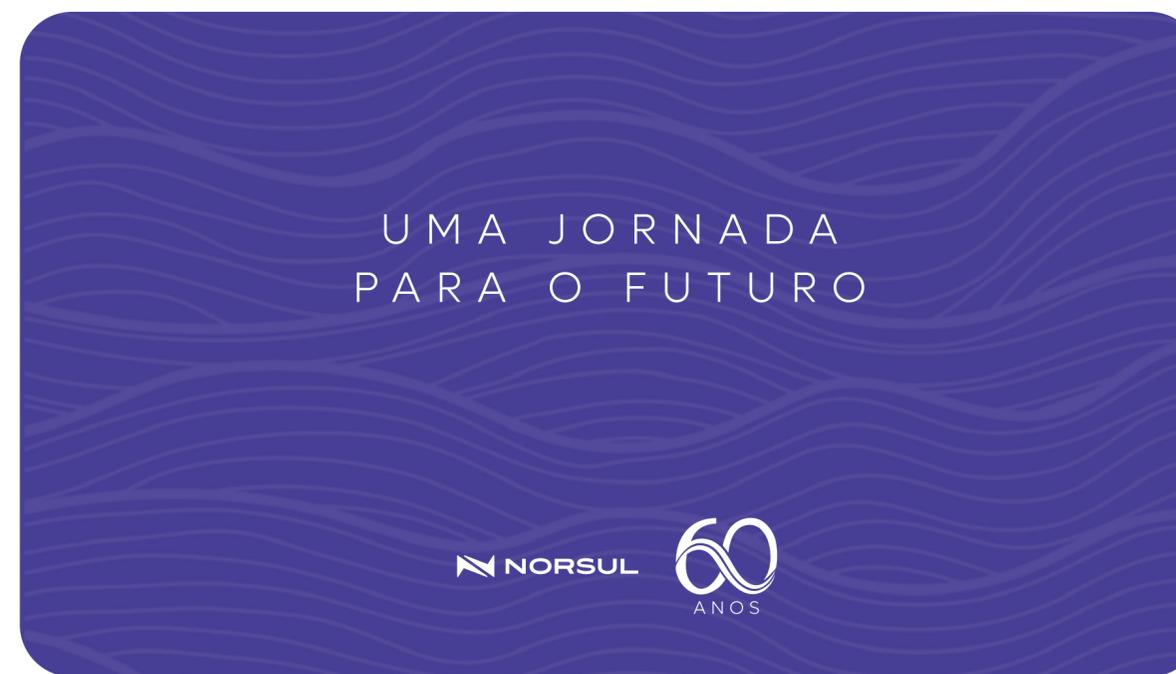
Para celebrar a data, lançamos o **livro “Norsul 60 anos – uma jornada para o futuro”**. A publicação relembra a nossa história, os principais marcos, as conquistas, as crises enfrentadas, e aponta também o que esperamos para o futuro.



Confira o vídeo manifesto “Norsul 60 anos: nossa essência é navegar”



Acesse a versão digital do Livro
“Norsul 60 anos – uma jornada para o futuro”



Joint-venture Norcoast

Em 2023, demos um importante passo para a diversificação e a ampliação dos nossos negócios, com o lançamento da **joint-venture Norcoast**, junto à companhia alemã Hapag-Lloyd, uma das principais empresas de transporte marítimo do mundo.

Este movimento é muito importante, pois marca a nossa entrada no mercado de cabotagem de contêineres no Brasil, o qual apresenta um excelente prognóstico de crescimento para os próximos anos.

Acreditamos também que parcerias são muito valiosas, seja para construir e expandir as soluções para os clientes, adquirir novas tecnologias, acelerar o processo de *expertise* e até inovar no setor. **Este passo refletiu também um outro traço nosso, que é o pioneirismo de se aventurar em oportunidades ainda não exploradas pelo mercado.**

As operações da Norcoast tiveram início em fevereiro de 2024.



Estratégia de Sustentabilidade

(GRI 2-22)

Para desenvolver e acelerar este tema tão relevante para a nossa empresa, desde 2022, contamos com uma **Comissão de Sustentabilidade** (detalhada mais a frente). Em 2023, consolidamos um significativo avanço na agenda ESG e, junto à consultoria Em Roda, criamos a **Estratégia de Sustentabilidade da Norsul**, baseada no nosso estudo de materialidade.

A **Estratégia de Sustentabilidade** apresenta quatro pilares estratégicos, cada um representando um aspecto essencial para o desenvolvimento sustentável:



1. Cuidado com as pessoas



2. Proteção do Meio Ambiente



3. Integridade nos Negócios



4. Relações com as partes interessadas

Além dos temas materiais relacionados, foram estabelecidas metas para os próximos anos e planos de ação, que vêm sendo acompanhados pela Comissão de Sustentabilidade. Outro relevante marco foi a publicação da **Política de Sustentabilidade**, a qual reitera o nosso compromisso com uma conduta empresarial responsável. (GRI 2-23).

Ao integrar a sustentabilidade ao nosso modelo de negócios, buscamos não somente cumprir com as responsabilidades ambientais e sociais, como também criar valor a longo prazo para acionistas, clientes, colaboradores e sociedade. Trata-se de um compromisso fundamental em promover operações cada vez mais responsáveis e contribuir positivamente para o meio ambiente, comunidades locais e sociedade em geral. (GRI 2-23)

O processo de elaboração da **Política de Sustentabilidade** buscou incorporar compromissos em sintonia com a devida diligência e o princípio da precaução e do **respeito aos direitos humanos**. (GRI 2-24)



Pilares Estratégicos

Cuidado com as Pessoas

Acreditamos que pessoas engajadas contribuem para a evolução e o crescimento do negócio. Este pilar endereça a nossa preocupação com a saúde, a segurança e o bem-estar dos colaboradores. Por meio da busca por um ambiente de trabalho cada vez mais diverso e inclusivo, onde os profissionais são valorizados e incentivados a se tornarem sua melhor versão. Abrange também o compromisso e o respeito aos direitos humanos. Com base nisso, nos comprometemos a cuidar das pessoas, sejam colaboradores ou não, para que tenham seus direitos e bem-estar garantidos.

Temas materiais

- Direitos humanos
- Saúde, segurança e bem-estar
- Diversidade, equidade e inclusão
- Formação, atração, desenvolvimento e retenção de talentos



Meta 01 – Realizar auditorias de *Maritime Labour Statement of Compliance* para todas as embarcações próprias com bandeiras brasileira e estrangeira. (Até 2023) – **✓ Meta concluída.**

Meta 02 – Inclusão do indicador relacionado a saúde, segurança e bem-estar para a remuneração variável de todos os executivos e gestores da Norsul. (Até 2023) – **✓ Meta concluída.**

Meta 03 – Realização do Censo de Diversidade e elaboração de um plano de ação para a contratação e o desenvolvimento de lideranças para mulheres e pessoas negras. (Até 2030) – **Censo já realizado.**

Meta 04 – Revisar os procedimentos de contratação, remuneração, desenvolvimento e promoção para explicitar o compromisso com a não-discriminação e a garantia da equidade de gênero e os outros grupos sub representados (como raça, pessoas LGBTQIA+ e pessoas com deficiência). (Até 2024)

Meta 05 – Definir estratégia sustentável para aumentar a participação de mulheres no quadro de colaboradores marítimos (Até 2024)

Proteção do Meio Ambiente

Se refere à atuação ambientalmente responsável, buscando sempre a mitigação dos impactos gerados pela operação por meio da inovação e do compromisso com as melhores práticas em segurança operacional e preparação para incidentes e emergências. Abrange também a proteção à biodiversidade marinha e a nossa contribuição para a redução das emissões de GEE na navegação e para a transição energética. Para tal, nos comprometemos a buscar práticas e inovações tecnológicas para ajudar a mitigar os impactos e garantir a segurança das operações, protegendo a biodiversidade marinha e contribuindo para a transição climática.

Temas materiais

- Emissões de GEE e mudanças climáticas
- Segurança operacional e planos de emergência
- Biodiversidade marinha
- Gestão de água de lastro

Meta 01 – Revisão dos planos de emergência de todas as embarcações próprias e treinamentos de 100% dos tripulantes no sistema de gestão de Qualidade, Segurança, Meio ambiente e Saúde (QSMS). (Até 2024)

Meta 02 – Ampliar o inventário de GEE, incluindo o escopo 1 e 2 completos da Norsul para todas as operações (bases, depósitos e operação marítima), além de planejar a viabilidade do escopo 3. (Até o ciclo 2024).

Meta 03 – Identificar oportunidades e planos de ação para redução e neutralização de emissões dos escopos 1 e 2. (Até 2025)

Meta 04 – Implementar ações de eficiência energética nas embarcações com o estabelecimento de metas de redução das emissões de GEE. (Até 2025)

Meta 05 – Estabelecer parcerias para estudos e iniciativas de proteção da biodiversidade marinha. (Até 2024)



Integridade nos Negócios

Fundamentada no nosso valor de atuar de forma ética e transparente, comprometida com uma cultura de respeito e compliance, garantindo segurança e confiabilidade na relação com clientes, parceiros de negócios, fornecedores e outras organizações. Com isso, nos comprometemos a atuar de forma ética e transparente e em colaboração com outros atores, sendo catalisadores de uma cadeia de valor que permite mais conhecimento sobre o contexto do negócio e que reduz a exposição aos fatores externos, por meio do nosso **Programa de Integridade** criado para balizar todas as iniciativas de compliance.

Temas materiais

- Ética e transparência
- Compliance regulatório
- Gestão da cadeia de fornecedores

Meta 01 – Fortalecer o programa de capacitação em Integridade para os colaboradores e ampliar para a cadeia de valor, focando nos fornecedores estratégicos e sensíveis. (Até 2025)

Meta 02 – Elaborar, divulgar e disseminar a Política Anticorrupção. (Até 2024)

Meta 03 – Mapear os riscos estratégicos para os projetos de novos negócios da Norsul. (Até 2024)

Meta 04 – Tornar-se signatário do Pacto Empresarial pela Integridade e Combate à Corrupção do Instituto Ethos. (Até 2025)

Meta 05 – Elaborar, divulgar e disseminar o Código de Conduta de Fornecedores. (Até 2025)

Meta 06 – Estruturar o processo de governança da Norsul, definindo regimento dos órgãos e instaurando comitês de assessoramento do Conselho de Administração para respaldar a tomada de decisão. (Até 2025)

Meta 07 – Desenvolver matriz de risco socioambiental por categorias de fornecimento. (Até 2025)

Meta 08 – Estruturar processo de homologação e avaliação de fornecedores com a perspectiva de critérios de QSMS e Direitos Humanos. (Até 2025)



Relações com as partes interessadas / Engajamento com stakeholders

Este pilar é transversal e representa a crença no nosso poder em construir negócios e a nossa reputação junto a clientes, fornecedores, órgãos reguladores, comunidades do entorno e todos os demais grupos de indivíduos ou organizações. Para tal, nos comprometemos a engajar as partes interessadas para dialogar, construir soluções, fortalecer os vínculos e multiplicar o conhecimento para construirmos, juntos, uma trajetória de crescimento e sucesso. Estamos empenhados em buscar aproximação com os nossos stakeholders e o nosso projeto de sustentabilidade reforça e orienta esse compromisso.

Temas materiais

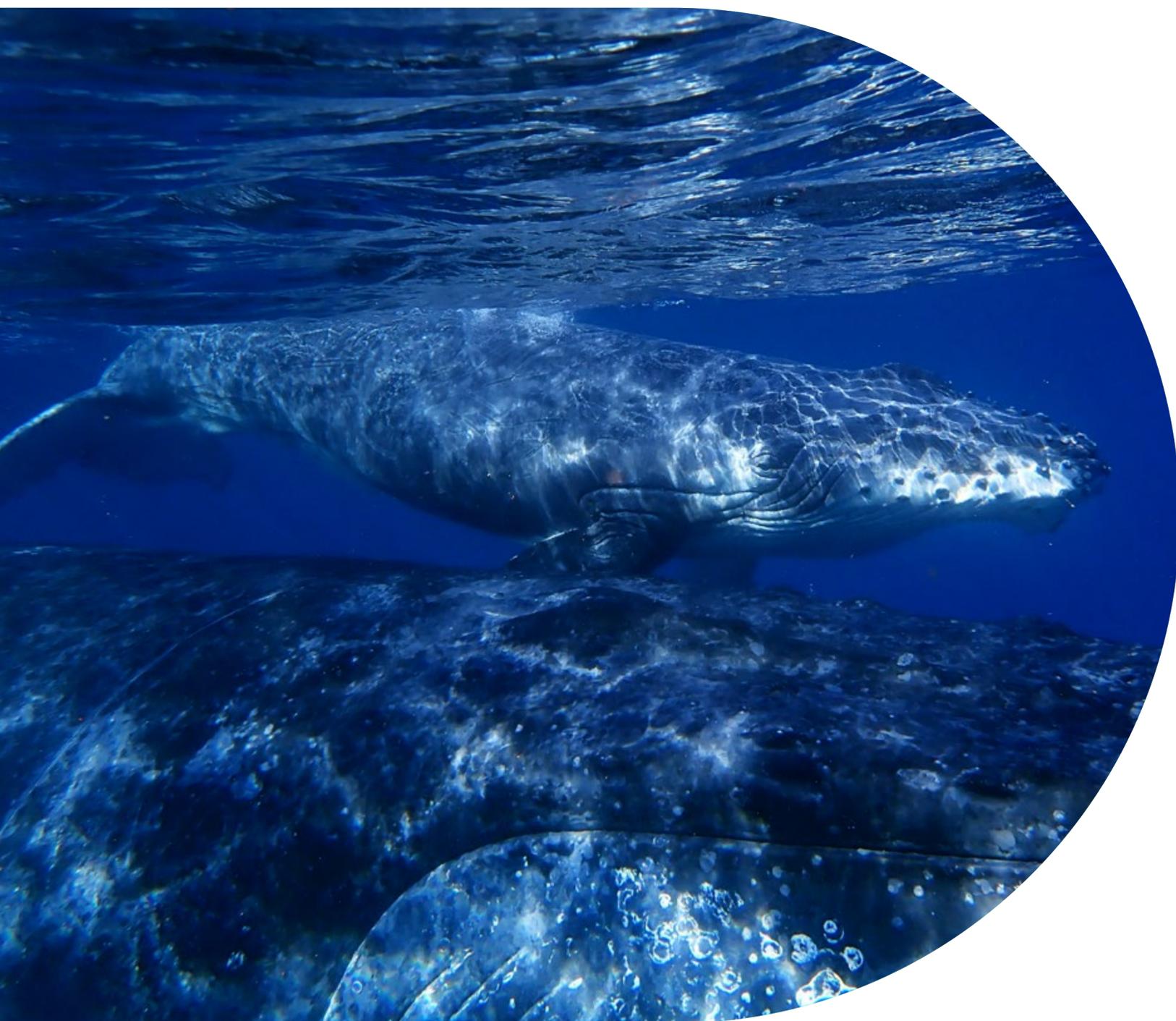
- Engajamento com stakeholders



Meta 01 – Estruturar o processo de mapeamento, priorização e sistematização do relacionamento com as principais partes interessadas. (Até 2024)

Meta 02 – Ampliar a participação da empresa em iniciativas multistakeholders focadas na agenda climática e de descarbonização, e em outros temas relacionados aos Pilares Estratégicos de Sustentabilidade. (Até 2024)





Governança da Sustentabilidade

O compromisso com as agendas ESG e de sustentabilidade faz parte dos nossos valores. Portanto, como forma de desenvolver, implementar, engajar e supervisionar as iniciativas nestas áreas, em 2022, foi criada a **Comissão de Sustentabilidade**.

Formada por representantes e gestores de várias áreas, a Comissão atua como um ponto focal para consolidar e integrar as práticas sustentáveis, tanto no mar quanto na terra. Isso inclui desde a gestão de resíduos, eficiência energética, passando pela cadeia de suprimentos, operações até a entrega final ao cliente.

O trabalho do grupo também ajuda a identificar e mitigar os impactos negativos das operações no meio ambiente e na sociedade, reduzindo riscos associados a questões regulatórias, legais e de reputação. Por fim, colabora para a promoção da eficiência operacional, resultando em economias de custo a longo prazo. A supervisão da gestão dos impactos é delegada pelo Conselho de Administração à Diretoria Executiva. (GRI 2-12).

The background image shows two workers in bright yellow safety suits and white hard hats standing on a large, flat, reddish-brown barge. They are both pointing upwards with their right hands. The barge is on a body of water, with a coastal town and green hills in the background. The sky is clear and blue. Two thick, white, wavy lines are overlaid on the image, curving across the top and middle sections.

Cuidado com as Pessoas

As pessoas são os pilares do nosso sucesso

Estamos comprometidos em proteger, promover o desenvolvimento, o bem-estar, e incentivar os cuidados com a saúde e a segurança de todos os nossos colaboradores. Nos empenhamos também para criar um ambiente de trabalho inclusivo, respeitoso e que promova o bem-estar físico e mental a todos.

Além disso, seja no mar ou na terra, os nossos processos de gestão de pessoas envolvem desde a atração e retenção de talentos alinhados à cultura organizacional, até o desenvolvimento do capital humano por meio de treinamentos, desenvolvimento profissional, programas de formação, capacitação, ciclos de avaliação e reconhecimentos. Para isso, promovemos uma série de frentes detalhadas a seguir.

Empregados por gênero e região^{1,2,3} (GRI 2-7)

Região	2023		
	Homens	Mulheres	Total
RJ	410	84	494
SC	17	01	18
ES	31	05	36
Total	458	90	548

1 Todos os colaboradores possuem o contrato do tipo permanente e atuam em tempo integral.

2 Foram considerados todos os empregados ativos e afastados.

3 Estagiários e aprendizes possuem contratação direta pela organização, dessa forma, foram considerados em colaboradores.



Formação e desenvolvimento dos colaboradores

(GRI 3-3)

Avante!

Realizado desde 2014, o **Programa Avante!** capacita e desenvolve os gestores de bordo – comandantes, imediatos e chefes de máquinas – visando uma maior troca e alinhamento entre os membros das diversas equipes.

A iniciativa visa aprimorar comportamentos de liderança e estimular o exercício do protagonismo, além de promover a integração entre os times de bordo e de terra, por meio de *workshops* anuais que duram, em média, três dias. O programa chegou ao seu nono ciclo em 2023 e é oferecido em duas turmas para garantir a participação do maior número de marítimos possível.

Junto a ele, foi adotado também um instrumento de **avaliação 360°**, aplicado a cada dois anos, a fim de identificar – por meio do *feedback* de pares, subordinados e superiores – quais são os pontos de força e de vulnerabilidade de cada profissional. Esta ferramenta é amplamente utilizada no trabalho de autoconhecimento que atravessa todas as etapas e edições do Avante!.

Clique e confira vídeos das últimas edições do Avante!



Depoimentos dos participantes

“Dentro do meu trabalho, o que mais me orgulha é poder desempenhar as minhas funções com muito amor. Ter um sentimento de que a cada dia eu tenho coisas novas para aprender a evoluir. E agregar sendo mulher em um ambiente marítimo.”

Jaqueline Lopes – Gerente de Náutica

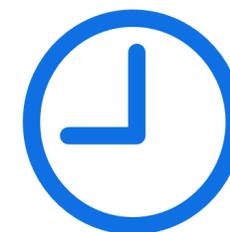
“Nesses encontros, há oportunidade de sanar dúvidas sobre os desafios da empresa, dos planos de curto prazo e longo prazos, e também sobre a estratégia da empresa em relação aos colaboradores. Participando, olho no olho, conseguimos ter informações importantes para o alinhamento de bordo. Voltando para as embarcações conseguimos divulgar e alinhar com todos os tripulantes os movimentos da Companhia.”

Lucas De Leon – Comandante

“A relevância do Avante! para mim, com toda a certeza, será que a partir daqui eu chegarei a bordo como um líder mais completo, ainda mais atencioso e com uma percepção muito maior do negócio Norsul.”

Carlos Eduardo de Azevedo – Chefe de Máquinas no Norsul Rio

A partir da oitava edição, o Avante! também se tornou um **programa de desenvolvimento integral**, que aborda os aspectos de gestão e liderança de forma individual. Além de estimular e desafiar seus participantes a praticarem esses aprendizados, propondo o exercício de protagonismo diante de situações reais vivenciadas pelos marítimos e suas interfaces na empresa.



Em 2023, a média de horas de capacitação por colaborador totalizou **28,41 horas** (GRI 404-1)

Saúde, segurança e bem-estar dos colaboradores

(GRI 3-3)

A saúde e o bem-estar de todos os nossos colaboradores são promovidos por meio de sólidas e abrangentes políticas, práticas e processos organizacionais. Além do sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho que abrange todas as bases administrativas, almoxarifados e embarcações de bandeira brasileira. Indo além da conformidade legal, realizamos, periodicamente, campanhas internas de promoção da saúde e da segurança. (GRI 403-1)

Todos os colaboradores próprios possuem plano de saúde, contando com uma rede de atendimento de alcance nacional, além do acesso a serviços médicos e de saúde não relacionados ao trabalho, por meio de *checkups* executivos para cargos de gerente e diretor; uma plataforma de saúde mental com diversos tipos de terapias e ferramentas; e o programa VAMO de incentivo à saúde e bem-estar. (GRI 403-6)



Programa VAMO

O VAMO é um programa de saúde integral e bem-estar ancorado em três pilares e disponível para todos os nossos colaboradores. Nele, é possível encontrar várias ações e atividades que estimulam um novo olhar para a saúde e despertam o prazer de se cuidar.

Mental:

atua no fomento ao autoconhecimento e ao protagonismo frente aos cuidados consigo e com o outro.



Físico:

atua preventivamente no combate ao sedentarismo e a má alimentação.

Financeiro:

tem o objetivo de informar e educar sobre os aspectos sociais, comportamentais e financeiros.

No VAMO, os colaboradores contam com mais estes benefícios:

- **Gympass:** oferece diversos planos e produtos, em uma gama de estabelecimentos, onde funcionários e familiares podem praticar atividades físicas. Esta ação ocorre por meio de coparticipação, via desconto em folha.
- **Consultas nutricionais:** permite o acesso à avaliação nutricional online e presencial. O benefício é gratuito.
- **Zenklub:** esta parceria busca incentivar o autoconhecimento, carreira, saúde e bem-estar, via sessões de terapia e conteúdos exclusivos disponibilizados na plataforma. O acesso a determinados conteúdos é gratuito. Em regime de coparticipação, o colaborador também pode realizar consultas online com psicólogos, psicanalistas, coaches e terapeutas.
- **Game VAMO!:** o jogo funciona dentro do app VIK e traz estímulos diários e gamificação. Com a ferramenta, é possível acumular bônus a cada exercício físico registrado; acompanhar a sua saúde e evolução com um diagnóstico completo; participar de competições corporativas em tempo real; e interagir com todo time no feed corporativo.

Conheça aqui todas as iniciativas: <https://www.gamevamo.com/>



Saúde, qualidade de vida e bem-estar a bordo

Com foco na saúde, na qualidade de vida e no bem-estar dos marítimos, além de disponibilizar aparelhos de ginástica e áreas de convivência a bordo, promovemos em nossas embarcações um programa voltado para a alimentação (rancho) dos marítimos. Para a criação da iniciativa, foram realizadas pesquisas e rodas de conversas com todos os integrantes e uma nutricionista foi contratada para elaborar cardápios saudáveis específicos com receitas típicas, atendendo as particularidades de cada embarcação e região.

Benefícios

Além destas iniciativas, oferecemos aos empregados administrativos e marítimos, benefícios como:



Plano de saúde



**Auxílio alimentação/
refeição**



Plano odontológico



Vale transporte



Seguro de vida

Os benefícios são concedidos conforme determinado nos acordos coletivos das categorias. (GRI 401-2)



Segurança operacional

(GRI 3-3)

Além da saúde e do bem-estar, na Norsul, a segurança de todos vem sempre em primeiro lugar. Temos o compromisso com as melhores práticas em segurança operacional e preparação para resposta a incidentes e emergências. Com a

realização de periódicos treinamentos, simulados, monitoramento de indicadores, controles internos, inspeções sistêmicas e reuniões de equipe e individuais.

Para avaliar e compreender a nossa cultura organizacional relacionada à segurança, realizamos, em 2022, um **Diagnóstico de Cultura de Segurança**. Com base nesta análise, identificamos áreas de melhoria, pontos fortes e vulnerabilidades. Permitindo, desta forma, no ano de 2023, o desenvolvimento de estratégias para promover um ambiente de trabalho ainda mais seguro.

Para tal, reforçamos, diariamente, em conversas com os colaboradores, a importância de todos seguirem, rigorosamente, as normas e os procedimentos, além das **Regras de Ouro**. As quais destacam que todos devem agir sempre de forma preventiva e reportar qualquer conduta que possa colocar em risco a segurança. As Regras de Ouro alertam também que, caso algum funcionário não se sinta seguro em determinada situação, é importante exercer o direito de recusa e informar imediatamente ao gestor.

Como métodos de controle de segurança, possuímos um **Sistema de Gestão de QSMS e um Manual de Gerenciamento de Segurança**, em linha com o ISM Code (International Safety Management Code), o qual estabelece uma padronização internacional para a operação e o gerenciamento seguro de navios. Monitoramos também diversas certificações obrigatórias para embarcações, como o ISPS Code (Código Internacional para a Proteção de Navios e Instalações Portuárias).

Recentemente, implementamos o **Tanker Management and Self-Assessment (TMSA)**, desenvolvido pela Oil Companies International Marine Forum (OCIMF). Com o apoio do TMSA é possível, por exemplo, identificar áreas de riscos e implementar medidas para mitigá-los, reduzindo o potencial de acidentes e incidentes, além de ajudar a prevenir vazamentos de óleo e outros impactos ambientais. Ao seguir as diretrizes do TMSA, garantimos também a conformidade com as regulamentações marítimas e ambientais internacionais, evitando multas e penalidades.

Acompanhamos, ainda, as auditorias do **Maritime Labour Statement of Compliance**, a qual comprova que um navio está em conformidade com as disposições da **Convenção do Trabalho Marítimo (CTM)**, da **Organização Internacional do Trabalho (OIT)**.

Ademais, o time de QSMS realiza inspeções periódicas nas embarcações, faz o acompanhamento das “Não Conformidades” (NCs), e monitora indicadores via painel gerencial, como acidentes, quase acidentes, medidas preventivas, comportamento inseguro, entre outros pontos. Possuímos também uma **Política de Álcool e Drogas** que visa cumprir uma conduta contra o consumo das substâncias a bordo.

Programa Atitude é Vida

Para reforçar o cuidado com a segurança, lançamos, em 2022, o **Programa Atitude é Vida**. A iniciativa busca promover a mudança de comportamento, por meio do comprometimento, trabalho em equipe e respeito aos colaboradores e prestadores de serviço. Aplicando ferramentas e meios para que todos identifiquem os pontos críticos e adotem ações mitigadoras necessárias para correção dos processos. Garantindo, assim, o cumprimento das políticas, diretrizes e padrões de qualidade, segurança, meio ambiente e saúde.



Atitude é Vida
Trabalho de Segurança Norsul

Pensou em segurança? Lembrou das Regras de Ouro!

A atitude segura é a medida mais responsável no nosso programa de segurança no trabalho.

Hoje apresentamos mais uma das Regras de Ouro que fazem com que nosso rotineiro seja ainda mais seguro e fortalece o compromisso de cuidar da vida de cada um da equipe. Confira.

Vamos logo, sem a pressa de começar o trabalho de dia.

Nesse trabalho preciso usar esse tipo de equipamento de Proteção de Trabalho?

Prezado, já a segurança... já faz isso agora!

Essa tarefa, mesmo com todos, vale a nossa segurança e vida.

A PERMISSÃO DE TRABALHO é um documento de suma importância, assim como obrigatório para atividades de risco. Usar o sistema para executar trabalhos em equipamentos ou instalações que possam colocar sua vida em perigo, como em áreas com fontes de energia.

#NossosValoresEmAção
#Segurança

NORSUL

Programas de Gerenciamento de Risco operacionais

(GRI3-3, 403-2, 403-7)

Os Programas de Gerenciamento de Risco são fundamentais, pois ajudam a identificar, avaliar e mitigar potenciais ameaças e perdas operacionais. Ao implementar esses planos, protegemos as tripulações, o meio ambiente, as cargas, os ativos das embarcações, além de minimizarmos os riscos financeiros e reputacionais.

Possuímos um **Programa de Gerenciamento de Risco (PGR)**, consoante a Norma Regulamentadora 1 (NR 1), para as bases e embarcações. A partir de cada PGR, são identificados e analisados os eventuais riscos a que cada trabalhador está exposto. Assim que um risco é detectado, o programa auxilia na implementação de estratégias para mitigar ou reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto deste risco. O que, inclui, controles preventivos, planos de contingência, transferência de riscos, entre outros.

Utilizamos, ainda, o **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)** para monitorar a saúde de nossos colaboradores e estabelecer medidas de controle. A qualidade desses serviços é garantida pela contratação de uma empresa de Saúde Ocupacional, que controla prazos, avaliações e diagnósticos.

Seguimos também um **Plano de Emergência Local/Plano de Contingência** destinado às bases e embarcações, o qual visa garantir a segurança das pessoas, minimizar danos materiais e ambientais e facilitar a resposta coordenada às emergências.

Por fim, contamos com três comitês de segurança: **CIPA, Grupo de Segurança e Saúde no Trabalho a Bordo e Comitê de Segurança**, responsáveis pela prevenção de acidentes e por interações do tema. Os acordos formais com os sindicatos cobrem garantias da legislação trabalhista e benefícios relacionados à saúde e segurança dos colaboradores. (GRI 403-4)

Envolvimento dos colaboradores

(GRI 403-4)

A participação dos integrantes no desenvolvimento, na implementação e na avaliação dos sistemas de segurança e de riscos é fundamental. Neste caso, eles são envolvidos na elaboração e na revisão dos procedimentos e das instruções do Programa de Gerenciamento de Risco e do Sistema de Gestão Integrada (SGI).

As informações relevantes sobre saúde e segurança do trabalho são disponibilizadas aos colaboradores pelos programas PGR e PCMSO. Os dados ficam acessíveis e são divulgados periodicamente por meio de ferramentas do SGI, como diálogos de QSMS e alertas, além dos nossos canais de comunicação, como a Conecta (intranet), a TV Corporativa e os grupos de WhatsApp e Teams.

O sigilo das informações pessoais relativas à saúde do trabalhador é mantido de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Asseguramos também que os dados da participação de um colaborador nos serviços de saúde do trabalho não são utilizados para tratamento desfavorável, também em conformidade com a LGPD. (GRI 403-3)

Treinamentos de segurança

(GRI 403-5)

Como forma de preparar, treinar e avaliar a prontidão das equipes para lidar com situações de crise e emergência, seguimos um cronograma de simulados, tanto nas bases, quanto nas embarcações. Com periodicidade mensal a anual, alguns dos temas abordados nos exercícios são: combate a incêndio; abandono de navio; resgate de homem no mar; encalhe; colisão; derramamento de óleo e produto químico; e resgate em espaço confinado. Os treinamentos técnicos são realizados via Plataforma de Capacitação Online da Norsul (NorsulCAP), e/ou presencialmente.

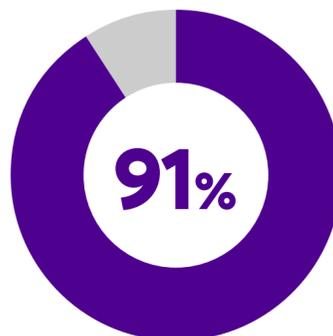


Pesquisa de engajamento

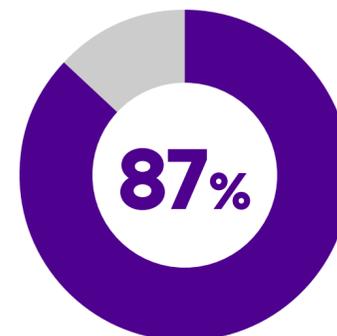
Ainda no tema “Cuidado com as pessoas”, para compreender e avaliar o nível de envolvimento, motivação e satisfação de cada colaborador, realizamos, em 2023, uma Pesquisa de engajamento. O estudo forneceu insights valiosos sobre como os funcionários se sentem em relação ao ambiente de trabalho, suas perspectivas de carreira, relacionamento com colegas e gestores, além de identificar oportunidades de melhorias.

Principais resultados

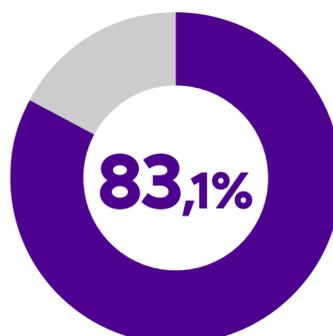
Taxa de adesão dos colaboradores à pesquisa:



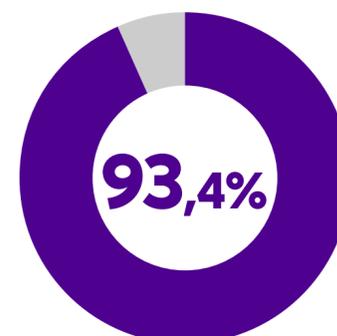
Índice de favorabilidade:



Employee Net Promoter Score (NPS) - método que permite às organizações medirem o nível de lealdade dos seus colaboradores:



Índice de confiabilidade X segurança psicológica:



Os destaques atravessam os temas de pertencimento e realização com resultados (pontuação de 0 a 10), tais como:

Qual é a probabilidade de você recomendar a Norsul para um colega?



Trabalhar aqui é motivo de orgulho para você?



Entendo a importância das minhas atividades para o sucesso da Norsul?



Você é feliz trabalhando na Norsul?



Os pontos de melhoria estão ligados à temas mais materiais, tais como: recursos e suporte com 81% de favorabilidade e remuneração e benefícios com 75% de favorabilidade. Já no item “Crescimento e Carreira”, há um apontamento claro para o baixo protagonismo de carreira, a partir da pergunta: “Sou responsável pelos próximos passos da minha carreira / Eu verbalizo o interesse para ascensão de carreira ao RH”, com favorabilidade de 79%.

O protagonismo é um traço-chave que ainda precisamos desenvolver, visto que é transversal à vivência dos nossos valores e fundamental para o movimento de crescimento que queremos seguir, a partir da diversificação dos negócios.

Para 2024, os resultados serão aprofundados por Diretoria / Gerência para identificar pontos de melhoria particulares a serem tratados pelos gestores e corporativamente. Haverá tratativas que envolvem revisão de processos, desenvolvimento de pessoas e projetos de melhoria para gestão de recursos em geral. Alguns projetos – já em andamento – que dão suporte a esses temas:

- **Programa de Alimentação a Bordo:** tem o objetivo de visitar toda a gestão do tema, desde o planejamento até a execução, passando pelos pilares de cuidado, equidade, bem-estar e saúde, conformidade, entre outros.
- **Programa de Cultura de Aprendizagem:** foca em desenvolver o protagonismo de carreira, além de fomentar e favorecer a gestão de conhecimento interno, por meio da formação de curadores voluntários em diversos nichos de conhecimento.
- **Projeto de Suprimentos:** busca a revisão e melhoria dos processos-chave, identificação e análise de oportunidades de melhorias, além de propor e apoiar a implementação de soluções rápidas. Visa, ainda, integrar a área de suprimentos aos processos estratégicos e de alto valor agregado, promovendo seu redesenho estratégico e organizacional para posicionar a área como um pilar estratégico dentro da companhia.

- **Comitê de Gente:** esse processo tem o objetivo de colher as percepções sobre talentos individuais, valores, alinhamento a cultura, habilidades de influência e liderança, além aspectos de desenvolvimento e interesses de carreira de todos os colaboradores administrativos. É realizado por meio de uma autoavaliação, seguida de avaliação do gestor e discussão final individual em um comitê colegiado responsável pela calibragem final das avaliações. Os apontamentos servem de insumo para discussões de carreira individuais com cada colaborador, partindo de seus interesses e pontos fortes. Esta iniciativa visa conscientizar e estimular o integrante a um maior protagonismo de carreira, ao mesmo tempo que serve para entendermos vulnerabilidades e *gaps* de competências que são necessárias desenvolver de forma sistêmica. As ações de desenvolvimento, em geral, são estabelecidas a partir desse processo que acontece bianualmente.
- **Jornada de Carreira:** programa de mentoria individual oferecido anualmente para um grupo de colaboradores a partir das discussões do Comitê de Gente. Ele compreende um *assessment* comportamental onde o integrante adquire, por diversas ferramentas, uma leitura do seu momento pessoal, define sua meta de desenvolvimento de carreira e passa por sessões de mentoria para executar um plano de ação que visa alcançar a meta estabelecida. O projeto dura de 4 a 6 meses.

Diversidade, equidade e inclusão

(GRI 3-3)

Estamos comprometidos com a igualdade de oportunidades e com a manutenção de um ambiente de trabalho sadio, seguro, inclusivo e onde as pessoas possam se expressar e se sentir bem. **Não toleramos qualquer tipo de discriminação entre os colaboradores.** Inclusive, na versão do Código de Ética de 2023, estabelecemos uma nova diretriz de Diversidade e Inclusão.

Todavia, sabemos que ainda há muitos desafios a serem enfrentados, como a sub-representação de mulheres no setor marítimo globalmente e o combate às desigualdades históricas no Brasil. Além da inserção de demais grupos minorizados, com destaque ao recorte racial, pessoas com deficiência e LGBTQIAPN+.

Primeiro Censo de Diversidade

Neste sentido, demos um significativo passo em 2023, com a realização do primeiro **Censo de Diversidade**. O levantamento atingiu um índice de 81,4% de adesão dos colaboradores.

Resultados gerais

9,3%

de todos os colaboradores da empresa se autodeclararam como pessoas pretas.

44,4%

dos gerentes administrativos são mulheres.

5,5%

do quadro geral da empresa representa a comunidade LGBTQIAPN+.

No quadro geral da empresa,

20,1%

são mulheres e, no quadro marítimo, apenas

0%

de pessoas pretas nos cargos de coordenação e gestão administrativos.

35,7%

dos coordenadores administrativos são mulheres.

3,5%

do total de colaboradores se autodeclararam ser "Pessoa com Deficiência".

6,7%

Apesar dos desafios apontados pelo Censo, e considerando que foi a primeira vez que realizamos esse tipo de pesquisa, **observamos um alto índice de favorabilidade dos colaboradores em relação à valorização da diversidade (93,5%) e autorresponsabilidade e disposição para promover a diversidade e inclusão na empresa (78,8%)**. Porém, ainda há desafios concretos no que tange a aceitação de políticas afirmativas.

Programa de Diversidade Seu Jeito Soma

Para guiar nossos passos rumo à inclusão, criamos, em 2021, o programa chamado **“Seu Jeito Soma: Somos múltiplos, Somos Norsul”**. A iniciativa busca fomentar o entendimento, a discussão, a conscientização e a proposição de ações sobre temas relacionados à diversidade e inclusão (D&I).

Ao longo dos anos, no escopo do programa, realizamos uma série de ciclos de conversas com todos os colaboradores sobre D&I, ações de letramento, além da criação do **Grupo de Diversidade** e dos encontros **Diálogos de Diversidade**.

Criado em 2022, o Grupo de Diversidade iniciou como um grupo de estudos composto por colaboradores de diferentes áreas, perfis, localidades e cargos. Ao final de 2023, foi reformulado para se tornar um grupo de trabalho propositivo e, atualmente, conta com 22 participantes. Os encontros são mensais e o objetivo é aprofundar os estudos sobre diversidade, multiplicar os conhecimentos absorvidos e fomentar a discussão e o engajamento de todos.

No ano passado, também foi criado o **Grupo de Masculinidades**, com a participação exclusiva de funcionários homens. São realizados encontros mensais para debater temas relacionados à masculinidade tóxica e machismo, além da discussão sobre as diversas crenças existentes e o estereótipo do papel do homem e da mulher na sociedade e nas empresas.

Apesar dos esforços empenhados, reconhecemos que ainda há uma baixa presença de pessoas de grupos minorizados na empresa e poucas mulheres a bordo. Entretanto, estamos trabalhando neste sentido, inclusive, com planos já traçados para os próximos anos que envolvem estudos para ampliar a contratação e o desenvolvimento de lideranças femininas e negras, bem como a ampliação da participação de mulheres no quadro de marítimos.

Para 2024, o nosso foco será o fortalecimento do **Programa Seu Jeito Soma**, por meio da continuidade do letramento sobre temas relacionados à D&I, via desenvolvimento de lideranças e Diálogos de Diversidade, além de ações de comunicação e engajamento.

Realizaremos também o primeiro encontro de mulheres do setor, em parceria com a Wista Brazil, uma organização global que conecta mulheres de diversos cargos e funções do mercado marítimo em todo o mundo. O evento intitulado “Horizontes Femininos – Desafios e Futuro da Mulher na Navegação”, tem o objetivo principal de conectar mulheres do mercado brasileiro, abrindo espaço para um diálogo franco sobre os desafios enfrentados na atualidade e como podemos atuar para contornar esses desafios. O encontro tem como premissa um ambiente seguro e diverso, onde possamos construir bases para uma maior aproximação com esse público, como forma de evoluirmos nas metas de diversidade.



Responsabilidade Social

Principais projetos sociais apoiados

Acreditamos que o apoio a projetos sociais é crucial para ajudar a promover o desenvolvimento, a inclusão social e a construção de uma sociedade mais justa, saudável e sustentável. **Temos a preocupação de devolver para a sociedade parte dos nossos recursos humanos e financeiros.** Com isso, buscamos sempre proporcionar oportunidades de educação, saúde, cultura e cidadania, contribuindo para reduzir desigualdades e melhorar a qualidade de vida das pessoas.

Em 2023, investimos mais de R\$ 2,2 milhões em projetos sociais e na comunidade. Ao todo, foram apoiadas 25 iniciativas focadas no desenvolvimento humano e na integração social nas regiões onde atuamos.

- **Escola do Teatro Bolshoi:** desde 2016, apoiamos a Escola do Teatro Bolshoi no Brasil. A escola proporciona a formação de artistas da dança, com alunos vindos de diferentes estados brasileiros e do exterior.
- **Museu Marítimo do Brasil:** projeto desenvolvido pelo departamento histórico da Marinha, é o primeiro museu marítimo público do país.
- **Teatro Riachuelo Rio:** espaço plural de expressão e arte, unindo música, teatro, debates, dança, entre outras manifestações artísticas.
- **Projeto Bons na Escola – Associação Amigos da Justiça:** escolinha de futebol para crianças e adolescentes, nas comunidades de Barra do Riacho e Vila do Riacho em Aracruz (ES), com apoio escolar e pedagógico.
- **Hospital Pequeno Príncipe:** maior hospital exclusivamente pediátrico do Brasil, é referência nacional em média e alta complexidade.

- **Hospital de Câncer de Barretos (Hospital do Amor):** referência no tratamento de câncer no Brasil.
- **Cidadania em Ação – Associação Amigos da Justiça:** projeto auxiliar no retardamento do envelhecimento e na melhoria da atenção e da memória de idosos.



Programa Co.Impacto

Há cinco anos, desenvolvemos, em parceria com o Instituto Ekloos e a Secretaria de Cultura do Rio de Janeiro, o **Programa Co.Impacto**. O objetivo é desenvolver ONGs e negócios sociais, via mentorias nas áreas de gestão de projetos e inovação. Apoiamos os seguintes projetos em 2023:

- **Associação Instituto Emunah:** atua com crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade social, oferecendo atividades artísticas, esportivas e de apoio escolar.
- **Instituto LAR:** ajuda pessoas em situação de rua por meio de atividades e trabalhos para reinserção social.
- **Associação de Reforço Escolar Fundamental – REF Rocinha:** oferece reforço escolar para crianças e adolescentes da comunidade e aulas de diferentes disciplinas para alunos de todas as idades.
- **Katalisar:** visa valorizar e fortalecer cooperativas de catadores. Disponibiliza também *expertise* em gestão de resíduos e geração de renda.
- **Instituto Refazer:** tem o objetivo de evitar que crianças voltem ao hospital.
- **Instituto Permacultura Lab:** atua com educação ambiental, agricultura urbana e agroecológica.
- **Instituto Presbiteriano Álvaro Reis (INPAR):** oferece projetos de educação, cultura e desenvolvimento para crianças e adolescentes em situação de risco social e pessoal.

Ao final do ciclo, as organizações participam de uma banca de investimentos, podendo receber um incentivo de até R\$ 140 mil. O Co.Impacto, além de ser um programa de aceleração para o terceiro setor, também promove uma oportunidade de voluntariado para os nossos colaboradores que atuam nos projetos selecionados.

A iniciativa existe desde 2018 e já acelerou mais de 20 organizações, impactando, indiretamente, mais de 196 mil pessoas. Já investimos, até o momento, mais de R\$ 1 milhão, em instituições na cidade do Rio de Janeiro.

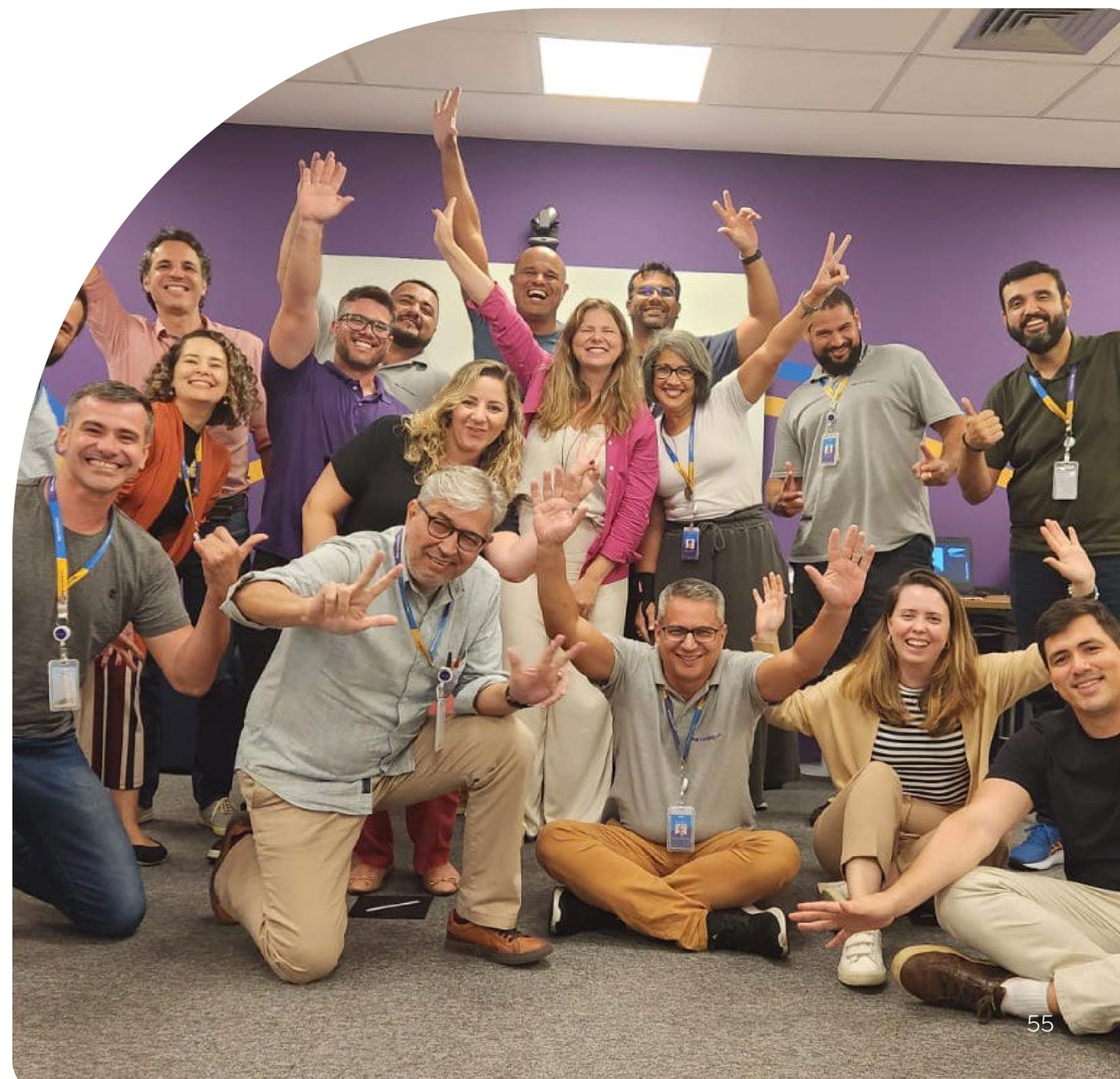


Programa de Voluntariado Mobiliza

Além do apoio a projetos sociais, criamos, em 2023, o **Programa de Voluntariado Mobiliza**, que disponibiliza a todos os colaboradores diferentes formas de apoio.

- **Projetos:** participação no programa Co.impacto, com a possibilidade de oferecer mentoria técnica, conforme realização do ciclo anual. Nesta modalidade, o voluntário tem a oportunidade de contribuir durante todo o processo de trabalho, além de aprender sobre ferramentas de desenvolvimento de projetos e gestão.
- **Pontual:** apoio em necessidades específicas das ONGs parceiras no que tange a conhecimentos técnicos, como consultoria jurídica, consultoria financeira, gestão de projetos e seleção de pessoal.
- **Eventos:** participação em eventos específicos, em parceria com as ONGs, e a realização do “Diálogo sobre Profissões”, onde os colaboradores explicam as suas profissões para os jovens.

Conheça os nossos compromissos e metas sobre “Cuidado com as Pessoas” no capítulo de Estratégia de Sustentabilidade.



Proteção do meio ambiente



Sustentabilidade ambiental é um valor primordial para a Norsul

Investimos em processos, gestão e tecnologias para aumentar a nossa eficiência e minimizar o nosso impacto ambiental. Em virtude de todo este cuidado, em 2023, não tivemos nenhuma multa ou sanção relacionadas a ocorrências ambientais.

O setor de navegação enfrenta regulamentações rígidas, que incluem desde padrões para gestão de água de lastro, emissões de GEE e atmosféricas, gestão de resíduos, até prevenção da poluição por óleo, entre outras. Para fazer uma gestão ambiental adequada, nos antecipamos para lidar com as políticas regulatórias a curto, médio e longo prazos. Nesta linha, realizamos diversas ações e medidas para garantir uma gestão ambiental cada vez mais eficiente.



Descarbonização do Transporte Marítimo

(TR-MT-110a.2)

A Organização Marítima Internacional, conforme a Estratégia Revisada de GEE adotada no Comitê de Proteção do Meio Marinho (MEPC 80), estabeleceu a ambição aprimorada de alcançar emissões líquidas zero de GEE da navegação internacional por volta de 2050, comprometendo-se a garantir o uso de combustíveis alternativos zero e quase zero GEE até 2030. Além disso, estabeleceu pontos de verificação indicativos para a navegação internacional atingir emissões líquidas zero de GEE, sendo pelo menos 20%, com meta de 30% até 2030, e pelo menos 70%, com meta de 80% até 2040.

Temos como missão colaborar com a descarbonização do transporte marítimo. Nosso objetivo é zerar as emissões de CO₂ até 2050. Para ajudar a alcançar tal marca, seguiremos investindo em ações e sistemas de eficiência energética nas embarcações, entre outras iniciativas.

Em 2023, desenvolvemos, junto a uma startup, um sistema de monitoramento online das emissões de gases das embarcações o qual, além de armazenar e tratar os dados dos sensores, também faz o cruzamento de informações com outros sistemas de gestão da Norsul. Um painel é atualizado, de forma instantânea, com o **“CII Rating / Carbon Intensity Indicator”** de toda a frota. A ferramenta disponibiliza, ainda, uma previsão de como as embarcações se posicionarão neste *rating* nos próximos anos.

No ano passado, a nossa frota teve um índice médio ponderado pelo *deadweight* (somatório de todos os pesos que o navio pode transportar, incluindo carga, combustível, água do lastro, provisões e tripulação, sem ultrapassar sua capacidade de segurança) de 5,47, um resultado geral classificado como **“C”**, em uma escala que vai de A (melhor) até E (pior). O tipo de emissão incluído no índice foi o Escopo 1, sendo considerado o gás CO₂ para o cálculo do índice de intensidade da nossa frota. (GRI 305-4)

Nº	Ship	CII attained (gCO ₂ /ton.Nm)	CIIref_2023 (gCO ₂ /ton.Nm)	CII Rating 2023
1	Amberjack	3,33	3,97	A
2	White Whale	3,81	4,15	B
3	Juruti	4,24	4,18	C
4	Trombetas	3,75	3,97	C
5	Sepetiba Bay ¹	7,58	6,88	D
6	Taruca ²	13,54	11,86	D
7	Pio Grande ³	9,60	7,40	E
8	Tellus ⁴	12,89	9,46	E

- ¹ **Sepetiba Bay** recebeu nota “D” em 2023, por conta do elevado tempo de espera nos terminais. Estima-se, uma melhora deste indicador em 2024, visto que agora o navio opera com a limitação de potência.
- ² **Taruca** recebeu nota “D” em 2023, em virtude do elevado tempo de espera nos terminais e da maior resistência ao avanço no casco. A embarcação passou por uma docagem em novembro. Para 2024, espera-se uma melhora deste indicador, visto que agora opera com casco limpo e com o limitador de potência (EPL) em funcionamento.
- ³ **Pio Grande** recebeu com nota “E” em 2023, em virtude do elevado tempo de espera nos terminais. Estima-se uma melhora deste indicador em 2024, visto que agora o navio opera com a limitação de potência.
- ⁴ **Tellus** recebeu nota “E” em 2023, por conta do seu projeto que prevê o funcionamento dos MCPs durante a operação de descarga para suprir a energia necessária para o bombeamento de cimento. Estima-se, uma melhora deste indicador em 2024, visto que agora o navio também opera com a limitação de potência.

Eficiência energética

(TR-MT-110a.2)

Para nós, os caminhos para a eficiência energética estão relacionados à renovação da frota, combustíveis verdes, otimização operacional, adequações na frota atual e investimentos em inovações e transformação digital. Para além dos benefícios ao meio ambiente, essas iniciativas desempenham um papel fundamental na maximização da geração de valor para o nosso negócio.

O nosso foco é a efetiva colaboração para o processo de descarbonização do transporte marítimo. Nesta linha, adotamos uma série de ações para garantir uma operação cada vez mais sustentável e limpa, com soluções que atuam diretamente na redução da emissão de gases. São promovidas também estratégias no âmbito da mitigação da poluição e do cuidado e preservação do ecossistema marítimo.

- **Uso de tintas e tecnologias anti-incrustantes nas embarcações:** promovem uma maior durabilidade da proteção do casco, reduzem o processo de crescimento de bioincrustações na superfície de contato entre o casco e água, gerando menos atrito durante a navegação e, conseqüentemente, menor resistência ao avanço do navio. Com isso, **estima-se uma redução de mais de 5% no consumo de combustível. Fomos pioneiros no uso de uma dessas tecnologias na navegação comercial do Brasil**, em parceria com a *startup* chamada **Bioren**, responsável por patentear esta solução.
- **Propeller Boss Cop Fins (PBCF):** fomos também os primeiros no investimento da instalação do *Propeller Boss Cop Fins* (PBCF) no Brasil. Trata-se da troca do *hub* da hélice para reduzir ou eliminar o vórtex causado na extremidade posterior do propulsor do navio, fazendo com que a performance melhore e otimize a energia aplicada ao eixo de propulsão. A ação também gera uma economia de até 5% no consumo de combustível e redução equivalente das emissões de CO₂.

- **Placas solares nas embarcações:** outra iniciativa é a utilização de um sistema de placas solares que reduz o consumo de combustível nas barcaças fundeadas. As placas dispensam a utilização de geradores diesel para sistemas de iluminação e luzes de navegação, gerando maior eficiência e conforto operacional, além de diminuir o uso de combustíveis.
- **Tecnologia 4.0 e IoT (internet das coisas):** em parceria com a *startup* Bykonz, desenvolvemos um software de monitoramento que usa a tecnologia IoT para proporcionar maior segurança à tripulação e aos serviços entregues. Com a ferramenta, é possível monitorar e visualizar vários parâmetros das embarcações, por meio de rápidas consultas a um “robô” no Whatsapp ou acessando uma plataforma web – que apresenta mais detalhes das informações por meio de gráficos e painéis gerenciais. Ao todo, são mais de 280 sensores observados pela ferramenta, em tempo real, como velocidade, consumo de combustível, posição, vento, corrente, temperatura, entre outros. Todas as informações são transmitidas para um servidor na nuvem e atualizadas a cada 10 segundos. Este sistema oferece também ferramentas e *insights* que podem ser aproveitados para melhorar a eficiência energética. Uma vez que reduzem os custos operacionais, minimizam o desperdício de energia e contribuem para a sustentabilidade ambiental. Entre eles, destaque para a possibilidade de medir os ganhos de cada tecnologia aplicada e monitorar, em tempo real, o consumo de energia em diferentes sistemas, equipamentos e processos. Além de ajudar a identificar sinais de deterioração ou falhas iminentes.



- **Contrafine Jet Cleaner (CJC):** trata-se de um filtro de óleo projetado para realizar uma filtragem mais fina do óleo lubrificante que gera perdas desprezíveis quando comparados com sistemas centrífugos convencionais (purificadores). A sua aplicação reduziu, de forma expressiva, o consumo de óleo lubrificante nas embarcações. Estamos em processo de instalação deste filtro em toda a frota de graneleiros de bandeira brasileira.
- **Otimização da velocidade:** Aplicamos em toda frota sistemas de limitação de potência dos motores (EPL) que fazem com que as nossas embarcações operem em faixas otimizadas de velocidade, reduzindo, assim, o consumo e, conseqüentemente, as emissões por viagem.
- **Demais iniciativas:** outras práticas são o uso do óleo combustível com menos enxofre em sua composição (*Very Low Sulfur Fuel Oil – VLSFO*) e o sistema para tratamento da água de lastro (*Ballast Water Treatment Systems – BWTS*). Nos antecipamos à possível obrigatoriedade por meio de legislação e adequamos toda a frota a essas necessidades. **Os nossos navios também estão entre os primeiros a não queimar lixo, adotando o descarte adequado.** Quando é necessário descartar uma borra de óleo, por exemplo, contratamos caminhões autorizados pelo **Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA)** ou pelo órgão estadual, que separam a água do óleo.

Gestão das emissões de GEE

(GRI 3-3, 305-1, 305-2, 305-3, TR-MT-110a.2)

Desde 2021, relatamos as emissões e publicamos, proativamente, o nosso **Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa** no registro público do **Programa Brasileiro GHG Protocol**, programa gerenciado pelo Centro de Estudos em Sustentabilidade da FGV (FGVces), responsável pela adaptação do método GHG Protocol ao contexto brasileiro e desenvolvimento de ferramentas de cálculo para estimativas de emissões de GEE. **Recebemos o selo bronze no ciclo 2022 e o selo prata no ciclo 2023.**



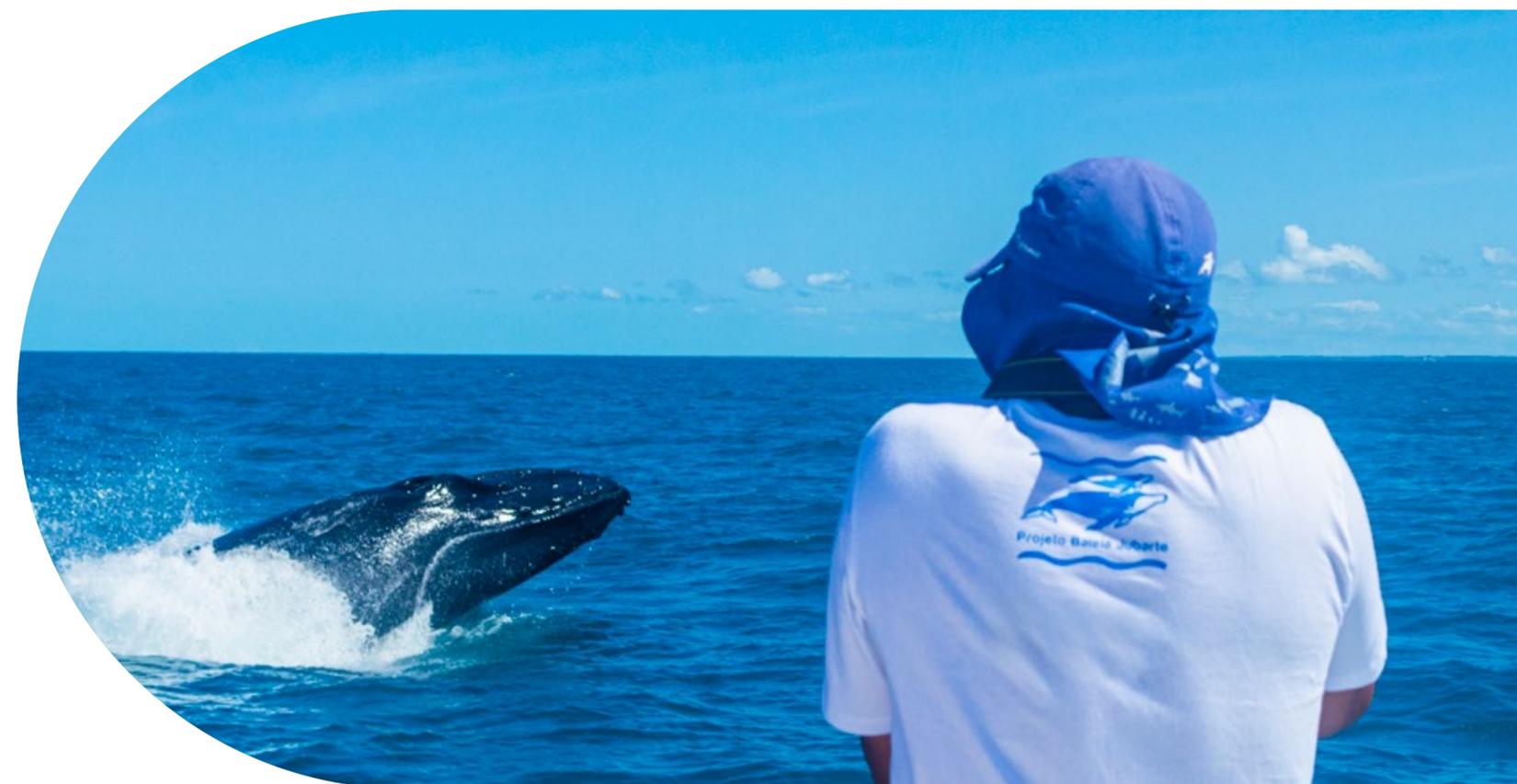
Somos signatários da **Getting to Zero Coalition**, iniciativa do Fórum Marítimo Global, cujo objetivo é acelerar a descarbonização do transporte marítimo, com o desenvolvimento e a implantação de navios comercialmente viáveis com emissões zero em águas profundas até 2030 e rumo à descarbonização total até 2050.

Em 2023, registramos um total de emissões de 216.836,3 tCO₂e, sendo:

58%
de emissões diretas
(Escopo 1)

0,02%
de emissões relativas
ao consumo de energia
elétrica (Escopo 2)

41,8%
de emissões indiretas
(Escopo 3)
(GRI 305-1, 305-2, 305-3)



Emissões de GEE^{1,2} (consolidadas) em tCO₂, por tipo de emissão

	2022	2023
Escopo 1		
Combustão móvel	76.162,29	126.242,11
Resíduos sólidos e efluentes	0,51	0,52
Total	76.162,80	126.242,62
Escopo 2		
Eletricidade	11,81	11,74
Escopo 3		
Transporte e Distribuição (downstream)	-	90.581,93
Total de emissões (Escopos 1, 2 e 3)	76.174,61	216.836,3

¹ A consolidação das emissões seguiu a abordagem de controle operacional, foram considerados para os cálculos os gases CO₂, CH₄ e N₂O. Emissões biogênicas foram nulas. Em 2023, a Norsul passou a contabilizar as suas emissões de escopo 3 com foco inicial nas emissões dos navios que afretados.

² Não contabilizamos no inventário as emissões referentes à destinação de resíduos gerados nas embarcações.

O aumento significativo das emissões de escopo 1, se deu a partir da nova abordagem de contabilização, a qual passou a abranger as emissões de embarcações de bandeira estrangeira. Em 2022, reportamos apenas as emissões da nossa frota de bandeira nacional. Das emissões do Escopo 1, 73.947,17 tCO₂e são referentes a nossa frota estrangeira, enquanto 52.294,96 tCO₂e são referentes a brasileira.

Para 2024, pretendemos ampliar ainda mais a nossa cobertura de inventário, incluindo as operações terrestres das bases operacionais, almoxarifado e sede no escopo 3.

Possuímos diversas iniciativas de redução das emissões focadas, sobretudo, em processos de eficiência operacional, que incluem conversão e adaptação de equipamentos. No ano de 2023, reduzimos em 5,9% a intensidade média de emissões de CO₂ da nossa frota, quando comparado com 2022 (saindo de 6,10 para 5,74 gCO₂/ton*nm). Ainda assim não observamos reduções significativas no volume de emissões absolutas de GEE devido à mudança na contabilização das emissões, passando a ser incluídas as emissões de frotas de bandeiras estrangeiras, conforme detalhado anteriormente. (GRI 305-5)

(GRI 305-1, 305-2, 305-3)

Qualidade do ar

As regulamentações de prevenção da poluição do ar por navios estão impulsionando a adoção de motores cada vez mais econômicos e o uso de combustíveis limpos. Nesta linha, estudamos o uso de combustíveis mais sustentáveis em nossas embarcações. Entretanto, a escolha do combustível adequado depende da disponibilidade e da eficiência na cadeia de abastecimento.

Todas as nossas embarcações estão em conformidade com a **MARPOL**, a **Convenção Internacional para a Prevenção da Poluição por Navios**. Seguimos integralmente as regras pertinentes à emissão de NOx (óxidos de nitrogênio), SOx (óxidos de enxofre), CO₂ (dióxido de carbono) e outras substâncias nocivas ao meio ambiente.

- **NOx:** realizamos manutenções preventivas nos motores, evitando o funcionamento irregular dos equipamentos (altas temperaturas de queima) que podem gerar mais emissões deste poluente.
- **SOx:** fazemos o uso apenas de combustíveis com baixo teor de enxofre (MGO, MDO e VLSFO), de forma a reduzir as emissões deste poluente.
- **CO₂:** realizamos a aplicação de algumas tecnologias voltadas para redução do consumo de combustível (aumento da eficiência) que, conseqüentemente, leva à redução da emissão de CO₂ por milha navegada X tonelada transportada. (GRI 305-7)



Gestão de resíduos e efluentes

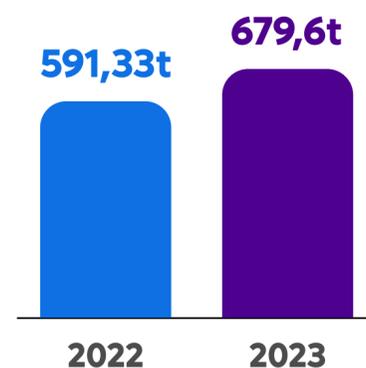
A gestão de efluentes em navios é um aspecto crítico da operação marítima. Os efluentes em embarcações podem incluir uma variedade de substâncias, como águas residuais (provenientes de sanitários, chuveiros, cozinhas), águas de lastro, águas de lavagem de convés e águas oleosas (geradas pelo funcionamento de motores e sistemas).

A gestão adequada desses resíduos é crucial para cumprir regulamentações internacionais, como a **MARPOL**, que estabelece limites e padrões para a descarga de efluentes no mar.

Para alcançar um gerenciamento eficaz, fazemos uma combinação de tecnologias de tratamento a bordo, práticas operacionais adequadas e conformidade com as regulamentações ambientais. Seguimos o plano de gestão de resíduos regulamentado pelas convenções da IMO.

Além disso, a área de QSMS homologou empresas especializadas para a coleta e a destinação correta dos resíduos gerados a bordo. Implantamos também um *software* para rastreamento e acompanhamento da conformidade da destinação final dos resíduos.

Total de resíduos destinados em toneladas¹



¹ resíduos contabilizados das embarcações que foram destinados a incineração, aterros de resíduos classe I e II, coprocessamento, autoclave, reciclagem, entre outros.

Como forma de otimizar o gerenciamento dos requisitos legais, contratamos um sistema de monitoramento de legislação aplicável, o qual nos apoia também na revisão dos **Planos de Gerenciamento de Resíduos Sólidos de Embarcações**.

Quanto à **água de lastro** (água do mar e sedimentos em suspensão captados para controlar a segurança operacional do navio e sua estabilidade e calado), finalizamos a instalação do sistema de tratamento deste tipo de água em todos os nossos navios. A medida, apesar de estar alinhada às normas internacionais vigentes, não é exigida em águas jurisdicionais brasileiras e, ainda assim, nós optamos por antecipar e nos adequar.

Já em terra, o escritório do Rio de Janeiro, há seis anos, trabalha em parceria com a **Ciclo Orgânico** para realizar a compostagem dos resíduos orgânicos da sede. Em 2023, o edifício realizou a compostagem de 2.325 toneladas de resíduos orgânicos. **Neste tempo de parceria, 11,72 toneladas de resíduos deixaram de ser destinadas em aterros e cerca de 7 toneladas de composto orgânico (adubo) foram produzidos.**

Certificação LEED Gold

O nosso escritório do Rio de Janeiro está localizado em um prédio com certificação LEED Gold, uma das classificações mais altas dentro do sistema LEED, concedida a edifícios que demonstram excelência em várias áreas, como eficiência energética, conservação de água, qualidade ambiental interna, uso de materiais sustentáveis, inovação e design.

Biodiversidade marinha

(304-1, 304-3)

Inteligência artificial na preservação da vida marinha

Em todas as nossas operações, buscamos nos assegurar dos cuidados com a biodiversidade marinha, com foco na preservação dos animais marinhos, ecossistemas e na sustentabilidade dos recursos naturais.

Operamos nas proximidades de áreas de proteção ambiental, incluindo o Parque Nacional Marinho dos Abrolhos (BA). Como forma de proteger esta região, fazemos a gestão dos impactos na biodiversidade, em colaboração com o **Instituto Baleia Jubarte**, que monitora as baleias na localidade.

O projeto tem alcançado resultados positivos, uma vez que a população desses animais cresceu expressivamente nos últimos anos. Cerca de 25 mil baleias jubarte passaram pelo país no segundo semestre de 2022, segundo os últimos dados do Instituto Baleia Jubarte. O número é próximo dos cerca de 27 a 30 mil exemplares contabilizados 200 anos atrás.

Uma câmera de alta tecnologia foi instalada em uma de nossas embarcações para aprimorar este monitoramento, já que detecta de forma automática os cetáceos a longas distâncias, mesmo durante a noite. Além disso, todos os anos, durante a temporada de reprodução, disponibilizamos espaço em nossas embarcações para que biólogos marinhos viajem a bordo para realizar estudos e observação das baleias em campo.

Em 2024, temos como meta estabelecer novas parcerias para estudos e iniciativas de proteção da biodiversidade marinha. Até o momento, não há Planos Diretores ou Planos de Manejo estabelecidos para essas áreas. Os impactos diretos negativos mapeados incluem derramamentos de óleo, poluição sonora e despejo de resíduos. Enquanto os impactos indiretos negativos podem envolver introdução de espécies exóticas e contribuição para o agravamento das mudanças climáticas.

Em 2023, não houve impactos significativos diretos e indiretos identificados. Tampouco, impactos significativos na fauna em risco de extinção. As nossas atividades não representam uma ameaça para espécies da flora em risco de extinção.

(GRI 304-2, 304-4)

Conheça os nossos compromissos e metas sobre “Proteção do Meio Ambiente” no capítulo de Estratégias de Sustentabilidade.

Integridade nos negócios

No cerne de qualquer negócio bem-sucedido está a integridade

Ética e Compliance

(GRI 3-3)

“Temos compromisso com a integridade, tendo coragem para fazer a coisa certa do jeito certo”. A frase destacada no nosso Código de Ética ilustra bem o que acreditamos: no cerne de qualquer negócio bem-sucedido está a integridade.

Para nós, a integridade não é apenas uma palavra descrita nos valores centrais, é uma prática diária incorporada nas operações. Desde a liderança até as equipes no mar e na terra, cultivamos uma cultura de responsabilidade, honestidade, transparência e ética nos negócios. Para garantirmos a sustentabilidade nos negócios, devemos assegurar que as nossas ações estejam alinhadas aos nossos valores, por isso é importante a consolidação do **Programa de Integridade**.

Criado em 2021, o programa contempla um conjunto de políticas e procedimentos com o objetivo de promover a melhor governança e orientar nossos colaboradores e parceiros a respeito das nossas diretrizes internas. A iniciativa foca também na prevenção, na detecção e na resposta a eventos contrários que possam impactar negativamente na nossa imagem e negócios, além de guiar os relacionamentos com nossos variados públicos.

O programa é composto pelas **seguintes práticas**:

Política de Integridade

(GRI 205-1, 205-2)

Estabelecemos uma política com os princípios e as diretrizes do Programa de Integridade, que busca garantir a conformidade perante os procedimentos internos e dos principais requisitos da lei anticorrupção e na condução dos negócios.

A **Política de Integridade** foi elaborada considerando as recomendações de órgãos competentes / reguladores e *benchmarking* de mercado. Em 2024, está prevista a atualização da **Política de Integridade** e a criação de uma **Política Anticorrupção** para robustecer as diretrizes relacionadas ao tema.

Nesta linha, reforçamos a nossa atuação em conformidade com a legislação, as normas e as práticas de responsabilidade empresarial reconhecidas nacional e internacionalmente. Acreditamos que todos devem promover a integridade, incluindo os nossos parceiros, clientes, fornecedores e *stakeholders*.

Código de Ética

Comprometidos com a manutenção de um ambiente de trabalho confiável, em que agir com ética e transparência é uma condição imprescindível e inegociável, atualizamos, em 2023, o nosso **Código de Ética**. A primeira versão foi criada em 2014 e, desde 2021, o documento passa por revisões bianuais. O objetivo é o contínuo e ativo acompanhamento dos temas em linha com as legislações vigentes e as melhores práticas de mercado.

No Código de Ética estão descritas as principais diretrizes do Programa de Integridade, além das atitudes e dos comportamentos esperados por todos que fazem parte da nossa cadeia de valor. Vale destacar que, na atualização de 2023, foram incluídas diretrizes específicas sobre os temas “Combate ao assédio”, “Diversidade e Inclusão”, “Compromisso com a comunidade”, “Respeito às leis e regulamentos” e “Prevenção à fraude”.

Para reforçar a importância do assunto na condução dos negócios e dos relacionamentos, o material é disponibilizado aos novos colaboradores no momento da admissão. Além disso, o documento consta como um anexo do contrato com fornecedores. Orientamos também todos os funcionários acerca do tema, inclusive, com exemplos práticos. Ao longo de 2023, realizamos apresentações de lançamento do novo Código na matriz da Norsul e durante visitas às filiais.

Fazemos também, de forma recorrente, comunicações de sensibilização sobre as iniciativas de compliance por meio dos nossos canais internos (Intranet, News semanais, TV Corporativa, WhatsApp e e-mail corporativos) para abordar e reforçar as diretrizes previstas no Código de Ética.

O Código de Ética está disponível no site da Norsul. Também são disponibilizadas versões físicas na sede, filiais e embarcações.

- Português: https://www.norsul.com/wp-content/uploads/2023/10/Codigo-de-Etica-Norsul-horizontal-interativo_PT.pdf
- Inglês: https://www.norsul.com/wp-content/uploads/2023/10/Codigo-de-Etica-Norsul-Horizontal-_EN.pdf

Conflito de interesses

O tema “Conflito de interesses” foi reformulado na nova versão do Código de Ética. O assunto é trabalhado também em campanhas de comunicação e nos treinamentos de disseminação do código. Ademais, aplicamos o questionário **Pessoas Politicamente Expostas (PPE)** a todos os colaboradores recém-contratados, permitindo a avaliação e o monitoramento de potenciais conflitos.

Para 2024, como processo de melhoria, planejamos reformular o questionário PPE e transformá-lo em uma declaração de conflito de interesses. Passaremos a

aplicá-lo também para gerentes, diretores e conselheiros. Efetuaremos, ainda, um mapeamento e posterior definição de um processo robusto de monitoramento e de ações, quando identificado algum tipo de conflito de interesses. (GRI 2-15)

Treinamentos sobre integridade e ética

Reconhecemos a importância dos treinamentos para a disseminação e o fortalecimento de uma cultura organizacional que valoriza a honestidade, a transparência e o respeito mútuo. Neste sentido, realizamos, em 2023, diferentes modalidades de treinamentos sobre os referidos temas, de forma presencial e online, para os colaboradores, incluindo a diretoria. Essa trilha passou a fazer parte do programa de capacitação periódica.

Durante o processo de admissão, os novos funcionários (administrativos e marítimos) passam por capacitações sobre o Código de Ética, onde são destacadas as principais diretrizes e a conduta esperada pela empresa. Nas filiais do Espírito Santo (ES), São Francisco do Sul (SC) e no Almojarifado (RJ) são realizados encontros sobre os temas de compliance a cada seis meses. Será mantida, ainda, a rotina plurianual de treinamentos para fornecedores sensíveis e estratégicos.

A partir de 2024, com o objetivo de fortalecer o programa de capacitação em Integridade, estão previstas rodas de conversa com a equipe administrativa, Diretoria e membros do Conselho de Administração, além de encontros nas embarcações. Adicionalmente, em 2025, temos a meta de elaborar um treinamento de compliance via plataforma para todos os colaboradores.

Canal de Denúncias

(GRI 2-25, 2-26)

Desde 2018, disponibilizamos um **Canal de Denúncias**, gerenciado por uma empresa terceirizada (Contato Seguro). O Canal está disponível no site www.contatoseguro.com.br/norsul, pelo telefone 0800 602 6916, ou no app da Contato Seguro. O sistema funciona 24 horas por dia, sete dias por semana, e está disponível em português, inglês e espanhol. É assegurado o anonimato do denunciante, a confidencialidade e o sigilo das informações, bem como a vedação à retaliação do denunciante.

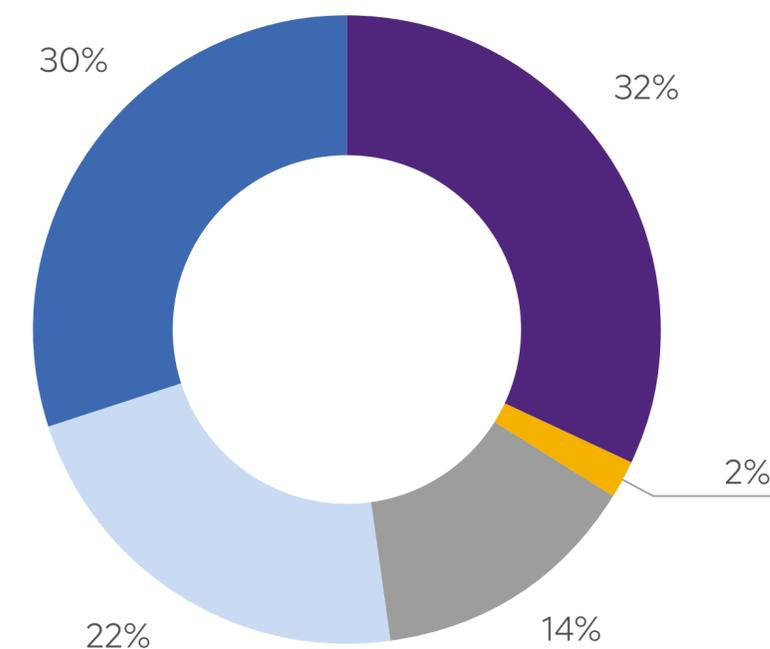
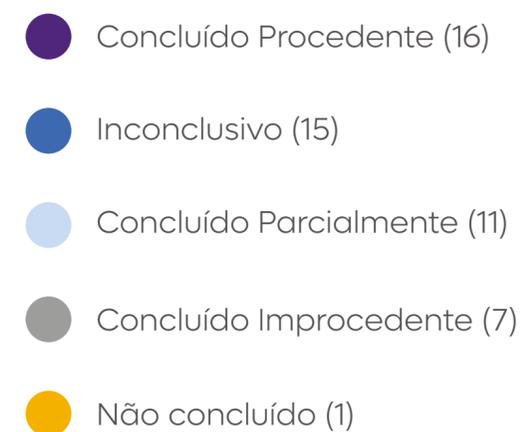
Empregados, fornecedores, clientes e demais partes interessadas podem relatar – de forma anônima ou não – quaisquer desvios de conduta, como: assédio (moral ou sexual); violações às leis; violação a normas de saúde, segurança e meio ambiente; conflitos de interesse; uso indevido de recursos da empresa (inclusive de TI); danos aos ativos; fraude ou corrupção; e o não cumprimento de políticas e procedimentos internos.

Todas as denúncias são devidamente analisadas e tratadas de acordo com seu grau de criticidade e complexidade. A denúncia é, primeiramente, recebida pela empresa Contato Seguro e, posteriormente, pela nossa área de Compliance, responsável pela apuração do relato e por coordenar o Comitê de Ética – formado por representantes das áreas de Compliance, Gente & Gestão e Jurídico, conforme regimento.

Como forma de orientar e encorajar os funcionários a utilizarem a ferramenta, sempre que necessário, realizamos um intenso trabalho de divulgação e engajamento nos veículos internos, comunicados e vídeos explicativos sobre o funcionamento de todo o processo, desde a abertura da denúncia até a conclusão.

Números Canal de Denúncias

Em 2023, o Canal registrou um total de 50 denúncias, representando um aumento de 47% em relação ao ano anterior. Entendemos que esse aumento pode ser atribuído às iniciativas implementadas. Entre elas, destacam-se a realização de campanhas frequentes de comunicação sobre as diretrizes do Código de Conduta, treinamentos sobre assédio na plataforma Norsulcap, a realização de palestras sobre o tema e treinamentos abordando o novo Código de Ética. Além de rodas de conversas realizadas nas filiais, a consolidação da área de compliance e a efetividade do Canal de Denúncias, com melhorias e tratativas oriundas das denúncias com apuração concluída, o que demonstra a seriedade como conduzimos o Canal de Denúncias e a relevância do valor integridade.



Cabe destacar que, de acordo com o histórico de denúncias em 2023, 30% das denúncias são inconclusivas. Neste sentido, no plano de comunicação e de treinamentos de 2024, será realizado um reforço a respeito das informações que devem constar nas denúncias e as ferramentas disponíveis no Canal que permite o contato com o denunciante mesmo nos casos de relato anônimo.

Verificamos também que 56,1% dos registros foram classificados com “assédio moral ou discriminação”. Para tratar deste tema de forma efetiva, a área de Controles Internos, Riscos e Compliance contratou, em 2023, a consultoria especializada Think Eva para realizar um trabalho de diagnóstico de assédio. O projeto tem como objetivo identificar o cenário interno e a construção de um plano estratégico para tratar de forma contínua o assunto organizacionalmente.

Política de Consequências

Em 2021, elaboramos a nossa **Política de Consequências** contendo as diretrizes e os critérios gerais para a tomada de decisão na aplicação de medidas administrativas e/ou disciplinares, quando constatadas condutas em desacordo com o Código de Ética, documentos normativos e legislação aplicável, conforme o caso.

É garantido aos denunciantes um processo claro e sigiloso para lidar com as denúncias, incluindo investigações imparciais e medidas disciplinares apropriadas, quando aplicável. Asseguramos também a aplicação de consequências proporcionais aos comportamentos inadequados, como medidas disciplinares, que podem variar desde advertências até demissões, dependendo da gravidade.



Direitos humanos

(GRI 3-3)

A indústria de navegação é mundialmente percebida como propícia aos abusos de direitos humanos, sobretudo, pela natureza de suas operações remotas e diversificadas. Por isso, a agenda de direitos humanos tem sido fortalecida.

Dentre os desafios estão as longas jornadas de trabalho, dificuldades de fiscalização, e a remuneração inadequada, especialmente, em embarcações estrangeiras. Além de obstáculos relacionados à multiculturalidade, a entrada tardia das mulheres na Marinha Mercante e as dificuldades de conciliar papéis.

Também estão no escopo das diligências de direitos humanos os riscos impostos às comunidades costeiras, pesqueiras e marisqueiras que vivem do mar e que podem ter afetados seus meios de subsistência.

Treinamento e diagnóstico sobre assédio

Estamos comprometidos em criar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos os funcionários e, por isso, implementamos políticas rigorosas de combate ao assédio. A conscientização e a educação são prioridades. Para isso, realizamos programas de treinamento regulares para sensibilizar os colaboradores sobre o tema e promover uma cultura organizacional inclusiva e livre de assédio.

Oferecemos um curso on-line sobre assédio perene na nossa plataforma de treinamentos NorsulCap. E, ao longo de 2023, realizamos palestras específicas para todos os colaboradores sobre assédio, discriminação, diversidade, entre outros temas correlatos. Conduzimos também a familiarização de compliance para os novos colaboradores e nas filiais. Em 2024, realizaremos treinamentos com os gestores (de terra e de bordo) sobre assédio.

Para quaisquer esclarecimentos de dúvidas, orientações, inclusive, sobre questões de assédio, disponibilizamos o **Canal de Denúncias** e o canal **consultivo de Compliance** (via e-mail: compliance@norsul.com).

Apoio às vítimas

O **Comitê de Ética** adota práticas internas de acordo com protocolo estabelecido e, em caso de constatação de importunação sexual ou assédio sexual, são aplicadas sanções restritivas previstas na **Política de Consequências**. Oferecemos aos gestores apoio sobre como proporcionar um ambiente saudável e respeitoso ao colaborador vítima de um assédio. Além de suporte psicológico à vítima, se necessário, com acompanhamento pelo RH, e assistência jurídica quando aplicável.



Integridade na cadeia de fornecedores

(GRI 3-3)

A gestão eficaz da cadeia de fornecedores é primordial, visto que pode levar a uma redução significativa nos custos de transporte e armazenamento, além da melhoria da qualidade dos serviços prestados. Com isso, conseguimos ser mais competitivos, inovadores e sustentáveis em um mercado cada vez mais complexo, dinâmico e exigente.

Conforme previsto no **Programa de Integridade**, foi implementado, em 2022, o processo de avaliação de integridade de terceiros, com o objetivo de identificar o grau de risco do terceiro para praticar atos de corrupção ou lesivos à administração pública, nacional ou estrangeira, bem como avaliar o seu histórico de reputação e integridade.

O processo de avaliação engloba fornecedores sensíveis e estratégicos. Para tal, utilizamos plataformas de *Due Diligence* em compliance, onde são realizadas pesquisas em fontes públicas. O relatório da ferramenta é avaliado pela nossa área de Compliance, a qual possui uma metodologia de verificação de risco reputacional. De acordo com o nível de risco identificado, podem ser realizados pedidos de esclarecimentos, treinamentos *onboarding*, inclusão de cláusula contratual anticorrupção robusta, assim como monitoramento do risco do terceiro.

Em parceria com uma empresa especializada, conduzimos, em 2023, um projeto de reestruturação da área de compras e contratações para o modelo de compras centralizadas. Desta forma, garantimos eficiências operacionais, redução de custos e melhor gestão de fornecedores.

Além disso, para aprimorar as atuais práticas, o nosso estudo de materialidade apontou oportunidades via estruturação do processo de gestão de contratos e de fornecedores. Como a definição do escopo/metodologias e responsabilidades para a medição de serviços; o acompanhamento de nível de serviços e planos de desenvolvimento de fornecedores; além da ampliação de obrigações em minutas contratuais.

Nesta linha, em 2024, passaremos a utilizar uma ferramenta para cadastro e homologação de fornecedores. Dentre os principais benefícios estão, maior eficiência, redução de erros e melhoria na transparência. Com a consolidação deste novo processo, em uma segunda onda, planejamos implantar o módulo de gestão de terceiros, o qual apoiará na validação e na aprovação dos fornecedores e profissionais integralmente aptos para a prestação de serviços.



Gerenciamento de riscos corporativos

Demos início, em 2021, ao processo de Gestão de Riscos Corporativos. Para tal, primeiramente, realizamos um *risk assessment* e, posteriormente, definimos a metodologia de classificação dos riscos; o processo; a estrutura auxiliar de governança; e elaboramos o procedimento de gerenciamento de riscos. Além da identificação, a análise e a avaliação de cada risco corporativo.

Este trabalho é conduzido pela área de Controles Internos, Riscos e Compliance, responsável por desenvolver e acompanhar as iniciativas do programa interno, junto aos respectivos donos dos riscos e pontos focais.

No ano passado, elaboramos a terceira edição do **Book de Riscos**, com 17 riscos corporativos mapeados, bem como os respectivos planos de ação. O processo é respaldado pelo Comitê de Riscos, com regimento formalizado. Realizamos também avaliações de riscos para os projetos de novos negócios.

A nossa metodologia de classificação de risco foi elaborada tendo como referência as boas práticas de mercado, assim como os requisitos da norma técnica brasileira ISO 31.000:2018 de Gestão de Riscos. Realizamos, ainda, um trabalho de adequação da metodologia de riscos para atender o nosso negócio, o ramo de atuação e a materialidade financeira da empresa. A revisão é anual, acompanhando o ciclo de gestão de riscos definido na governança de riscos.

Tipos de riscos corporativos mapeados

- Regulatório e reputacional
- Tecnológico
- Microeconômico
- Macroeconômico
- Ambiental
- Segurança e saúde
- Legal
- Operacional

Com este trabalho, buscamos assegurar a identificação de oportunidades de melhorias, a preservação da nossa imagem, a redução de prejuízos financeiros e a prestação de serviços de excelência.

Adicionalmente, avançamos no aprimoramento dos controles internos, onde foram avaliados os ambientes de controles dos processos e identificados potenciais riscos operacionais. Os processos avaliados foram: compras; receitas marítimas e afretamento de navios; gestão dos contratos de serviços de *ship manager*; gestão de materiais; e gestão de docagem. Além de processos de tecnologia da informação; folha de pagamento; e financeiros. Foram realizados, ainda, trabalhos de auditoria das metas corporativas e da Diretoria para os anos de 2021, 2022 e 2023.

Sistema de Gestão de Riscos e Controle

Implementamos um sistema de Gestão de Riscos e Controle (GRC) para salvaguarda das informações dos trabalhos de controles internos e do book de riscos corporativos, com a manutenção de histórico, evidências, metodologia e follow-up das ações dos projetos de controles internos e dos riscos corporativos.

Conheça os nossos compromissos e metas sobre “Integridade nos negócios” no capítulo de Estratégias de Sustentabilidade.

Apresentação

A Norsul

Cuidado com
as pessoas

Proteção do
Meio Ambiente

Integridade
nos negócios

**Relacionamento com
partes interessadas**

Desempenho
operacional e financeiro

Anexos

 **NORSUL**



Relacionamento com partes interessadas

Relacionamento com partes interessadas

(GRI 2-29, 3-3)

Foco no engajamento sistemático com todos os nossos stakeholders

Buscamos operar uma empresa comprometida com a transparência nos negócios e engajada com todas as partes interessadas. Para isso, investimos em ações e na criação de agendas positivas com clientes, fornecedores, órgãos reguladores, concorrentes, organizações e iniciativas setoriais e *multistakeholders*.

Neste sentido, em 2023, focamos na reestruturação da área comercial e na criação dos processos de *Key Accounts* para dar conta das nossas diretrizes estratégicas de fortalecer e proteger o nosso *core business* e nos preparar para expandir e diversificar.

Conhecemos tacitamente as nossas principais partes interessadas, todavia ainda não contamos com uma matriz de *stakeholders* formal com definição de categorias e critérios de priorização.

Clientes

Para focar na melhoria da jornada e experiência dos clientes-chaves, fortalecer parcerias e nos posicionar como um fornecedor estratégico, em 2023, criamos a gerência de Key Account e estruturamos a área de Relacionamento com o Cliente. Em 2024, realizaremos uma pesquisa com os clientes para medir e avaliar a satisfação e os resultados do plano de trabalho.

Foi criada também a gerência de Inteligência de Mercado dedicada aos nossos projetos de expansão e diversificação, além do suporte de inteligência para diferentes diretorias e áreas, como Chartering, FP&A, PMO, Key Accounts, entre outras.

Com a criação das novas áreas, a gerência de Chartering, por exemplo, vem focando no mercado de afretamento para conferir maior agilidade e eficiência nos afretamentos de navios e na sinergia do longo curso com a cabotagem. Promovendo, assim, uma aproximação e melhor relacionamento com os clientes, armadores e brokers.

Órgão regulador

Realizamos um trabalho de inteligência no mapeamento e na atualização das obrigações regulatórias. Desta forma, qualquer mudança em um dos marcos indicados pela Agência Nacional de Transportes Aquaviários (ANTAQ) é reportada para treinamento imediato das áreas envolvidas naquela função.

Um marco importante para essa conquista foi a absorção das áreas do Regulatório e de Contratos pelo Jurídico, ocorrida em 2022. Consolidando, assim, uma área de prática regulatória mais integrada, moderna, estruturada e compatível com os planos de expansão. A mudança foi justamente com o intuito de criar sinergia entre o trabalho de inteligência regulatória e a nossa interlocução com a ANTAQ.

Compliance regulatório

(GRI 3-3)

Em virtude da complexidade e da constante mudança das regulamentações governamentais nacionais e internacionais que regem a indústria marítima, a nossa equipe de Compliance Regulatório está organizada e preparada para acompanhar e cumprir todas as regulamentações. Sejam elas relacionadas à segurança marítima, proteção ambiental, padrões de emissões, tipos de combustíveis, gestão de resíduos, entre outras exigências.

Para isso, a área é responsável por elaborar políticas e procedimentos internos que garantam o cumprimento de tais regulamentações, bem como a implementação de práticas de segurança e proteção ambiental junto à equipe de QSMS.

São promovidos também treinamentos regulares para funcionários sobre regulamentações aplicáveis, procedimentos de segurança, políticas de conformidade e questões éticas. Além da realização de inspeções e auditorias para garantir que as operações estejam em conformidade com as regras e identificar melhorias para as áreas.

Conheça os nossos compromissos e metas sobre “Relacionamento com partes interessadas” no capítulo de Estratégias de Sustentabilidade.



Desempenho operacional e financeiro



Desempenho operacional

Nos últimos cinco anos, investimos mais de R\$ 40 milhões focados em melhorias operacionais da nossa frota, que garantiram a nossa posição de relevância e destaque no mercado. Especificamente em 2023, os principais aportes foram de R\$ 7 milhões em investimentos em sistemas de tratamento de água de lastro e dispositivos para o aumento da eficiência das embarcações (como PBCF e tecnologias antiincrustantes) - detalhados na página 59.

Em 2023, transportamos 16,2 milhões de toneladas, sendo 13,3 milhões toneladas (carga granel) e 2,9 milhões toneladas (carga líquida). O ano passado foi desafiador, por conta da queda do volume de mercado na cabotagem de granel seco, nosso principal mercado, o qual caiu 22% com relação ao volume de 2022 e pelo aumento da concorrência.

Mesmo diante desse cenário, conseguimos manter nosso market share próximo aos 50%. Entramos mais fortes em cargas de longo curso, transportando 1 milhão de toneladas e aproveitando a sinergia com a cabotagem.

Nos últimos anos, trabalhamos em algumas estratégias para otimizar cada vez mais o nosso desempenho operacional. Dentre as ações, destaque para:

- **Gestão mais eficiente do combustível**, ao monitorar e otimizar o consumo das embarcações.
- **Renegociação de contratos com os fornecedores**, o que garante uma operação menos custosa e nos destacando como uma competidora mais forte no mercado.
- **Análise de dados e feedback**: o time operacional tem coletado e analisado dados operacionais e feedback dos clientes para identificar melhorias e implementar medidas corretivas (quando necessário).

Na área de operações, os principais *highlights* de 2023 foram:

- **Desenvolvimento de novos parceiros para abastecimento em portos mais estratégicos.**
- **Criação da Célula de Laytime** – tempo permitido para o carregamento e descarregamento de mercadorias em um porto. Uma “Célula de Laytime” possibilita planejar de forma mais otimizada as operações de carga e descarga do navio, uma melhor gestão do tempo e do cumprimento de prazos, além do aumento da eficiência na alocação de custo, recursos disponíveis e custos associados a diferentes atividades.
- **Otimização do uso do Mobile Harbor Crane (MHC)**, em português, Guindaste Portuário Móvel no Terminal de Santa Catarina (TESC).



Desempenho financeiro

O ano de 2023 foi um ano onde mantivemos a nossa solidez financeira, registrando um aumento na nossa já sólida posição de caixa líquido e de balanço como um todo. Com isso, continuamos a garantir a capacidade de financiar nossos projetos de crescimento, tanto no *core business*, quanto para a diversificação do nosso negócio.

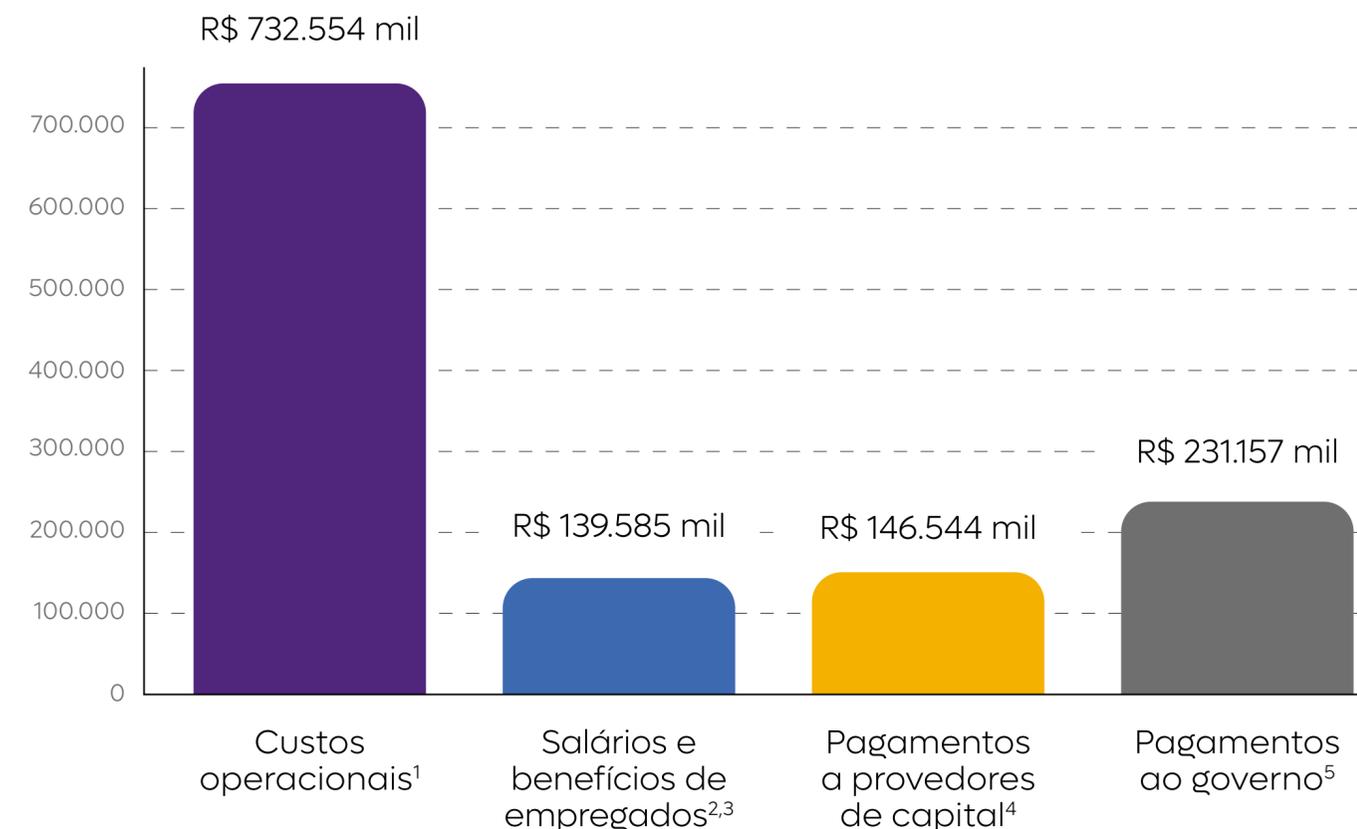
Encerramos 2023 com **EBITDA Ajustado** de R\$ 319 milhões, uma redução de 16% em relação ao ano anterior, devido, principalmente, ao menor volume transportado nos granéis sólidos, à apreciação do real e à docagem do navio químico.

O nosso **Resultado Financeiro Líquido** totalizou R\$ 73,5 milhões, um crescimento de 211% em relação a 2022, em virtude, sobretudo, do maior rendimento das aplicações financeiras e do efeito da variação cambial nas contas patrimoniais.

O **Lucro Líquido** foi de R\$ 224,1 milhões, 19% superior ao ano anterior, em função do melhor resultado financeiro líquido e da maior recuperação de Adicional ao Frete para Renovação da Marinha Mercante (AFRMM).

Em 2023, conquistamos uma **Geração de Caixa Operacional** de R\$ 347,2 milhões, 45% maior do que em 2022, devido, principalmente, à melhoria no capital de giro, em função da redução do Contas a Receber de clientes.

O **valor de investimentos** foi de R\$ 106,6 milhões, um crescimento de 26% em relação ao ano anterior, em decorrência do maior valor investido nas docagens e melhorias em nossas embarcações, além do investimento inicial com a criação da Norcoast.



¹ Custo com afretamento de embarcações e Custos de viagens

² Custos com tripulação

³ Pessoal e Honorários de diretoria

⁴ Fluxo de caixa - Pagamento de dividendos/juros sobre o capital próprio

⁵ Incluindo IRPJ, CSLL, PIS, COFINS, ICMS e ISS

Anexos

- Conteúdos Complementares GRI
- Sumário de Conteúdo GRI e SASB

Conteúdos Complementares GRI

Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização (GRI 2-2)

Estão incluídas no relato a Companhia de Navegação Norsul S.A. e todas as suas filiais e subsidiárias: Mar Azul S.A, NorsulCargo Navegação S.A, NorsulBulk Navegação S.A.

A Norsul detém ainda 50% de participação na Norcoast Logística S.A, fruto da joint-venture com Hapag-Lloyd. Entretanto, os resultados dessa empresa não fazem parte do Relatório de Sustentabilidade.

Trabalhadores que não são funcionários (GRI 2-8)

Os principais trabalhadores que não são empregados da Norsul, são prestadores de serviços terceirizados, fornecedores e trabalhadores marítimos estrangeiros alocados em embarcações de bandeira estrangeira. Esses trabalhadores são gerenciados por empresas especializadas em ship management, com a Anglo Eastern e FML, que operam mediante um contrato de serviços com a Norsul. A Norsul ainda não gerencia e controla seus terceiros.

Políticas de remuneração (GRI 2-19)

Na Norsul são considerados altos executivos a Diretoria Estatutária e Gerência. A primeira segue um padrão de remuneração em que são 12,33 pró-labores anuais acrescidos de remuneração variável em função dos resultados. Já a gerência, segue as regras estabelecidas em leis nacionais, com direito a 13,33 salários anuais acrescidos de bônus salarial, também em função de resultados atingidos. Ambos possuem remuneração variável atrelada ao atingimento de metas estabelecidas.

Multas e Sanções¹ - cumprimento de leis e regulamentos (GRI 2-27)

	2023
Casos de multas	1
Casos de sanções não monetárias	0
Multas de não conformidade	2
Valor Monetários	63.325,06
Multa ¹ por fornecimento intempestivo de informações ao Bacen na data-base 31.03.2018	

Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas (GRI 201-2)

As mudanças climáticas apresentam riscos e oportunidades que podem impactar substancialmente as operações, receitas e despesas da Norsul. Esses riscos (ou oportunidades) são definidos e classificados como físicos, regulatórios ou de outra natureza. Entre os riscos regulatórios, é possível citar a imposição da IMO em relação ao Carbon Intensity Indicator (CII). Já entre os riscos físicos, estão as restrições de navegação devido ao calado e condições adversas no mar. Ao pensar em impactos associados, há a proibição de navegação, diminuição da carga e danos às embarcações. Estes impactos trazem implicações financeiras por afetarem as receitas e as despesas. Os custos envolvidos são, principalmente, os de implementação de tecnologias. Para endereçar esta temática, a Norsul possui uma área de projetos

e performance responsável por implementar tecnologias, conduzir pesquisas de mercado e fazer o monitoramento dos custos e toda parte financeira envolvida.

Detalhamento de emissões de GEE

Toneladas de CO₂ eq (tCO₂e) (GRI 305-1, 305-2 e 305-3)

GEE	2022			2023		
	Escopo 1	Escopo 2	Escopo 3	Escopo 1	Escopo 2	Escopo 3 (Categoria 9)
CO ₂	75.454,659	11,807	-	125.348,27	11,74	90.040,34
CH ₄	213,418	-	-	14,82	-	11,40
N ₂ O	494,716	-	-	1,81	-	0,84
Total	76.162,792	11,807	-	126.242,62	11,74	90.581,93

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

Número total e taxa de novas contratações e desligamentos de empregados, por faixa etária

Faixa etária	2023				
	Número total	Contratações	Taxa	Desligamentos	Taxa
Abaixo de 30 anos	66	38	58%	29	44%
Entre 30 e 50 anos	278	57	21%	69	25%
Acima de 50 anos	204	24	12%	39	19%
Total	548	119	22%	137	25%

Número total e taxa de novas contratações e desligamentos de empregados, por gênero

Gênero	2023				
	Número total	Contratações	Taxa	Desligamentos	Taxa
Homens	458	94	21%	120	26%
Mulheres	90	25	28%	17	19%
Total	548	119	22%	137	25%

Número total e taxa de novas contratações e desligamentos de empregados, por região

Região	2023				
	Número total	Contratações	Taxa	Desligamentos	Taxa
RJ	494	103	21%	132	27%
ES	36	10	28%	3	8%
SC	18	6	33%	2	11%
Total	548	119	22%	137	25%

Licença maternidade/paternidade (GRI 401-3)

Licença Parental

2023	Mulheres	Homens
Número total de empregados com direito a tirar licença maternidade/paternidade	90	458
Número total de empregados que tiraram licença maternidade/paternidade	0	8
Empregados que retornaram ao trabalho após a licença maternidade/paternidade	0	8
Empregados que deveriam retornar ao trabalho após a licença maternidade/paternidade	0	8
Empregados que retornaram ao trabalho e permaneceram por 12 meses ou mais após a licença maternidade/paternidade	0	8
Taxa de retorno	-	100%
Taxa de retenção	-	100%

Acidentes de trabalho (GRI 403-9)

Acidentes de Trabalho

Empregados

Número de horas trabalhadas*	1.139.840
Base de número de horas trabalhadas	1.000.000
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	-
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir mortes)	6
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir mortes)	5,26

Média de horas de capacitação por ano, por empregado (GRI 404-1)

Média de horas de capacitação realizada pelos empregados da organização durante o período coberto pelo relatório, discriminada por gênero

2023

Gênero	Número total de empregados ¹	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Homens	458	12830	28,01
Mulheres	90	2739	30,43
Total	548	15569	28,41

¹ Foram considerados no total de colaboradores os Conselheiros, estagiários e aprendizes.

Média de horas de capacitação realizada pelos empregados da organização durante o período coberto pelo relatório, discriminada por categoria funcional

2023

Categoria funcional	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Membros de governança ¹	7	-	-
Diretoria	4	60	15
Gerência	18	1.419	78,83
Coordenação	14	1.156	82,57
Especialistas/ Advogados	22	534	24,27
Supervisores/ Encarregados	12	879	73,25
Analistas	58	1.287	22,19
Assistentes ²	61	1.237	20,28
Oficiais	102	3.809	37,34
Guarnição	221	4.278	19,36
Técnico	14	694	49,57
Estagiários/ Praticante	15	216	14,40
Total	548	15.569	28,41

¹ Em membros de governança estão inclusos membros do Conselho de Administração e os membros efetivos do Conselho Fiscal.

² Na categoria funcional, assistentes foram considerados os seguintes cargos: assistentes, almoxarife, auxiliares, copeira, aprendizes, recepcionistas.

Diversidade em órgãos de governança e empregados (GRI 405-1)

Porcentagem de representantes de minorias e/ou grupos vulneráveis dentre os empregados, por categoria funcional

2023

Categoria Funcional		Branco	Preto	Pardo	Indígena/ Amarelos	Total
Membros de governança ¹	número	7	-	-	-	7
	percentual	100%	-	-	-	100%
Diretoria	número	4	-	-	-	4
	percentual	100%	-	-	-	100%
Gerência	número	13	-	5	-	18
	percentual	72%	0%	28%	0%	100%
Coordenação	número	13	1	-	-	14
	percentual	93%	7%	0%	0%	100%
Especialistas/ advogados	número	18	1	2	1	22
	percentual	82%	5%	9%	5%	100%
Supervisores/ Encarregados	número	8	2	2	-	12
	percentual	67%	17%	17%	0%	-
Analistas ²	número	37	4	16	-	57
	percentual	65%	7%	28%	0%	100%
Assistentes ³	número	25	9	27	-	61
	percentual	41%	15%	44%	0%	100

Porcentagem de representantes de minorias e/ou grupos vulneráveis dentre os empregados, por categoria funcional

2023

Categoria Funcional		Branco	Preto	Pardo	Indígena/ Amarelos	Total
Oficiais	número	57	6	39	-	102
	percentual	56%	6%	38%	0%	100%
Guarnição	número	83	19	118	1	221
	percentual	38%	9%	53%	0%	100%
Técnico	número	7	2	5	-	14
	percentual	50%	14%	36%	0%	100%
Estagiários/ Praticantes	número	9	1	5	-	15
	percentual	60%	7%	33%	0%	100%
Total	número	281	45	219	2	547
	percentual	51%	8%	40%	0%	100%

¹ Em membros de governança estão inclusos membros do Conselho de Administração e os membros efetivos do Conselho Fiscal.

² Na categoria funcional analistas houve um (1) colaborador que não informou dados relacionados a minoria/grupos vulneráveis.

³ Na categoria funcional assistentes foram considerados os seguintes cargos: assistentes, almoxarife, auxiliares, copeira, aprendizes e recepcionistas.

Porcentagem de empregados, por categoria funcional, por faixa etária

2023

Faixa etária		<30anos	30 e 50	>50anos	Total
Membros de Governança ¹	número	-	4	3	7
	percentual	-	57,14%	42,86%	100%
Diretoria	número	-	1	3	4
	percentual	-	25%	75%	100%
Gerência	número	0	14	4	18
	percentual	0,00%	77,78%	22,22%	100,00%
Coordenação	número	0	12	2	14
	percentual	0,00%	85,71%	14,29%	100%
Especialistas/ advogados	número	3	15	4	22
	percentual	13,64%	68,18%	18,18%	100%
Supervisores/ Encarregados	número	0	10	2	12
	percentual	0,00%	83,33%	16,67%	100%
Analistas	número	13	41	4	58
	percentual	22,41%	70,69%	6,90%	100%
Assistentes ²	número	18	31	12	61
	percentual	29,51%	50,82%	19,67%	100%
Oficiais	número	12	45	45	102
	percentual	11,76%	44,12%	44,12%	100%

Porcentagem de empregados, por categoria funcional, por faixa etária

2023

Faixa etária		<30anos	30 e 50	>50anos	Total
Guarnição	número	4	93	124	221
	percentual	1,81%	42,08%	56,11%	100,00%
Técnico	número	2	11	1	14
	percentual	14,29%	78,57%	7,14%	100,00%
Estagiários/ Praticantes	número	14	1	0	15
	percentual	93,33%	6,67%	0,00%	100,00%
Total	número	66	278	204	548
	percentual	12,04%	50,73%	37,23%	100%

¹ Em membros de governança estão inclusos membros do Conselho de Administração e os membros efetivos do Conselho Fiscal.

² Na categoria funcional assistentes foram considerados os seguintes cargos: assistentes, almoxarife, auxiliares, copeira, aprendizes e recepcionistas.

Porcentagem de empregados, por categoria funcional, por gênero

2023

Gênero		Homens	Mulheres	Total
Membros de governança ¹	número	4	3	7
	percentual	57,14%	42,86%	100%
Diretoria	número	4	-	4
	percentual	100%	-	100
Gerência	número	10	8	18
	percentual	55,56%	44,44%	100,00%
Coordenação	número	9	5	14
	percentual	64,29%	35,71%	100,00%
Especialistas/ Advogados	número	11	11	22
	percentual	50,00%	50,00%	100,00%
Supervisores/ Encarregados	número	11	1	12
	percentual	91,67%	8,33%	100,00%
Analistas	número	36	22	58
	percentual	62,07%	37,93%	100,00%
Assistentes ²	número	42	19	61
	percentual	68,85%	31,15%	100,00%
Oficiais	número	92	10	102
	percentual	90,20%	9,80%	100,00%

Porcentagem de empregados, por categoria funcional, por gênero

2023

Gênero		Homens	Mulheres	Total
Guarnição	número	214	7	221
	percentual	96,83%	3,17%	100,00%
Técnico	número	13	1	14
	percentual	92,86%	7,14%	100,00%
Estagiários/ Praticantes	número	12	3	15
	percentual	80,00%	20,00%	100,00%
Total	número	458	90	548
	percentual	83,58%	16,42%	100,00%

¹ Em membros de governança estão inclusos apenas os membros efetivos do Conselho Fiscal, e do Conselho de Administração.

² Na categoria funcional assistentes foram considerados os seguintes cargos: assistentes, almoxarife, auxiliares, copeira, aprendizes, recepcionistas.

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

Número e percentual do total de empregados, discriminados por gênero e categoria funcional, que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira durante o período coberto pelo relatório^{1, 2}

2023

Gênero		Homens	Mulheres	Total
Gerência	número	-	-	-
	percentual	-	-	-
Coordenação	número	-	-	-
	percentual	-	-	-
Especialistas	número	-	-	-
	percentual	-	-	-
Supervisores	número	-	-	-
	percentual	-	-	-
Analistas	número	-	-	-
	percentual	-	-	-
Assistentes	número	-	-	-
	percentual	-	-	-
Oficiais	número	64	9	73
	percentual	69,57%	90,00%	71,57%

Número e percentual do total de empregados, discriminados por gênero e categoria funcional, que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira durante o período coberto pelo relatório^{1, 2}

2023

Gênero		Homens	Mulheres	Total
Guarnição	número	71	2	73
	percentual	33,18%	28,57%	33,03%
Técnico	número	-	-	-
	percentual	-	-	-
Estagiários	número	-	-	-
	percentual	-	-	-
Total	número	135	11	146
	percentual	29,48%	12,22%	26,64%

¹ A Diretoria e Conselho Fiscal não possuem o mesmo formato de avaliação de desempenho que os demais colaboradores que constam no indicador.

² O formato de avaliação de desempenho para os cargos administrativos é feito bianualmente, e foi realizado em 2022. Dessa forma, os valores acima referem-se aos marítimos, cuja avaliação de desempenho é feita de forma anual.

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

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens^{1, 2}

Categoria funcional	Salário base (R\$)	Remuneração (R\$)
Diretoria	0	0
Gerência	1,02	1,02
Coordenação	1,00	1,00
Especialistas	0,82	0,82
Supervisores	0,34	0,31
Analistas	1,04	1,02
Assistentes	0,76	0,61
Oficiais	0,51	0,86
Guarnição	0,28	1,90
Técnico	0,53	0,28
Estagiários	0,98	0,98

1 Os valores de salário base e remuneração para marítimos possuem diferença expressiva pelo Acordo Coletivo vigente da categoria, o que resulta em proporção entre salários base x remuneração resultarem em valores baixos quando comparados aos colaboradores das sedes continentais.

2 O cálculo considerou o último salário recebido em 2023. A proporção foi calculada considerando o valor de salário médio para cada gênero, o mesmo é válido para remuneração

Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil (GRI 408-1)

Nenhuma operação ou fornecedor - discriminados por tipo de operação, fornecedor, países ou áreas geográficas - foram considerados de risco para casos de trabalho infantil. Durante o período coberto pelo relatório, a Norsul tomou medidas para contribuir para a efetiva abolição do trabalho infantil, incluindo a divulgação do Código de Ética aos fornecedores e novos colaboradores.

Sumário de conteúdo GRI

Declaração de uso

A Norsul relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 01 de janeiro de 2023 e 31 dezembro de 2023.

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	Página 20	-	-	-	
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Página 81	-	-	-	
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	Página 09	-	-	-	
	2-4 Reformulações de informações	Não há reformulações, pois, este é o primeiro relato.	-	-	-	
	2-5 Verificação externa	Não houve verificação por terceira parte.	-	-	-	
	Atividades e Trabalhadores	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Página 17 e 19	-	-	-
		2-7 Funcionários	Página 40	-	-	-
		2-8 Trabalhadores que não são funcionários	Página 81	-	-	-
	Governança	2-9 Estrutura e composição da governança	Página 20	-	-	-

**Declaração
de uso**
**A Norsul relatou em conformidade com as Normas GRI para
o período de 01 de janeiro de 2023 e 31 dezembro de 2023.**

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
	2-10 Nomeação e seleção do principal órgão de governança	Página 21	-	-	-
	2-11 Presidente do principal órgão de governança	O Presidente do mais alto órgão de governança não ocupa o cargo de diretor executivo na organização.	-	-	-
	2-12 Papel do principal órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	Página 38	-	-	-
	2-13 Delegação de responsabilidade na gestão de impactos	A supervisão da gestão dos impactos da organização na economia é feita por meio dos acompanhamentos das reuniões dos Órgãos da Administração, como as reuniões de apresentação de resultados trimestrais ao Conselho Fiscal e a aprovação de contas e resultados feita por meio da Assembleia Geral Ordinária. Além disso, contamos com Assembleias Gerais Extraordinárias para apresentação e deliberação de projetos e temas de impacto nos resultados da Companhia, bem como, impactos sociais e econômicos no Brasil.	-	-	-
	2-14 Papel do principal órgão de governança no relatório de sustentabilidade	No ano vigente, a responsabilidade pela supervisão da elaboração do relatório de sustentabilidade e aprovação dele foi feito pela Diretoria Executiva.	-	-	-
	2-15 Conflitos de interesse	Página 68	-	-	-
	2-16 Comunicado sobre questões críticas	Não há processo definido quanto a comunicação de questões críticas ao órgão de governança. Assuntos críticos quando identificados são levados às reuniões dos Órgãos de Administração.	-	-	-
	2-17 Conhecimento coletivo do principal órgão de governança	Os acionistas participaram do processo de construção do pilar de sustentabilidade da Companhia. Nesse sentido, tivemos trocas diretas para apresentação da estratégia de sustentabilidade. Ainda, contamos com o vasto conhecimento do acionista majoritário sobre o tema, presente, inclusive, no DNA da Lorinvest desde 1953.	-	-	-

**Declaração
de uso**
**A Norsul relatou em conformidade com as Normas GRI para
o período de 01 de janeiro de 2023 e 31 dezembro de 2023.**

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
	2-18 Avaliação do desempenho do principal órgão de governança		Conteúdo	Informação não disponível	Até dezembro de 2023, não houve formalização de processo de avaliação do principal órgão de governança
	2-19 Políticas de remuneração	Página 81	-	-	-
	2-20 Processo para determinar a remuneração	A Norsul possui uma estrutura de cargos e salários que determinam a faixa de remuneração de cada posição. Esse processo é supervisionado pela diretoria executiva e não envolve consultores independentes.	-	-	-
	2-21 Proporção da remuneração total anual	Em 2023, a proporção da remuneração total anual é de 11,97. Enquanto a proporção do aumento percentual chegou a 0,69.	-	-	-
Estratégia, políticas e práticas	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Página 04 e 33	-	-	-
	2-23 Compromissos da política	Página 33	-	-	-
	2-24 Incorporação de compromissos de política	Página 33	-	-	-
	2-25 Processos para reparação dos impactos negativos	Página 69	-	-	-
	2-26 Mecanismos para consulta e levantamento de questões	Página 69	-	-	-

**Declaração
de uso**

A Norsul relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 01 de janeiro de 2023 e 31 dezembro de 2023.

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
	2-27 Cumprimento das leis e regulamentos	Página 81	-	-	-
	2-28 Filiação em associações	A Norsul participa da Associação de Cabotagem (ABAC)	-	-	-
Engajamento de Stakeholders	2-29 Abordagem ao engajamento do stakeholder	Página 75	-	-	-
Engajamento de Stakeholders	2-30 Acordos de negociação coletiva	100% dos empregados estão cobertos por acordo coletivo	-	-	-
Temas materiais					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	Página 10	-	-	-
	3-2 Lista de temas materiais	Página 10	-	-	-
Emissões e Mudanças Climáticas					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Página 61	-	-	-
GRI 201: Desempenho econômico 2016	GRI 201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Página 81	-	-	-

**Declaração
de uso**
**A Norsul relatou em conformidade com as Normas GRI para
o período de 01 de janeiro de 2023 e 31 dezembro de 2023.**

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 305: Emissões Atmosféricas	GRI 305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa	Página 61, 62 e 82	-	-	-
	GRI 305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de GEE provenientes da aquisição de energia	Página 61, 62 e 82	-	-	-
	GRI 305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Página 61, 62 e 82	-	-	-
	GRI 305-4 Intensidade de emissões de GEE	Página 58	-	-	-
	GRI 305-5 Redução de emissões de GEE	Página 62	-	-	-
	GRI 305-6 Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO)	Não há produção, importação ou exportação de compostos da família do CFC-11 (tricloromonofluormetano) na organização.	-	-	-
	GRI 305-7 Emissões de NO _x , SO _x e outras emissões atmosféricas significativas	Página 63	-	-	-

**Declaração
de uso**
**A Norsul relatou em conformidade com as Normas GRI para
o período de 01 de janeiro de 2023 e 31 dezembro de 2023.**

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
Biodiversidade e Gestão de Água de Lastro					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Página 65	-	-	-
GRI 304: Biodiversidade 2016	GRI 304-1 Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas protegida	Página 65	-	-	-
	GRI 304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	Página 65	-	-	-
	GRI 304-3 Habitats protegidos ou restaurados	Página 65	-	-	-
	GRI 304-4 Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações da organização	Página 65	-	-	-

**Declaração
de uso**
**A Norsul relatou em conformidade com as Normas GRI para
o período de 01 de janeiro de 2023 e 31 dezembro de 2023.**

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
Saúde, Segurança e Bem- Estar					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Página 43	-	-	-
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	GRI 403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 43	-	-	-
	GRI 403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Página 47	-	-	-
	GRI 403-3 Serviços de saúde do trabalho	Página 48	-	-	-
	GRI 403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referente a saúde e segurança do trabalho	Página 48	-	-	-
	GRI 403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	Página 48	-	-	-
	GRI 403-6 Promoção da saúde do trabalhador	Página 43	-	-	-

**Declaração
de uso**
**A Norsul relatou em conformidade com as Normas GRI para
o período de 01 de janeiro de 2023 e 31 dezembro de 2023.**

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
	GRI 403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócio	Página 47	-	-	-
	GRI 403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	100% dos empregados são cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho, que tenha sido auditado internamente e certificado externamente.	-	-	-
	GRI 403-9 Acidentes de trabalho	Página 83	-	-	-
	GRI 403-10 Doenças profissionais	Em 2023, não houve casos identificados de doenças profissionais.	-	-	-
Formação, atração, desenvolvimento e retenção de talentos					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Página 41	-	-	-
GRI 401: Emprego 2016	GRI 401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	Página 82	-	-	-
	GRI 401-2 Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Página 45	-	-	-

**Declaração
de uso**

A Norsul relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 01 de janeiro de 2023 e 31 dezembro de 2023.

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
	GRI 401-3 Licença maternidade/paternidade	Página 83	-	-	-
GRI 402: Relações Trabalhistas	GRI 402-1: Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	O prazo mínimo oferecido a empregados e representantes antes da implementação de mudanças operacionais significativas é de 90 dias.	-	-	-
GRI 404: Capacitação e educação 2016	GRI 404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Página 42 e 84	-	-	-
	GRI 404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	Anualmente são definidas ações de desenvolvimento para os colaboradores, a partir dos levantamentos realizados no Comitê de Gente e de acordo com a estratégia corporativa. Já para empregados com contrato rescindido, a Norsul oferece o programa de Outplacement.	-	-	-
	GRI 404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Página 88	-	-	-
Diversidade, equidade e inclusão					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Página 51	-	-	-
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	GRI 405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	Página 21 e 85	-	-	-

**Declaração
de uso**
**A Norsul relatou em conformidade com as Normas GRI para
o período de 01 de janeiro de 2023 e 31 dezembro de 2023.**

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
	GRI 405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Página 89	-	-	-
GRI 406: Não Discriminação 2016	GRI 406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas		Conteúdo	Informação indisponível/incompleta	O canal da Norsul não possui a tipologia de classificação "discriminação"; por isso não foi possível monitorar e receber denúncias dessa natureza.
Ética e Transparência					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Página 67	-	-	-
GRI 205: Combate à corrupção 2016	GRI 205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Página 67	-	-	-
	GRI 205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Página 67	-	-	-
	GRI 205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	No ano de 2023, não foram identificados incidentes confirmados de corrupção.	-	-	-

**Declaração
de uso**

A Norsul relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 01 de janeiro de 2023 e 31 dezembro de 2023.

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
Engajamento de Partes Interessadas					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Página 75	-	-	-
Direitos Humanos					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Página 71	-	-	-
GRI 407: Liberdade de Associação e Negociação Coletiva 2016	GRI 407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Em todas as operações e fornecedores o direito dos trabalhadores de exercer liberdade sindical ou negociação coletiva não possui risco de ser violado.	-	-	-
GRI 408: Trabalho infantil 2016	GRI 408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Página 89	-	-	-
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	GRI 409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo		Conteúdo	Informação indisponível/incompleta	Em 2023, a Norsul não realizou a gestão do tema.
Gestão da Cadeia de Fornecedores					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Página 72	-	-	-

**Declaração
de uso**

A Norsul relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 01 de janeiro de 2023 e 31 dezembro de 2023.

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 204: Práticas de compras 2016	GRI 204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	Em 2023, 100% dos nossos fornecedores são locais. Consideramos local o território nacional pois nossa atuação tem a mesma abrangência.	-	-	-
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	GRI 308-1: Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Em 2023, 0,08% dos fornecedores da Norsul foram selecionados com base em critérios ambientais.	-	-	-
	GRI 308-2: Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas		Conteúdo	Informação indisponível/incompleta	A Norsul não possui processos estabelecidos para abordagem do tema.
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	GRI 414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais		Conteúdo	Informação indisponível/incompleta	A Norsul não possui processos estabelecidos para abordagem do tema.
	GRI 414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas		Conteúdo	Informação indisponível/incompleta	A Norsul não possui processos estabelecidos para abordagem do tema.
Segurança operacional e Plano de emergência					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Página 46	-	-	-

**Declaração
de uso**

A Norsul relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 01 de janeiro de 2023 e 31 dezembro de 2023.

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
Compliance Regulatório					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Página 76	-	-	-
GRI 206: Concorrência desleal 2016	GRI 206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	O número de ações judiciais pendentes ou encerradas durante o período 2023 foi nulo referente à concorrência desleal e violações de leis antitruste e antimonopólio.	-	-	-

Sumário de conteúdo SASB

Indicadores SASB

Tópico	Métrica	Resposta / Página	Código
Emissões	Discussão de estratégia ou plano de gerenciamento de curto e longo prazo das emissões de escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise de desempenho em relação a essas metas.	Página 58,59 e 61	TR-MT-110a.2
	(1) Total de energia consumida; (2) Porcentagem de óleo combustível pesado (3) Porcentagem de renováveis	Em 2023, um total de 40.410,12 toneladas de combustível foram utilizadas nas embarcações próprias, 84,4% de óleo combustível pesado e 15,6% de diesel marítimo, 0% de renováveis.	TR-MT-110a.3
	Índice Médio de Projeto de Eficiência Energética (EEDI) para novos navios	A Norsul não possui projetos de eficiência para novos navios.	TR-MT-110a.4
Impactos Ecológicos	Duração de navegação em áreas marinhas protegidas ou áreas com status de conservação.	A Norsul não faz a gestão da duração de navegação em áreas marinhas protegidas ou em áreas com status de conservação; entretanto por meio de seu sistema de gestão de Frotas, possui a geolocalização e sinalização de todas as áreas de atenção à biodiversidade marinha e pesqueira, delimitada pela Marinha do Brasil. Os comandantes das embarcações usam essas informações para o planejamento de rotas.	TR-MT-160a.1
	Porcentagem de embarcações com implementação de (1) Troca e (2) Tratamento de água de lastro.	Por realizar navegação costeira em águas nacionais, a Norsul é isenta de realizar tratamento de água de lastro. Porém todos os nossos navios possuem sistemas de tratamento de água de lastro, para o caso de realizarem uma viagem internacional.	TR-MT-160a.2
	(1) Número e (2) volume agregado de derramamentos e liberações para o meio ambiente	Em 2023, não houve derramamentos e liberações para o meio ambiente.	TR-MT-160a.3

Indicadores SASB

Tópico	Métrica	Resposta / Página	Código
Ética nos negócios	Número de escalas em portos de países que possuem as 20 piores classificações em Transparência Índice Internacional de Percepção de Corrupção	Em 2023, a Norsul realizou escalas no Uruguai, Argentina, Colômbia, Espanha, Romênia, China, Polônia e Filipinas. Nenhum desses países estão entre os 20 mais mal classificados no Índice Internacional de Percepção de Corrupção, segundo a Transparência Internacional. https://transparenciainternacional.org.br/ipc/	TR-MT-510a.1
	Valor total de perdas monetárias como resultado de procedimentos legais associados a suborno ou corrupção	Não houve perdas monetárias como resultados de procedimentos legais associados a suborno ou corrupção, no ano vigente.	TR-MT-510a.2
Gerenciamento de Acidentes e Segurança	Número de vítimas marítimas, porcentagem classificado como muito grave	Em 2023, houve 0% de vítimas marítimas e 0% de acidentes classificados como muito grave.	TR-MT-540a.1
	Número de condições de classes ou recomendações	A Norsul registrou 16 condições de classes ou recomendações em toda a frota no período do relatório.	TR-MT-540a.2
	Número de controle de portos de controle estatal do porto (1) deficiências e (2) detenções	No período, a Norsul teve 2 inspeções de Port State Control, com registro de 13 deficiências no total e nenhuma detenção.	TR-MT-540a.3

Norsul

Avenida Presidente Wilson, 231 / 3º andar - Centro - Rio de Janeiro,
Brasil CEP: 20030-905

www.norsul.com

Equipe Norsul

Desenvolvimento e Comunicação
QSMS e Sustentabilidade

Comissão de Sustentabilidade

Aline Carvalho

Andrea Abelha

Fernando Lacerda

João Bottoni

João Rallo

Leonardo Werneck

Lucas Sampaio

Marcelo Diegues

Maria Sanches

Priscila Lopez

Rafael Mendes

Agradecimentos

Este relatório demandou informações e revisões de diversas áreas. Agradecemos imensamente a todos os envolvidos, especialmente ao João Rallo, analista de QSMS e Sustentabilidade da Norsul.

Conteúdo e Consultoria GRI

Em Roda Consultoria em Estratégia e Sustentabilidade

www.emroda.com.br

Gestão de projetos

Mariana Köhler

Yasmin Gomes

Redação

Karoline Cabral

Consultoria GRI

Mariana Köhler

Thatiele Moura

Projeto gráfico e diagramação

Flávia Hitomi

Estúdio Pictograma

