

Relatório de
Sustentabilidade
2024



	Apresentação	3
	Materialidade	7
	2024 em números	11
	A Norsul	14
	Cuidado com as pessoas	32
	Proteção do meio ambiente	51
	Integridade nos negócios	61
	Desempenho operacional e financeiro	66
	Anexos	69

Mensagens da liderança

Mensagem da Diretoria (GRI 2-22)

O ano de 2024 foi marcado por resultados financeiros expressivos, mas também por desafios comerciais significativos e decisões estruturantes que nos levaram a uma análise profunda da nossa organização. **Todo esse processo nos permitiu transformar a complexidade em oportunidades de crescimento.** Adotamos uma nova perspectiva sobre o negócio, explorando novos segmentos, contratos e oportunidades, inclusive, com maior apetite por risco. Mergulhamos ainda mais na eficiência operacional e na adoção de novas tecnologias, além de fortalecermos nossa agenda de sustentabilidade.

Encerramos o ano com uma receita operacional líquida de R\$ 1,38 bilhão e uma sólida posição de caixa e capacidade de financiamento para nossos projetos de crescimento, tanto no *core business* quanto na diversificação e expansão estratégica dos negócios. Nesse sentido, alguns destaques foram o início da operação da **Norcoast**, nossa *joint-venture* junto à Hapag-Lloyd, que completou seu primeiro ano com R\$ 500 milhões de faturamento.

Reforçamos também a nossa frota com a incorporação do navio **Babitonga Bay**, um cargueiro multipropósito que amplia nossa capa-

cidade operacional no segmento de granel seco. Outro marco do ano foi o avanço na obtenção de licenças junto aos órgãos reguladores para a construção do nosso Terminal Marítimo em São Francisco do Sul (SC), um ativo logístico estratégico para o país.

Nosso desempenho operacional também foi motivo de orgulho. Ao longo de 2024, transportamos mais de 14,2 milhões de toneladas, de graneis secos e líquidos. Atingimos também 99% de disponibilidade média, superando os padrões internacionais de excelência na gestão de ativos. Adicionalmente, os investimentos totalizaram R\$ 338 milhões, um crescimento de 217% em relação a 2023, impulsionados, sobretudo, pelos aportes de capital na Norcoast e pela aquisição do Babitonga Bay.

Já internamente, mesmo frente a tantas mudanças e desafios, as nossas pessoas mantiveram-se engajadas e resilientes. A nossa cultura – marcada pela crescente capacidade de adaptação e pelo forte senso de responsabilidade – reafirmou-se como nosso principal diferencial competitivo. **Nossa cultura é, de fato, a nossa estratégia.** Outro grande destaque foi que, pela primeira vez, uma mulher passou a





integrar a diretoria da Companhia, assumindo a liderança da área de Gente & Gestão e Frota. Trata-se de um marco relevante na evolução da nossa cultura e no fortalecimento de uma liderança mais diversa e conectada às transformações sociais.

De forma ampla, no âmbito ESG, demos saltos relevantes. Na **parte ambiental**, passamos a integrar o Programa de Logística Verde Brasil e conquistamos o Selo Ouro no Programa Brasileiro GHG Protocol. No **pilar social**, investimos mais de R\$ 1,5 milhão em 27 projetos sociais, promovendo impacto positivo nas comunidades onde atuamos. Destacamos também a realização do “Horizontes Femininos”, primeiro fórum promovido por uma empresa de cabotagem a reunir mulheres de todo o setor aquaviário para discutir o futuro da mulher na navegação. Já em **governança**, lançamos a nossa Política Anticorrupção, consolidando práticas éticas e transparentes em nossa gestão. Formalizamos também a adesão ao Pacto Brasil pela Integridade Empresarial, uma iniciativa da Controladoria-Geral da União (CGU).

Para os próximos anos, enxergamos um grande potencial de crescimento na navegação nacional e planejamos ampliar nosso alcance na cadeia produtiva de nossos clientes. Nesse sentido, uma das estratégias para 2025 é o fortalecimento das áreas de Relacionamento com

o Cliente, *Chartering* e Afretamento. Reafirmamos, ainda, o nosso compromisso de gerar cada vez mais valor para nossos clientes, colaboradores, parceiros e para a sociedade em geral, sempre com foco na excelência operacional, na integridade nos negócios e no cuidado com todos que nos cercam.

Por fim, agradecemos a cada integrante do nosso time, no mar e em terra, pela dedicação, pelo comprometimento diário e por compartilharem conosco o propósito de construir uma empresa cada vez mais forte. Com 61 anos de história, seguiremos honrando nosso legado e reafirmando o compromisso com o desenvolvimento de um transporte aquaviário responsável, moderno e sustentável.

Desejamos a todos uma boa leitura!

Diretoria da Norsul

Diretor Presidente - Angelo Baroncini





Mensagem do Conselho de Administração

O desempenho financeiro e operacional da Norsul, em 2024, foi satisfatório, apesar dos desafios enfrentados pela indústria de navegação no Brasil. O setor tem sido marcado por elevada competitividade, infraestrutura portuária deficiente, escassez de mão de obra e impactos climáticos severos, como a pior seca registrada na região Norte. Soma-se a isso um cenário de mudanças regulatórias relevantes, como as novas diretrizes da International Maritime Organization (IMO), que reforçam a urgência de uma agenda mais rigorosa de descarbonização. Tais exigências demandam das empresas um compromisso crescente com a redução de emissões e o investimento em tecnologias sustentáveis.

Nesse contexto, a sustentabilidade sempre foi – e continuará sendo – uma prioridade para a Norsul. Temos o compromisso de contribuir para a descarbonização do transporte marítimo, com a meta de zerar nossas emissões de CO₂ até 2050. Em 2024, uma das iniciativas foi o projeto **Eficiência de Bunkering**, que visa otimizar o processo de abastecimento das embarcações.

O programa padroniza procedimentos e analisa as operações com precisão, evitando desperdícios e ampliando a previsibilidade do consumo, reforçando nosso compromisso com práticas responsáveis em toda a cadeia logística.

A cabotagem, por sua eficiência ambiental, mantém-se como uma alternativa estratégica no mercado. No entanto, ainda persistem incertezas quanto à adoção de combustíveis verdes no setor. A Norsul, por exemplo, avalia soluções flexíveis e o uso de Gás Natural Liquefeito (GNL). Estamos cientes, contudo, de que qualquer decisão deve assegurar viabilidade operacional e ambiental no longo prazo, considerando o ciclo médio de vida útil de uma embarcação, estimado em 20 anos.

Do ponto de vista de negócios, avançamos em frentes estratégicas, com destaque para o primeiro ano de operação da **Norcoast**. Trata-se do maior investimento da história recente da Companhia, marcado por uma operação complexa, abrangente e com elevado poten-

cial de crescimento. Apesar dos desafios inerentes à fase inicial de crescimento das operações, a Norcoast apresentou resultados muito positivos, ampliando a visibilidade da marca e atendendo a uma base diversificada de clientes com serviços de transporte “porta a porta” de contêineres.

Destacamos também a implementação da operação **ship-to-ship bunkering** – abastecimento de embarcações de grande porte, conduzida com excelência em padrões de governança e segurança pelos times envolvidos na operação.

O ano de 2024 também foi marcado por avanços significativos em nossa governança. Nos associamos ao **Instituto Ethos** e aderimos ao **Pacto Brasil pela Integridade Empresarial**, reafirmando nosso compromisso com a ética, a transparência e as boas práticas no ambiente corporativo. Ampliamos, ainda, o alcance do nosso **Programa de Integridade** por meio de rodas de conversa com as equipes ad-

ministrativas, diretoria e membros do Conselho de Administração, além de encontros nas embarcações.

Olhando para 2025, nossas prioridades estão bem definidas: superar os desafios operacionais, assegurar a rentabilidade e promover o desenvolvimento do *pipeline* de novos negócios. Todas essas frentes seguem orientadas por nosso compromisso inegociável com a segurança, o cuidado com o meio ambiente, com as pessoas, e a excelência operacional.

Agradecemos a todos os colaboradores, clientes, acionistas, parceiros e à sociedade em geral, cuja dedicação, parceria e bom relacionamento são fundamentais para o sucesso contínuo e sustentável dos nossos negócios. A Norsul seguirá evoluindo, cada vez mais forte, competitiva e preparada para os desafios futuros.

Boa leitura!

Conselho de Administração da Norsul





Sobre este Relatório

Apresentamos a segunda edição do **Relatório de Sustentabilidade da Norsul**, reafirmando nosso compromisso com uma conduta transparente, íntegra e ética, tanto nos negócios quanto na prestação de contas e de informações a todos os públicos de relacionamento.

Divulgado anualmente, este documento destaca as principais ações, os compromissos e os resultados da Norsul nas dimensões econômica, ambiental, social e de governança, bem como apresenta a trajetória da empresa, os diferenciais, os desafios enfrentados e os planos para os próximos anos.

O relatório foi elaborado com base nas **Normas GRI** (Global Reporting Initiative), adotando indicadores quantitativos e qualitativos estruturados a partir da nossa lista de temas materiais. O período de referência é de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024. (GRI 2-3)

Este material também está alinhado aos padrões do **Sustainability Accounting Standards Board (SASB)** para a indústria de transporte marítimo – organização sem fins lucrativos que define e desenvolve normas setoriais para a divulgação de riscos e oportunidades relacionados à sustentabilidade.

A Diretoria e o Conselho de Administração analisaram e aprovaram as informações aqui relatadas. As demonstrações financeiras foram auditadas pela Deloitte Touche Tohmatsu e os indicadores socioambientais coletados e analisados pela Em Roda Estratégia e Sustentabilidade.

Dúvidas e sugestões sobre o conteúdo, assim como solicitações de mais informações, podem ser encaminhadas para o endereço de e-mail contato@norsul.com.

Desejamos a todos uma boa leitura!





Materialidade (GRI 3-1, 3-2)

Em 2023, realizamos nosso primeiro estudo de materialidade em conformidade com a norma universal **GRI 3: Temas Materiais 2021**. Adotamos o conceito de **dupla materialidade**, que destaca a importância de as organizações avaliarem tanto os impactos de suas atividades sobre o meio ambiente, as pessoas, os direitos humanos e a sociedade, quanto os temas que representam riscos e oportunidades capazes de afetar o desempenho financeiro da companhia.

Esse exercício resultou na definição de **onze temas materiais**, os quais nortearam 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.

Estamos comprometidos em revisar o estudo de materialidade sempre que necessário, ou, no mínimo, a cada três anos, assegurando sua

constante evolução. A revisão está prevista para 2026. Reconhecemos que a gestão da sustentabilidade é um processo dinâmico e contínuo e, por isso, buscamos fortalecer esses pilares em nossa cultura organizacional. Além disso, atuamos para ampliar o engajamento de toda a nossa cadeia de valor com esse tema.

O processo de materialidade está detalhado no [Relatório de Sustentabilidade 2023](#).

Temas materiais



Direitos humanos



Saúde, segurança e bem-estar



Ética e transparência



Diversidade, equidade e inclusão



Emissões de GEE e mudanças climáticas



Segurança operacional e planos de emergência



Formação, atração, desenvolvimento e retenção de talentos



Compliance regulatório



Engajamento com partes interessadas



Gestão da cadeia de fornecedores



Biodiversidade marinha (gestão de água de lastro)





Lista de temas materiais: impactos, riscos e oportunidades

Pilar Estratégico	Temas Materiais	Impactos	Riscos e Oportunidades	Normas	ODS
CUIDADO COM AS PESSOAS	Direitos humanos	<p>(P) Promoção da agenda de diversidade e de combate às discriminações.</p> <p>(N) Assédio moral e sexual nas embarcações, nas bases, nos almoxarifados e nos escritórios.</p>	<p>(R) Comportamentos de colaboradores de terra e marítimos associados a qualquer tipo de discriminação ou assédio.</p> <p>(R) Vazamento de óleo, podendo causar impactos nas comunidades costeiras (pescadores, marisqueiros).</p>	<p>GRI 406</p> <p>GRI 407</p> <p>GRI 408</p> <p>GRI 409</p>	
	Saúde, segurança e bem-estar	<p>(P) Preservação da saúde e segurança dos colaboradores próprios e terceiros, engajando todos na promoção de uma cultura de segurança e bem-estar (físico e mental).</p> <p>(N) Ocorrência de incidentes e acidentes entre colaboradores marítimos e terceiros.</p>	<p>(R) Acidentes em procedimentos nas embarcações e em portos e terminais.</p> <p>(O) Melhorias nas condições de trabalho dos trabalhadores a bordo.</p>	<p>GRI 403</p> <p>TR-MT-320a</p>	
	Diversidade, equidade e inclusão	<p>(P) inclusão no mercado de trabalho e empoderamento de grupos minorizados.</p> <p>(N) Sub-representação de mulheres no quadro marítimo e de pessoas negras e LGBTQIAPN+ na empresa como um todo.</p>	<p>(R) Perda reputacional devido à baixa representatividade de pessoas diversas em cargos de liderança.</p> <p>(O) Ganho reputacional gerado pelas práticas de inclusão, influenciando positivamente a sociedade e o setor marítimo.</p>	<p>GRI 405</p> <p>GRI 406</p>	
	Formação, atração, desenvolvimento e retenção de talentos	<p>(P) Desenvolvimento dos colaboradores e oferta de oportunidades de aprendizagem.</p>	<p>(R) Baixo quantitativo da mão de obra formada pela marinha mercante, acarretando em falta de mão de obra especializada para atuar no setor.</p>	<p>GRI 401;</p> <p>GRI 402;</p> <p>GRI 404.</p>	
PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE	Emissões de GEE e mudanças climáticas	<p>(P) Aumento da eficiência energética e redução de emissões de GEE nas embarcações.</p> <p>(N) Impacto climático das emissões de escopo 1.</p>	<p>(R) Danos físicos a propriedades e ativos da Norsul (riscos físicos).</p> <p>(R) Aumento de custos operacionais relacionados a conformidade com regulações de emissões de GEE (riscos de transição), custos de seguros das embarcações, entre outros.</p>	<p>GRI 201</p> <p>GRI 305</p> <p>TR-MT-110a</p> <p>TR-MT-320a</p>	

3 5 8 10

13 14



Lista de temas materiais: impactos, riscos e oportunidades (continuação)

Pilar Estratégico	Temas Materiais	Impactos	Riscos e Oportunidades	Normas	ODS
PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE (continuação)	Segurança operacional e planos de emergência	(N) Derrames de óleo e substâncias químicas.	(R) Falhas na execução dos Planos de Emergência e procedimentos operacionais.	GRI 3-3 TR-MT-540a	13 14
	Biodiversidade marinha	(P) Programa de preservação das baleias jubarte. (N) Perturbação e atropelamento de mamíferos.	(R) Navegação em áreas protegidas ou de conservação. (O) Monitoramento da navegação por áreas marítimas particularmente sensíveis e em unidades de conservação.	GRI 304 TR-MT-160a	
INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS	Ética e transparência	(P) Prática ampliada de transparência gerando maior confiança por parte dos <i>stakeholders</i> (acionistas, parceiros, colaboradores e clientes da Norsul).	(R) Práticas de corrupção e subornos na operação portuária e nas cadeias de fornecimento realizados por representantes da Norsul e/ou terceiros, podendo acarretar perdas financeiras e reputacionais.	GRI 205 TR-MT-510a	16
	Compliance regulatório	-----	(R) Perdas financeiras devido a sanções administrativas por não atendimento às regulações que incidem no setor de atuação da Norsul.		
	Gestão de cadeia de fornecedores	(N) Violação aos direitos humanos, condições trabalhistas e de saúde e segurança, e ambientais, nas atividades dos fornecedores e prestadores de serviços.	(R) Riscos sociais, ambientais e de integridade de terceiros, podendo acarretar perdas financeiras e reputacionais para a Norsul.	GRI 204 GRI 308 GRI 414	
ENGAJAMENTO COM STAKEHOLDERS	Engajamento com partes interessadas	(P) Aumento do impacto direto e indireto por meio do investimento social voltado às comunidades.	(R) Falta de um processo contínuo e sistemático de relacionamento com partes interessadas. (O) Participar ativamente de fóruns e espaços <i>multistakeholders</i> que determinam as regulações do setor.	GRI 2-29 GRI 2-30 GRI 3-3	17

ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável R - Risco; O - Oportunidade; P - Impacto Positivo; N - Impacto Negativo





Engajamento com partes interessadas (GRI 3-3, 2-29)

Valorizamos a transparência e o diálogo com todos os nossos públicos de relacionamento. Para isso, investimos em ações e na criação de agendas positivas com clientes, acionistas, colaboradores, fornecedores, órgãos reguladores, concorrentes, organizações e iniciativas setoriais.

Em 2024, a área Jurídica, em parceria com todas as gerências, conduziu um abrangente mapeamento de *stakeholders*, analisando mais de 72 públicos com base em critérios como relevância, impacto, receptividade e qualidade do relacionamento. A partir dessa análise, estruturamos um processo sistemático de priorização, considerando também o grau de proximidade, a interdependência e o nível de influência nas atividades da companhia. Como resultado, foram definidas cinco categorias prioritárias para a gestão organizacional: fornecedores, órgãos reguladores, organizações governamentais, clientes e colaboradores. O processo segue uma abordagem de melhoria contínua, com estratégias específicas de relacionamento e gestão para cada grupo, fortalecendo o engajamento e promovendo a geração de valor mútuo.

Apresentamos a seguir as nossas principais categorias de *stakeholders*.

Stakeholder	Como engajamos
Colaboradores	<p>Canais internos: TV corporativa, intranet, Teams e WhatsApp</p> <p>Canais externos: Redes sociais, site institucional, e-mail marketing e veículos de imprensa</p> <p>Ações internas: Campanhas de comunicação, pesquisas, comunicados internos, reuniões, palestras, eventos e comemorações</p> <p>Ações externas: Patrocínios e doações, eventos externos, assessoria de imprensa, relatório de sustentabilidade e comunicados externos</p>
Clientes	Canais de contato • Pesquisas • Reuniões, palestras e eventos • E-mail • Redes sociais • Site institucional • Relatório de Sustentabilidade
Fornecedores	Pesquisas • Reuniões; E-mail • Redes sociais • Site institucional • Relatório de Sustentabilidade.
Órgãos reguladores e organizações governamentais	Reuniões, palestras e eventos • Patrocínios e doações • E-mail • Redes sociais • Site institucional • Relatório de Sustentabilidade
Comunidades e sociedade em geral	Canais de contato • Patrocínios e doações • Voluntariado • Redes sociais • Site institucional • Relatório de Sustentabilidade





2024 em números

Desempenho operacional



61

anos em
operação

488

colaboradores
próprios*

29

clientes
atendidos

637

viagens realizadas
no ano20 embarcações
própriascom **313** rotas
percorridas67 embarcações
afretadascom **324** viagens
realizadas14,2 milhões de
toneladasem volume total
transportado99% de disponibilidade
médiaíndice que supera padrões internacionais e
representa excelência na gestão de ativos

*Foram contabilizadas todas as categorias de colaboradores.





Desempenho econômico e financeiro



1,4 bilhão
de reais
de receita
operacional líquida

266 milhões
de reais
de reais de
EBITDA ajustado

46,9 milhões
de reais
de resultado
financeiro líquido

229,7 milhões
de reais
de geração de
caixa operacional

Investimento social



27 projetos
sociais
apoiados
pela Norsul

+1,5 milhão
de reais
investidos em projetos sociais e na comunidade,
sendo 1,3 milhão de reais via leis de incentivo

15 funcionários
envolvidos em
trabalhos voluntários





Principais reconhecimentos



Prêmio Maiores e Melhores do Transporte 2024

Conquistamos o primeiro lugar do ranking “Melhores Operadores de Transporte – categoria marítimo e fluvial”, da 37ª edição da premiação “Maiores e Melhores do Transporte”, promovida pelas revistas Transporte Moderno e Technibus, publicadas pela OTM Editora.



Selo Ouro Programa Brasileiro GHG Protocol

Recebemos o selo Ouro no Programa Brasileiro GHG Protocol, uma qualificação que reúne padrões, orientações e ferramentas para o gerenciamento das emissões de gases de efeito estufa. O inventário é auditado por terceira parte e submetido ao [Registro Público de Emissões](#). A conquista do Selo Ouro refere-se às emissões reportadas e publicadas com base nos dados consolidados de 2024.

Participação em iniciativas voluntárias



Pacto Brasil pela Integridade Empresarial

Formalizamos nossa adesão ao Pacto Brasil pela Integridade Empresarial, iniciativa da Controladoria-Geral da União (CGU), reforçando nosso compromisso contínuo com a integridade, a ética e a transparência em todas as nossas operações.



Instituto Ethos

Nos associamos ao Instituto Ethos, cuja missão é mobilizar, sensibilizar e apoiar empresas na gestão responsável e íntegra de seus negócios.



Programa de Logística Verde Brasil (PLVB)

Integramos o Programa de Logística Verde Brasil (PLVB), uma iniciativa privada que visa tornar o transporte de cargas e a logística mais sustentáveis, por meio da cooperação entre empresas comprometidas com a responsabilidade socioambiental.



Quem somos (GRI 2-6)

Somos uma das maiores empresas privadas de cabotagem do Brasil e, em 2024, celebramos 61 anos de protagonismo no setor de transportes e na integração logística nacional. Com sede no Rio de Janeiro, dispomos da maior frota privada do país, composta por 20 embarcações próprias – entre navios e comboios oceânicos – além da operação de embarcações afretadas.

Atuamos no transporte de cargas por toda a costa brasileira e longo curso. Somos especializados no transporte de granéis secos e líquidos, neogranéis, cargas gerais e de projetos.

Contamos com três bases operacionais estrategicamente localizadas nos estados do Rio de Janeiro, Espírito Santo e Santa Catarina, e com dois almoxarifados. Além disso, nos últimos anos, intensificamos estudos e projetos para a construção de um novo terminal portuário em São Francisco do Sul (SC). Os processos regulatórios já estão em estágio avançado, com a expectativa de início das obras em 2026.

Com uma trajetória consolidada pela excelência operacional, inovação e compromisso com a responsabilidade socioambiental, queremos contribuir cada vez mais para o desenvolvimento do transporte marítimo no Brasil e para um futuro mais sustentável.





Detalhamento da frota

Nossa frota é composta por 20 embarcações próprias:

	NÚM.	NOME	TIPO	PORTE BRUTO (DWT) [MT]
Brasileira	1	Norsul 6	Barcaça	7484
	2	Norsul 7	Barcaça	7484
	3	Norsul 8	Barcaça	7484
	4	Norsul 9	Barcaça	10364
	5	Norsul 10	Barcaça	10364
	6	Norsul 11	Barcaça	10364
	7	Norsul 12	Barcaça	10364
	8	Norsul 14	Barcaça	10352
	9	Norsul Belmonte	Empurrador Oceânico	730
	10	Norsul Rio	Empurrador Oceânico	730
	11	Norsul Vega	Empurrador Oceânico	730
	12	Juruti	Graneleiro	75012
	13	Pio Grande	Graneleiro / Carga Geral	30215
	14	Taruca	Navio Químico	19993
Estrangeira	15	Amberjack	Graneleiro	81684
	16	Babitonga Bay	Graneleiro / Carga Geral	39202
	17	Sepetiba Bay	Graneleiro / Carga Geral	33724
	18	Tellus	Cimenteiro	20200
	19	Trombetas	Graneleiro	81585
	20	White Whale	Graneleiro	76039



Destques 2024

Babitonga Bay chega à Norsul



Para reforçar nossa frota, adquirimos em 2024 uma nova embarcação: o **Babitonga Bay**. Construído em 2015, trata-se de um navio multipropósito do tipo *handysize* (médio porte), com foco no transporte de produtos siderúrgicos e capacidade de até 39 mil toneladas de porte bruto. Conta com cinco porões de carga e quatro guindastes, cada um com capacidade para içar até 36 toneladas, para atender à nossa crescente demanda logística.

Nova operação *Ship-to-ship bunkering*

Em linha com a nossa estratégia de diversificação e em resposta à demanda do mercado, obtivemos, em 2024, o Cadastro de Provedor de Serviço de *Bunkering Ship-to-Ship*, que nos habilita a prestar esse serviço em todo o território nacional. No mesmo ano, iniciamos essa operação – que consiste no abastecimento de combustível em embarcações de grande porte – em parceria com um cliente, na área de fundeio da Baía de São Marcos (MA), utilizando uma embarcação com aproximadamente 16.000 DWT.



Um ano de operação da *joint-venture Norcoast*

Norcoast



movimentou mais de
70 mil TEUs



faturamento de
R\$ 500 milhões



atendeu mais de
400 clientes

Em 2024, celebramos o primeiro ano de operação da nossa **joint venture Norcoast**, em parceria com a empresa alemã Hapag-Lloyd, marcando nossa entrada no mercado brasileiro de cabotagem de contêineres – um setor com promissoras perspectivas de crescimento. No seu primeiro ano, a Norcoast apresentou resultados expressivos: movimentou mais de 70 mil TEUs (unidades equivalentes a contêineres de 20 pés), alcançou um faturamento de R\$ 500 milhões e conquistou cerca de 20% de participação nos portos onde atua. Ao longo de 2024, atendeu mais de 400 clientes, oferecendo uma alternativa logística competitiva, especialmente para embarcadores que buscam reduzir custos e emissões no transporte de cargas. Em novembro de 2024, Fabiano Lorenzi – até então diretor comercial e de operações da Norsul – assumiu o cargo de CEO da Norcoast.



Principais cargas transportadas



Granel seco

Movimentamos todos os tipos de graneis sólidos em portos brasileiros e no comércio internacional. Transportamos bauxita, minério de ferro, aço, celulose, cimento, clínquer, sal, madeira, entre outros.



Granel líquido

Transportamos uma ampla variedade de cargas líquidas, incluindo aquelas classificadas pela IMO como: explosivos em geral (IMO 1) e gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos sob pressão (IMO 2). Entre os produtos estão hidrocarbonetos, químicos em geral, óleos de origem agrícola e biocombustíveis.



Break bulk

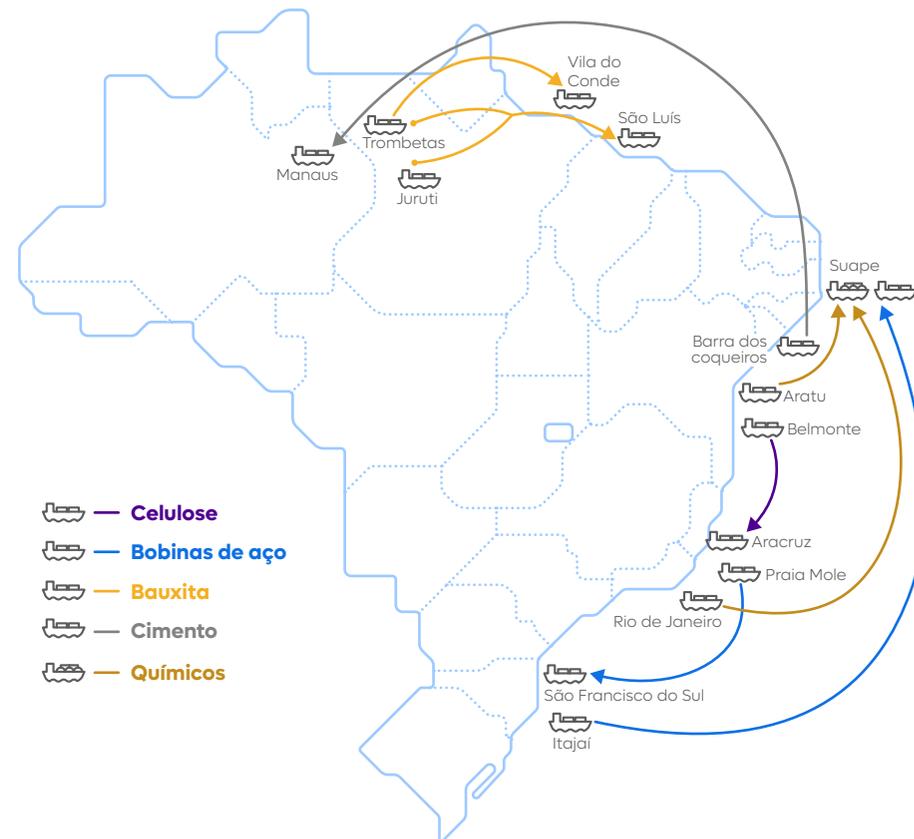
Movimentamos também materiais sólidos em grandes volumes, geralmente acondicionados em unidades padronizadas. Entre eles, bobinas de aço, fardos de celulose, produtos siderúrgicos (como chapas, tarugos e perfis metálicos), big bags com cimento, fertilizantes ou minerais, além de toras de madeira e lingotes de alumínio.



Cargas de projeto/especiais

Temos experiência e capacidade para realizar o transporte de cargas de projeto – itens com dimensões e pesos que excedem os padrões convencionais. Entre os exemplos desse tipo de operação pontual estão transformadores, módulos de plataforma, pás eólicas, geradores, guindastes, veículos blindados, entre outros.

Rotas





Linha do Tempo



1963

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



1968

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



1976

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



1977

- Entrega do graneleiro Norsul Imbituba, um dos primeiros navios mercantes construídos no Brasil.

1982

- Entrega de navios graneleiros e início das operações de navios tipo *Open Hatch Box Shaped Holds*, para cargas homogêneas.

1998

- Aquisição de mais cinco graneleiros, por meio de leilão do Governo Federal, da massa falida da empresa estatal Lloyd Brasileiro.

1999

- Marco de maior empresa privada de transporte de granel seco do Brasil, em quantidade de embarcações e capacidade de porte bruto

2003

- Primeira operação com um comboio oceânico no Brasil, com o transporte de madeira de Caravelas (BA) até Portocel (ES).





Linha do Tempo



2005

- Segundo contrato utilizando os comboios oceânicos, com o transporte de celulose de Belmonte (BA) até Portocel (ES).



2006

- Terceira operação com comboios oceânicos, transportando aço da fábrica de um cliente para São Francisco do Sul (SC).



2012

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



2014

- Início das operações de transporte de granéis líquidos, incluindo cargas químicas.

2020

- Adesão ao programa internacional *Getting to Zero Coalition*.

2021

- Mudança da sede no Rio de Janeiro e lançamento da nova marca.

2023

- Lançamento da *joint venture* Norcoast, junto com a Hapag-Lloyd.

2024

- Lançamento da operação *Ship-to-ship bunkering*.
- Lançamento do "Horizontes Femininos", primeiro fórum de mulheres do mercado promovido por uma empresa de navegação.





Identidade organizacional

Propósito

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

Missão

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

Visão

Ser a melhor escolha em navegação no Brasil.

Valores

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.



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 a 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!

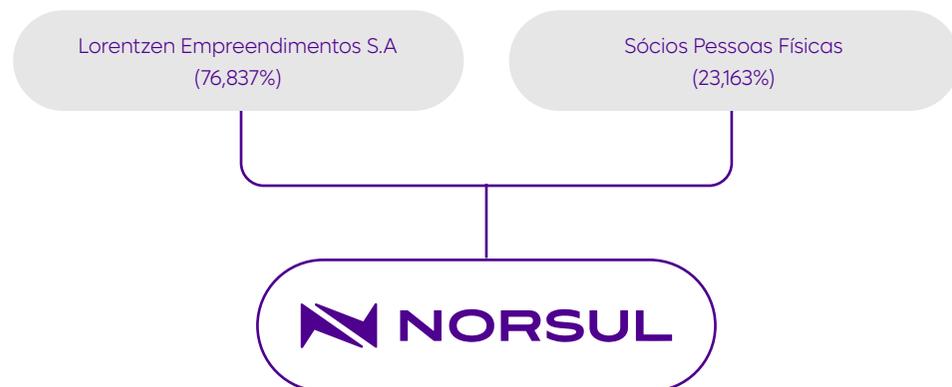




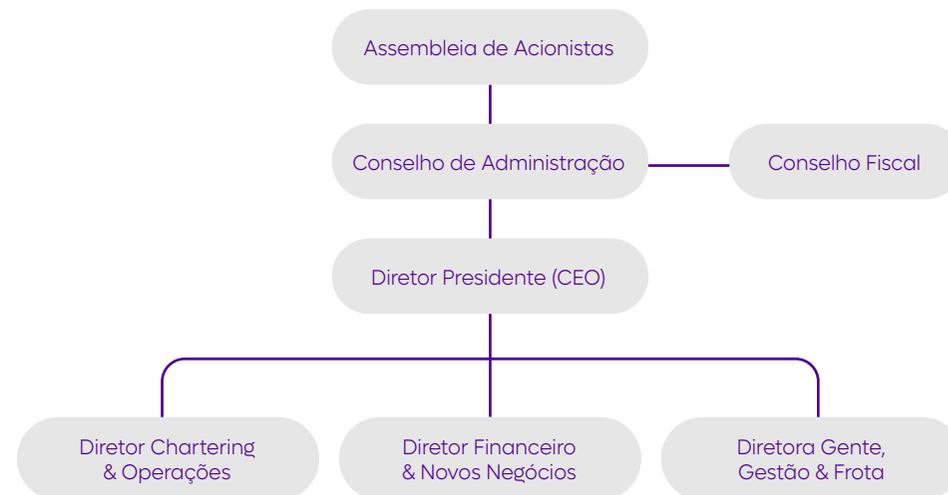
Estrutura de Governança (GRI 2-9)

Estrutura acionária (GRI 2-1)

A Companhia de Navegação Norsul, sociedade por ações, é uma companhia fechada, com sede no Rio de Janeiro, que conta com a seguinte estrutura acionária:



Estrutura de Governança





Conselho de Administração

O **Conselho de Administração**, em articulação com a alta liderança executiva, é responsável por definir as diretrizes estratégicas da organização, incluindo a fixação de objetivos e metas corporativas. Outras atribuições incluem a formulação, a aprovação e a atualização do propósito institucional, dos valores corporativos e das estratégias, políticas e metas relacionadas ao desenvolvimento sustentável, cuja implementação é delegada à Diretoria.

Também cabe a esse órgão supervisionar a identificação e a gestão dos impactos gerados pela organização nas esferas econômica, ambiental e social, promovendo o diálogo contínuo com seus públicos de interesse. Em 2024, foram realizados 49 encontros, incluindo reuniões da Diretoria, do Conselho Fiscal, do Conselho de Administração e das Assembleias Gerais.

Não há previsão na Lei das Sociedades por Ações (LSA) ou no Estatuto Social que atribua expressamente ao CA a competência para aprovar o Relatório de Sustentabilidade. No entanto, as informações são encaminhadas para avaliação e aprovação por esse órgão, assim como ocorreu em 2023. (GRI 2-13, 2-14)

Por meio da disponibilização de material próprio para leitura prévia, apresentação e discussão em reuniões, desenvolvemos os conhecimentos, habilidades e experiências coletivas do mais alto órgão de governança no desenvolvimento sustentável. (GRI 2-17)

O Conselho é formado por três integrantes, eleitos para mandatos de três anos, com possibilidade de reeleição. A nomeação e seleção dos membros do mais alto órgão de governança e de seus comitês ocorrem mediante deliberação em Assembleia Geral Extraordinária, com a participação dos sócios. Os critérios utilizados para essa definição estão em conformidade com a Lei das Sociedades por Ações e o Estatuto Social da Companhia. (GRI 2-10)

As reuniões dos órgãos de administração seguem os procedimentos previstos na Lei das Sociedades Anônimas, no Estatuto Social e no Regimento Interno, sempre respeitando as especificidades de cada pauta em discussão. A Gerência Jurídica exerce a função de secretariado de governança, assegurando suporte técnico e alinhamento com as normas regulatórias aplicáveis.

Membros atuais do Conselho de Administração

MEMBROS	CARGOS
Luciano Puccini Medeiros	Presidente
Leonardo Szczer	Vice-presidente
Pietro Allevato	Membro efetivo
Hugo Pedro de Figueiredo	Membro efetivo

Percentual de indivíduos que integram o Conselho de Administração (GRI 405-1)

	2023		2024		
Gênero	Masculino	3	75%	3	75%
	Feminino	1	25%	1	25%
	Total	4	100%	4	100%
Faixa etária	<30 anos	0	0%	0	0%
	30 e 50 anos	1	25%	2	50%
	>50 anos	3	75%	2	50%
	Total	4	100%	4	100%
Etnia	Branco	4	100%	4	100%
	Preto	0	0%	0	0%
	Pardo	0	0%	0	0%
	Indígena	0	0%	0	0%

Os dados apresentados na tabela são referentes a composição do Conselho de Administração ao final do período do relatório, dezembro de 2024.

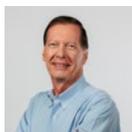


Diretoria Executiva

A **Diretoria Executiva** é responsável pela representação ativa e passiva da empresa, bem como pela administração dos negócios, em conformidade com o plano aprovado pelo Con-

selho de Administração. É composta por três membros estatutários. O Presidente do mais alto órgão de governança não ocupa cargo de diretor executivo na organização. (GRI 2-11)

Membros atuais do Diretoria Executiva



Angelo Baroncini
Diretor Presidente



Rodrigo Pires Cuesta
Diretor Financeiro e
de Novos Negócios



Christian Von Lachmann
Diretor de Chartering
e Operações



Aline Carvalho
Diretora de Gente, Gestão
e Frota (não estatutária)

— Nova Diretoria de Gente, Gestão e Frota —

Em 2024, avançamos no fortalecimento da governança corporativa, na maior participação feminina no setor e na consolidação da nossa cultura organizacional. Como parte desse movimento, foi criada a Diretoria de Gente, Gestão e Frota, sob a liderança de Aline Carvalho.

Pela primeira vez, uma mulher passou a integrar a diretoria da Companhia – um marco importante na evolução da nossa cultura e no fortalecimento de uma liderança mais diversa e alinhada às transformações sociais. A nova estrutura também reforça a conexão entre as áreas de pessoas e frota, aspecto essencial para o nosso *core business*.

A nova diretoria reúne as áreas de Recursos Humanos; Desenvolvimento e Comunicação; TI e Informações Gerenciais; QSMS e Sustentabilidade; Gestão, Projetos e Estratégia; e Frota – promovendo uma atuação mais integrada, humana e orientada a resultados.

Comitês de Suporte

Como parte do nosso processo de tomada de decisão, dispomos de comitês de suporte: **Comitê de Sustentabilidade** e o **Comitê de Ética**. O primeiro conta com a participação direta dos diretores na identificação e validação das respostas aos riscos, promovendo uma atuação estratégica. Já o segundo é responsável por zelar pelo cumprimento das disposições previstas no Código de Ética e demais documentos normativos da companhia, além de assegurar

sua atualização contínua e gerir as manifestações recebidas por meio do Canal de Denúncias. Composto por três membros de diferentes áreas da empresa, o comitê atua com independência e imparcialidade. É importante destacar que, nos casos que envolvem a alta liderança ou membros do próprio comitê, os relatos são encaminhados diretamente ao Comitê de Ética da Lorinvest, assegurando a integridade e a transparência do processo.





Estratégia Norsul

O setor aquaviário brasileiro movimentou mais de 1,32 bilhão de toneladas de cargas em 2024, um crescimento de 1,18% em relação a 2023, segundo o [Ministério de Portos e Aeroportos do Brasil](#). Desse total, a cabotagem representou 293,56 milhões de toneladas. Neste cenário, acreditamos que a navegação costeira – sobretudo nos segmentos de líquidos, químicos e contêineres – tende a ganhar cada vez mais espaço. Com isso, para os próximos anos, as nossas prioridades são:

Consolidação da Norcoast: apoio contínuo ao crescimento da Norcoast, com o objetivo de consolidá-la como um player relevante no mercado de cabotagem de contêineres no Brasil.

Exploração de novos negócios: estudo e eventual entrada em segmentos adjacentes à navegação, como, por exemplo, operações portuárias.

Parcerias estratégica: busca por novas aquisições e *joint ventures* que agreguem valor ao nosso portfólio.

Atentos ao aquecimento do setor e para alavancar nossos negócios, em 2024, investimos no fortalecimento do nosso *core business* e na diversificação de serviços. Essa estratégia tem sido fundamental para impulsionar o crescimento médio de 19% na receita bruta registrado nos últimos dez anos.





Cultura organizacional

Nos últimos anos, conduzimos um processo de **transformação cultural** com a ambição de apoiar nosso crescimento e, acima de tudo, com a missão de perpetuar o grande legado do nosso fundador, **Erling Lorentzen**. Para isso, investimos na reorganização da estrutura e dos processos internos, além da adoção de modelos de gestão mais horizontais e participativos, com ênfase em abordagens *bottom-up*, que valorizam a escuta ativa e a construção coletiva.

Nossa mudança organizacional também se apoia em jornadas de desenvolvimento mais profundas, voltadas ao autoconhecimento, à reflexão e ao aprendizado contínuo. Diferentemente de treinamentos pontuais, essas experiências promovem mudanças genuínas e sustentáveis – tanto individuais quanto coletivas.

Nesse contexto, nosso papel se amplia: facilitar o desenvolvimento de talentos, garantir que as pessoas certas estejam nos lugares certos e estimular o protagonismo individual. A transformação cultural também busca provocar reflexões sobre propósito, valores pessoais e o alinhamento entre carreira e realização profissional.

Em dezembro de 2024, refizemos a **pesquisa de valores** utilizando a mesma metodologia aplicada em 2019, com a intenção de avaliar a evolução ao longo dos últimos cinco anos. Estamos na fase de análise dos resultados, mas os dados já indicam avanços significativos em diversos aspectos da transformação proposta, especialmente quanto à resiliência, capacidade de reação e união do grupo em prol do fortalecimento do negócio.

Estratégia de diferenciação

Cada vez mais, a cultura organizacional torna-se o centro da nossa **estratégia de diferenciação**. Para isso, atuamos em cinco frentes:



Transparência e diálogo aberto dentro e fora da organização



Desenvolvimento para lidar com dilemas e complexidades da era pós digital



Liderança adaptativa e aprendizado contínuo



Foco em excelência e eficiência operacional



Relacionamento de longo prazo com clientes estratégicos





Diferenciais competitivos

Desde 2003, atuamos de forma pioneira no Brasil com a operação de **comboios oceânicos** – conjuntos de embarcações articuladas, compostos por um empurrador e uma ou mais barcaças. Inspirada em modelos adotados na Europa e no Golfo do México, desenvolvemos essa solução para se integrar à cadeia produtiva dos clientes, com as barcaças funcionando também como unidades de armazenagem.

Em um cenário em que a busca por soluções logísticas mais eficientes e sustentáveis se intensifica, os comboios oceânicos oferecem vantagens significativas em relação ao transporte rodoviário. Entre elas: alta capacidade de carga – um único comboio equivale a 215 carretas de 45 toneladas –, menor consumo de combustível e emissões, redução no número de acidentes e custos mais baixos com seguro de carga.



— Cabotagem: solução logística do futuro —

A cabotagem vem ganhando protagonismo como alternativa logística estratégica no Brasil, especialmente após o lançamento do **Programa BR do Mar**, sancionado pelo Governo Federal, em 2022. A iniciativa visa ampliar a oferta e a competitividade da navegação costeira.

Em 2025, o programa avançou com a publicação de um decreto regulamentador, assinado no final de maio, que detalha dispositivos da Lei nº 14.301/2022. O novo decreto estabelece regras mais claras para o afretamento de embarcações estrangeiras por períodos mais longos, mantendo a exigência de tripulação brasileira, e introduz diretrizes voltadas à sustentabilidade, com incentivos à adoção de embarcações ambientalmente mais eficientes.

Com essa nova regulamentação, o BR do Mar consolida um marco legal mais robusto para o setor, ampliando a atratividade da cabotagem, estimulando a concorrência e incentivando práticas logísticas mais sustentáveis no país. De acordo com a Associação Brasileira dos Armadores de Cabotagem (ABAC), em comparação com o transporte rodoviário, por exemplo, esse modal emite até quatro vezes menos CO₂ por tonelada transportada, além de proporcionar maior segurança às cargas e mais previsibilidade nos prazos.

No Brasil, onde mais de 80% da população vive em áreas próximas ao litoral e a costa se estende por cerca de 8 mil quilômetros, **o potencial da cabotagem é imenso**. O país ainda possui amplo espaço para crescimento no uso desse modal, abrindo oportunidades para inovação, investimentos e ganhos logísticos sustentáveis.





Nossa agenda de Sustentabilidade (GRI 2-22; 2-23)

Com o propósito de fortalecer e acelerar nossa atuação em sustentabilidade, contamos com uma **Estratégia de Sustentabilidade** ancorada no estudo de materialidade. Nesse plano, detalhamos nossas metas, os respectivos planos de ação e os prazos estabelecidos. Dispomos também de uma **Política de Sustentabilidade**, que reitera nosso compromisso com uma conduta empresarial responsável. (GRI 2-24).

Ao incorporar a sustentabilidade ao nosso mo-

delo de negócios, buscamos ir além do cumprimento das obrigações ambientais e sociais. Nosso foco é gerar valor de longo prazo para acionistas, clientes, colaboradores e para a sociedade como um todo. Esse compromisso reflete nossa dedicação em conduzir operações cada vez mais responsáveis, adotando práticas que minimizem impactos, fortaleçam as relações com as comunidades e impulsionem o desenvolvimento sustentável em todas as nossas atividades.



Instituto Ethos e Conferência Ethos 360°

Em linha com a evolução de nossas práticas sustentáveis, nos associamos ao **Instituto Ethos** – organização cuja missão é mobilizar, sensibilizar e apoiar empresas na gestão responsável e íntegra de seus negócios. Formalizada em maio de 2024, essa parceria estratégica visa fortalecer os padrões de sustentabilidade em nossas operações, com foco no desenvolvimento de políticas de governança e práticas empresariais cada vez mais éticas.

Como parte desse esforço, participamos ativamente das iniciativas promovidas pelo Instituto, incluindo rodas de conversa, grupos de trabalho e programas de capacitação. Estivemos presentes também na **Conferência Ethos 360°**, que reuniu empresas, personalidades públicas e instituições de referência em ESG, promovendo debates sobre temas como integridade, diversidade, direitos humanos, inovação e cultura organizacional.

Governança da Sustentabilidade (GRI 2-12, 2-13)

Desde 2022, contamos com um **Comitê de Sustentabilidade**, criado para estruturar, implementar, engajar e supervisionar nossos compromissos e iniciativas nas agendas ESG e de sustentabilidade. Composto por representantes e gestores de diversas áreas da Companhia, o Comitê atua como um núcleo integrador das práticas sustentáveis em todas as esferas da operação, tanto no mar quanto em terra.

Além de promover essa integração, o grupo desempenha um papel fundamental na identificação e mitigação de impactos socioambientais, contribuindo para a redução de riscos regulatórios, legais e reputacionais. Outro foco é impulsionar a eficiência operacional, gerando ganhos sustentáveis e econômicos no longo prazo.

A supervisão geral da gestão dos impactos socioambientais é atribuída à Diretoria Executiva, por delegação do Conselho de Administração. As aprovações sobre metas corporativas, incluindo as que envolvem planejamento estratégico e sustentabilidade, são de responsabilidade do Conselho de Administração.





Estratégia de Sustentabilidade

A nossa **Estratégia de Sustentabilidade** está estruturada em quatro pilares:



1. Cuidado com as pessoas



2. Proteção do meio ambiente



3. Integridade nos negócios



4. Relações com as partes interessadas

Quadro de Metas

Temas materiais

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

ODS atendidos



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) – **✓ Meta concluída.**

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 concluída.**

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





1. Cuidado com as pessoas



2. Proteção do meio ambiente



3. Integridade nos negócios



4. Relações com as partes interessadas

Quadro de Metas

Temas materiais

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

ODS atendidos



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) – **100% dos tripulantes foram treinados. Em andamento: o Plano de emergência das barcas foi renovado e o dos navios está sendo executado.**

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 2024) – **✓ Meta concluída.**

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) – **✓ Meta concluída.**





1. Cuidado com as pessoas



2. Proteção do meio ambiente



3. Integridade nos negócios



4. Relações com as partes interessadas

Quadro de Metas

Temas materiais

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

ODS atendido



ATUALIZAÇÕES:

*A meta 05 não será alcançada até 2025 devido a reformulações internas e ao redesenho da área, mas a previsão é lançar o Código de Conduta de Fornecedores até 2027. Enquanto isso, a Norsul já realiza treinamentos com fornecedores estratégicos e todos assumem, nos contratos de prestação de serviços, o compromisso de seguir o Código de Ética da companhia.

**Meta 06: O Regimento interno do Conselho de Administração está em fase final de elaboração interna, para posterior possível aprovação no órgão competente. Não serão instaurados formalmente até o final de 2025, Comitês de Assessoramento ao CA.

***Metas 7 e 8: Já desenvolvemos a matriz de validação de fornecedores e iniciamos sua aplicação em caráter piloto com alguns parceiros. Atualmente, estamos na fase de estruturação do processo, que ainda é realizado de forma manual, para integrá-lo ao nosso sistema de validação WE HANDLE.

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 concluída.

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

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

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

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. (Até 2025).

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

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





1. Cuidado com as pessoas



2. Proteção do meio ambiente



3. Integridade nos negócios



4. Relações com as partes interessadas

Quadro de Metas

Tema material

- Engajamento com *stakeholders*

ODS atendido



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

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) – ✓ **Meta concluída.**



Somos comprometidos com a vida

Acreditamos que pessoas engajadas são essenciais para a evolução e o crescimento sustentável do nosso negócio. Valorizamos a saúde, a segurança, o desenvolvimento e o bem-estar de todos os nossos colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho cada vez mais diverso, inclusivo e acolhedor, onde cada

profissional é reconhecido e incentivado a desenvolver todo o seu potencial.

Nosso compromisso também inclui a promoção e o respeito aos **direitos humanos**, dentro e fora da empresa.



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

	2023			2024		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
Empregados permanentes	90	458	548	89	419	508
Empregados temporários	0	0	0	0	0	0
Empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0	0
Empregados em tempo integral	90	458	548	89	419	508
Empregados de período parcial	0	0	0	0	0	0

	2023				2024			
	RJ	ES	SC	Total	RJ	ES	SC	Total
Empregados permanentes	494	36	18	548	459	33	16	508
Empregados temporários	0	0	0	0	0	0	0	0
Empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0	0	0	0
Empregados em tempo integral	494	36	18	548	459	33	16	508
Empregados de período parcial	0	0	0	0	0	0	0	0

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.



Direitos humanos (GRI 3-3)

Entendemos que a promoção e a proteção dos direitos humanos são essenciais para uma atuação ética, responsável e sustentável no setor marítimo. Em um ambiente marcado por operações remotas e contextos multiculturais, reforçamos nosso compromisso com a dignidade humana – tanto no cuidado com os colaboradores quanto na relação com comunidades potencialmente impactadas. Conduzir os negócios com integridade exige garantir condições de trabalho justas, com segurança, diversidade, inclusão e respeito às individualidades.

Reconhecemos, contudo, que os desafios persistem. O setor ainda enfrenta jornadas extensas, barreiras culturais, desigualdades salariais, baixa participação feminina na Marinha Mercante e limitações na fiscalização de embarcações estrangeiras. Também há riscos indiretos que afetam comunidades costeiras e tradicionais que dependem do mar para sobreviver. Diante desse cenário, seguimos fortalecendo nossas políticas, ampliando o diálogo com os *stakeholders* e promovendo ações de sensibilização e formação – com o compromisso de assegurar o respeito aos direitos humanos em toda a nossa cadeia de valor.

Saúde, segurança e bem-estar dos colaboradores (GRI 3-3)

A promoção da saúde, da segurança e do bem-estar dos nossos colaboradores é assegurada por políticas, práticas e processos organizacionais sólidos e abrangentes. Contamos com um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho que abrange todas as unidades administrativas, almoxarifados e embarcações com bandeira brasileira. Operamos em consonância com as principais normas regulamentadoras, como a NR-1, NR-7 e NR-9. Em 2024, não houve nenhuma ocorrência de doença profissional entre os nossos empregados. (GRI 403-10).

Comprometidos em ir além da conformidade legal, mantemos programas e realizamos, periodicamente, campanhas e eventos de conscientização voltados à promoção da saúde e da segurança. Todos os colaboradores próprios têm acesso a plano de saúde com cobertura nacional, além de diversos serviços complementares, como *check-ups* executivos para cargos de gerência e diretoria. (GRI 403-1)

Asseguramos a qualidade dos serviços de saúde ocupacional por meio da contratação de uma empresa especializada, responsável por executar o controle rigoroso de prazos, realização de avaliações médicas periódicas e forne-

cimento de diagnósticos clínicos adequados. O acesso dos trabalhadores a esses serviços é facilitado via agendamento estruturado, comunicação ativa e acompanhamento sistemático, garantindo que todos sejam atendidos conforme os requisitos legais e as necessidades individuais. (GRI 403-3)

A bordo, oferecemos um programa de alimentação com cardápios saudáveis e adaptados às particularidades de cada embarcação e região. Em 2024, renovamos os aparelhos de ginástica. Os marítimos contam também com áreas de convivência, incentivando hábitos saudáveis e o bem-estar.

Em 2024, o time de Náutica implementou um software a bordo (ISF Watchkeeper) para otimizar a gestão dos horários de trabalho e descanso dos colaboradores. Ele garante que as operações marítimas estejam em total conformidade com regulamentações internacionais, e visa prevenir a fadiga da tripulação, facilitar o monitoramento de horários e tornar auditorias mais ágeis e eficientes.

A seguir, apresentamos as principais ações promovidas com foco nesse tema. (GRI 403-6)





Programa VAMO!

O **VAMO!**  é uma iniciativa voltada à promoção da saúde integral e do bem-estar, estruturada em três pilares – mental, físico e financeiro – e disponível a todos os colaboradores. O programa oferece uma variedade de ações e atividades que incentivam uma nova percepção sobre a importância do autocuidado, tornando o processo de cuidar da saúde mais leve e prazeroso. Em 2024, além de todas as iniciativas descritas a seguir, promovemos eventos ao ar livre para estimular a prática de atividades físicas e fortalecer a integração entre colaboradores e suas famílias.

Wellhub: plataforma que disponibiliza planos e produtos em uma ampla rede de estabelecimentos, permitindo que os nossos colaboradores e seus familiares pratiquem atividades físicas. O benefício é oferecido em regime de coparticipação, com desconto em folha de pagamento.

Consultas nutricionais: funcionários podem realizar avaliações nutricionais on-line ou presenciais, de forma totalmente gratuita.

Zenklub: voltada à promoção do desenvolvimento de carreira e do cuidado com a saúde mental e emocional. A plataforma oferece conteúdos gratuitos e, em regime de coparticipação, disponibiliza sessões on-line com psicólogos, psicanalistas, coaches e terapeutas.

VIK / Game VAMO! incentiva hábitos saudáveis por meio de desafios diários e recursos de gamificação. É possível acumular bônus a cada atividade física registrada, monitorar a saúde com diagnósticos personalizados, participar de competições corporativas em tempo real e interagir com colegas no *feed* da empresa.

Sessões de shiatsu: realizadas duas vezes por mês nas unidades do Rio de Janeiro e Aracruz.

Consultoria financeira: em maio de 2024, firmamos uma parceria com a Poupadora Inteligente. O projeto teve duração de seis meses, com uma mentoria financeira individual aos interessados inscritos.

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





Benefícios

Oferecemos aos empregados administrativos e marítimos os seguintes benefícios, conforme previsto nos acordos coletivos das respectivas categorias. (GRI 401-2)



Plano de saúde



Auxílio-alimentação/
refeição



Plano odontológico



Seguro de vida



Vale-transporte



Desconto academia
(Wellhub)



Desconto saúde mental
(Zenklub)

Programa Viva Bem

Como benefício complementar ao plano de saúde, oferecemos o **Programa Viva Bem**. Por meio de uma equipe multidisciplinar, a ação apoia colaboradores e seus familiares em momentos delicados, como acidentes e internações. Inclui também o Viva Mamãe, com acompanhamento especializado durante a gestação, além de um serviço de telemedicina 24 horas, com atendimento clínico gratuito todos os dias da semana.





Segurança operacional (GRI 3-3, TR-MT-540a.1)

Temos o compromisso com as melhores práticas em segurança operacional, bem como com a constante preparação e prontidão para respostas a incidentes e emergências. Para isso, realizamos treinamentos e simulados periódicos, monitoramos indicadores e controles internos, e promovemos inspeções sistêmicas.

A cultura de segurança é reforçada também diariamente, mediante conversas individuais e coletivas com os colaboradores, além de pílulas informativas que enfatizam a importância do cumprimento rigoroso das normas internas, dos procedimentos operacionais e das **Regras de Ouro**. Essas diretrizes orientam todos a agir de forma preventiva e a reportar qualquer comportamento que possa gerar risco. Além disso, preveem que, caso um colaborador não se sinta seguro diante de determinada situação, ele deve exercer o direito de recusa e informar imediatamente à liderança.

Dispomos de um **Sistema de Gestão de QSMS** e de um **Manual de Gerenciamento de Segurança** alinhado ao *International Safety Management Code (ISM Code)*, que padroniza as práticas internacionais para a operação segura de embarcações. Realizamos também o monitoramento contínuo das certificações obrigatórias, como o *International Ship and Port Facility Security Code (ISPS Code)*.

Para reforçar nossa segurança operacional, adotamos a **Tanker Management and Self-Assessment (TMSA)**, uma ferramenta de avaliação desenvolvida pelo *Oil Companies International Marine Forum (OCIMF)*, que permite identificar, implementar ações preventivas, minimizar a ocorrência de acidentes e incidentes, e mitigar impactos ambientais. O cumprimento das diretrizes do *TMSA* também assegura a conformidade com regulamentações marítimas e ambientais internacionais.

Adicionalmente, o time de QSMS realiza inspeções periódicas nas embarcações, gerencia as Não Conformidades (NCs) identificadas e monitora os principais indicadores de desempenho por meio de painéis gerenciais, abrangendo acidentes, quase-acidentes, ações preventivas e comportamentos inseguros. Contamos, ainda, com uma rigorosa **Política de Álcool e Drogas**, cujo principal objetivo é estabelecer e garantir o cumprimento de diretrizes que proíbem o consumo dessas substâncias a bordo.

Por fim, atestamos nossa conformidade com a **Convenção do Trabalho Marítimo (CTM)**, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), via auditorias do *Maritime Labour Statement of Compliance*, que asseguram que nossos navios operam em conformidade com os padrões internacionais relativos a condições de trabalho, direitos dos trabalhadores marítimos, segurança e bem-estar a bordo.



Tratamos a segurança como prioridade absoluta. Em 2024, registramos apenas um acidente – o melhor resultado da nossa história.





Programas de Gerenciamento de Riscos Operacionais (GRI3-3, 403-2, 403-7)

Para fortalecer a proteção aos colaboradores, ao meio ambiente, às cargas e aos ativos das embarcações, além de minimizar riscos financeiros e preservar a nossa reputação, adotamos Programas de Gerenciamento de Riscos Operacionais.

Entre as iniciativas, destaca-se o **Programa de Gerenciamento de Risco (PGR)**, desenvolvido com base na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), aplicável tanto às bases quanto às embarcações. A partir do PGR, são identificados e avaliados os riscos específicos aos quais cada trabalhador está exposto. Quando um risco é detectado, o programa orienta a adoção de estratégias de mitigação, que incluem a implementação de controles preventivos, a elaboração de planos de contingência e, quando necessário, a transferência dos riscos.

A **saúde ocupacional** dos funcionários é monitorada por meio do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), que estabelece medidas preventivas e promove o acompanhamento periódico da saúde dos trabalhadores. A gestão do programa é reali-

zada por uma empresa especializada, assegurando qualidade no controle de prazos, avaliações e diagnósticos.

Complementarmente, mantemos um **Plano de Emergência Local / Plano de Contingência**, aplicável a bases e embarcações, com o objetivo de proteger as pessoas, reduzir danos materiais e ambientais e garantir uma resposta rápida e coordenada em emergências.

A estrutura de governança da segurança é reforçada por três comitês especializados: a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA); o Grupo de Segurança e Saúde no Trabalho a Bordo; e o Comitê de Segurança. Esses comitês são responsáveis por promover a cultura de prevenção de acidentes e por fortalecer o diálogo contínuo sobre saúde e segurança no ambiente corporativo. (GRI 403-4)

Ademais, os acordos firmados com os sindicatos garantem a observância da legislação trabalhista e a manutenção de benefícios voltados à saúde e à segurança dos colaboradores.

— Envolvimento dos colaboradores (GRI 403-4)

Prezamos pela participação ativa dos colaboradores no desenvolvimento, na implementação e na avaliação dos procedimentos e instruções que integram o Programa de Gerenciamento de Risco e o Sistema de Gestão Integrada. Além disso, a área de QSMS acompanha, por exemplo, auditorias da Maritime Labour Statement of Compliance, que envolve entrevistas com os marítimos de embarcações próprias.

As informações relevantes sobre saúde e segurança do trabalho são disponibilizadas pelos programas PGR e PCMSO. Esses dados permanecem acessíveis e são divulgados, periodicamente, nos **Diálogos de QSMS**, em alertas de segurança e por meio dos canais internos de comunicação, como a Conecta (intranet), a TV Corporativa e os grupos de WhatsApp.

O sigilo das informações pessoais relacionadas à saúde dos colaboradores é rigorosamente mantido, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Asseguramos, ainda, que a participação dos funcionários nos serviços de saúde ocupacional não seja utilizada para qualquer forma de tratamento discriminatório ou desfavorável. (GRI 403-3)





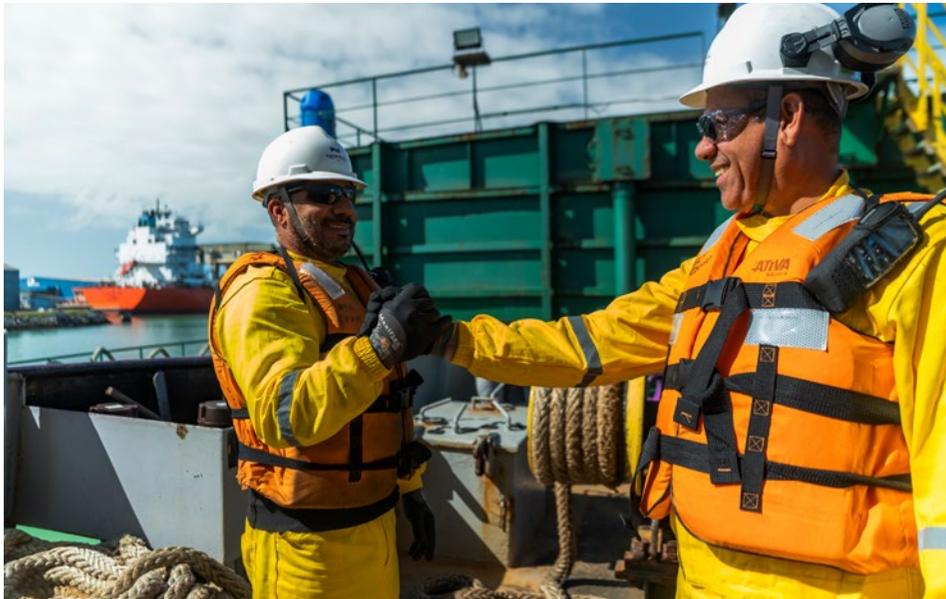
Treinamentos de segurança (GRI 403-5)

Como parte das ações de preparação, treinamento e avaliação da prontidão das nossas equipes para situações de crise e emergência, mantemos um cronograma estruturado de simulados, realizados tanto nas bases quanto nas embarcações. Esses exercícios ocorrem mensal ou anualmente, conforme o tema e a necessidade operacional.

Entre os cenários abordados estão: combate

a incêndio, abandono de navio, resgate de homem ao mar, encalhe, colisão, derramamento de óleo ou produto químico e resgate em espaço confinado.

Além dos simulados, os treinamentos técnicos são oferecidos na Plataforma de Capacitação On-line da Norsul (NorsulCAP) e/ou conduzidos presencialmente, assegurando a atualização contínua dos colaboradores.



Números de Segurança 2024

2 acidentes relatados

Melhor resultado da nossa história.

8 de taxa de gravidade.*

199 cartões emitidos

sendo 17 relacionados a comportamentos e 182 a condições inseguras.

37 inspeções de QSMS realizadas

abrangendo itens de QSMS e de habitabilidade a bordo.

9 auditorias internas 7 auditorias externas

cobrindo os padrões ISM (*International Safety Management*), ISPS (*International Ship and Port Facility Security*) e MLC (*Maritime Labour Convention*), conforme exigido pela IMO.

*Indicador utilizado para medir o impacto negativo de um acidente e seus respectivos efeitos.



Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT)

Realizada anualmente, a SIPAT 2024 teve como tema “Cuide de você, cuide do outro” e abordou assuntos como os impactos pessoais e profissionais dos acidentes de trabalho, noções de primeiros socorros e reflexões sobre o assédio. Além disso, a Diretoria e o time de Compliance conduziram uma palestra dirigida a todos os colaboradores, reforçando o compromisso com a ética e o respeito nas relações.





Programa Atitude é vida

Lançado em 2022, o **Programa Atitude é Vida** tem como foco promover a mudança de comportamento, incentivando o comprometimento, o trabalho em equipe e o respeito mútuo entre colaboradores e prestadores de serviço.

O programa utiliza ferramentas e práticas específicas para capacitar todos os envolvidos na identificação de pontos críticos e na adoção de ações mitigadoras, essenciais para a correção de processos. Dessa forma, busca-se assegurar o cumprimento rigoroso das políticas, diretrizes e padrões de qualidade, segurança, meio ambiente e saúde.

Ao longo de 2024, entre as ações do programa, destacam-se inspeções e auditorias (internas e externas) e o **Diálogo de Segurança**, sobre temas relevantes, como a proibição do uso de adornos em áreas operacionais, reforçando a importância de atitudes preventivas no dia a dia das operações.

Programa de Rancho

Desenvolvido para aprimorar os processos de aquisição, armazenamento e devolução de alimentos, assegurando o bem-estar e o cuidado com a tripulação. A primeira etapa consistiu em um diagnóstico participativo, envolvendo diretamente os marítimos. A partir dessa escuta ativa, foram realizados ajustes nos processos operacionais e na governança. Todo o sistema passou a ser monitorado pela equipe de QSMS, com suporte contínuo de uma nutricionista especializada. Uma pesquisa realizada após um ano de implementação revelou que a maioria da tripulação percebeu uma melhora significativa na qualidade do rancho. Como reflexo dos avanços na gestão e na redução de desperdícios, o orçamento de 2025 destinado à alimentação foi mantido no nível de 2024.

Acidentes de trabalho (GRI 403-9)

EMPREGADOS	2023	2024
Número de horas trabalhadas	1.139.840	2.131.908
Base de número de horas trabalhadas	1.000.000	1.000.000
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0
Número de consequências graves resultantes de acidente de trabalho	0	0
Índice de consequências graves resultantes de acidente de trabalho	0	0
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluindo mortes)	6	2
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluindo mortes)	5,26	3,93





Formação, atração, desenvolvimento e retenção de talentos (GRI 3-3)

Nossos processos de gestão de pessoas, tanto no mar quanto em terra, envolvem desde a atração e retenção de talentos alinhados à cultura organizacional até o desenvolvimento profissional, por meio de programas que se desdobram em treinamentos, rodas de conversa e ações individuais, como mentorias e *coachings*, além de ciclos de avaliação e reconhecimento. Para isso, promovemos uma série de iniciativas, detalhadas a seguir. (GRI 404-2)

Comitê de Gente

Contamos com um processo de mapeamento e avaliação de colaboradores, conhecido como **Comitê de Gente**. A iniciativa visa identificar talentos individuais, avaliar o alinhamento à cultura e aos valores da Companhia, mapear habilidades de influência e liderança, além de levantar aspectos relacionados ao desenvolvimento e aos interesses de carreira dos co-

laboradores. O Comitê também apoia as discussões de sucessão dentro da organização.

O processo é conduzido em etapas: inicia-se com uma autoavaliação, seguida pela avaliação do gestor imediato. Posteriormente, as informações são analisadas por um comitê colegiado, responsável pela calibração final das avaliações, assegurando consistência e isonomia no processo.

Esse mapeamento proporciona visibilidade aos talentos e às necessidades individuais e coletivas, reforça o alinhamento à cultura organizacional e estimula o protagonismo dos colaboradores em suas trajetórias de carreira. Além de permitir a identificação de vulnerabilidades e lacunas de competências que devem ser desenvolvidas de forma sistêmica. O Comitê de Gente é realizado bianualmente.

Média de horas de capacitação por colaborador (GRI 404-1)

	2023		2024	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Média	32,58	18,7	26,30	16,39

A média de horas de capacitação detalhada por categoria funcional se encontra no Anexo GRI.

Jornada de Carreira

Desde 2022, promovemos a **Jornada de Carreira**, um programa dedicado ao fomento do protagonismo no desenvolvimento da carreira dos colaboradores, alinhando suas aspirações individuais aos objetivos estratégicos da empresa. A iniciativa inclui uma primeira etapa onde o participante se aprofunda em autocohecimento e define qual o seu próximo passo de carreira e uma segunda etapa de mentoria individual para desenvolvimento de comportamentos. O programa tem duração de 6 a 8 meses e é direcionado a um grupo de funcionários selecionados a partir das discussões do Comitê de Gente.

Cultura de Aprendizagem

O **programa Cultura de Aprendizagem** visa desenvolver a habilidade de aprender continuamente (“aprender a aprender”), estimular o protagonismo na construção da própria carreira e promover a troca de conhecimentos internos. Empresas do futuro reconhecem o aprendizado como uma responsabilidade coletiva e incentivam o protagonismo dos colaboradores nesse processo.

Com esse propósito, a iniciativa viabiliza também o fortalecimento da gestão do conhecimento e a valorização do saber interno, por meio da formação de curadores voluntários em diferentes áreas de conhecimento. Entre os temas já abordados estão: auditoria, *business intelligence*, contabilidade, comunicação e oratória, desenvolvimento de sistemas e cabotagem.

Programa Avante

Criado com o objetivo estratégico de promover mais alinhamento e aproximação do time de marítimos com o negócio e a cultura da empresa. A iniciativa busca estimular o protagonismo, fortalecer a integração entre times de bordo e terra e aprimorar comportamentos de liderança, por meio de imersões anuais com duração média de três dias.





#EVOLUIU – Desenvolvendo uma nova geração

Em 2024, demos continuidade ao **programa #EVOLUIU**, uma iniciativa voltada para estagiários e jovens aprendizes. Com a participação de cerca de 20 integrantes, o programa visa apoiar o desenvolvimento profissional e de carreira desses jovens, ampliando o entendimento sobre o negócio e fortalecendo comportamentos atrelados à cultura organizacional.

Os encontros são realizados mensalmente, de forma presencial ou on-line. No último ano, alguns dos temas abordados foram: autoconhecimento; apresentação de áreas da empresa como operações e náutica; boas práticas para LinkedIn e elaboração de currículo; e feedback.

Projeto IA generativa

Em parceria com uma consultoria de tecnologia, iniciamos a implementação de um projeto de **Inteligência Artificial Generativa (GenAI)**, com o objetivo de transformar nossas operações. Utilizando modelos avançados de linguagem, a iniciativa busca automatizar tarefas repetitivas, otimizar processos e aprimorar a tomada de decisões estratégicas.





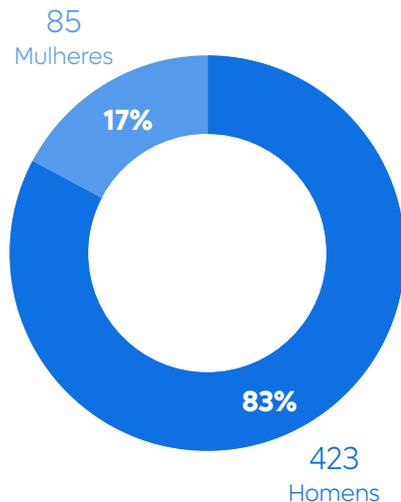
Diversidade, equidade e inclusão (GRI 3-3)

Estamos comprometidos com a promoção da igualdade de oportunidades e com a construção de um ambiente de trabalho saudável, seguro, inclusivo e acolhedor, onde todas as pessoas possam se expressar livremente e se sentir respeitadas. Não toleramos qualquer forma de discriminação entre nossos colaboradores.

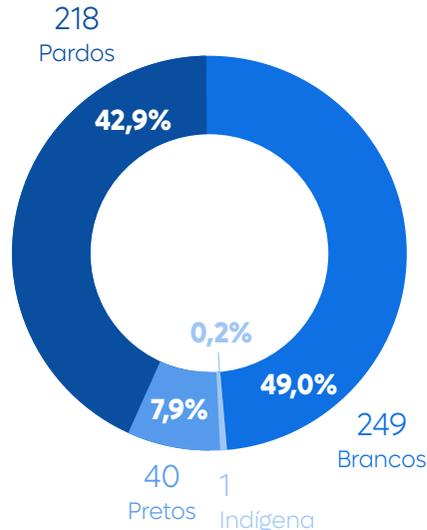
Reconhecemos, no entanto, que ainda há desafios importantes a serem superados, como a sub-representação de mulheres no setor marítimo global e a necessidade de enfrentar as desigualdades históricas no Brasil. Seguimos também empenhados em ampliar a inclusão de outros grupos minorizados, com atenção especial ao recorte racial, à inclusão de pessoas com deficiência e ao acolhimento da comunidade LGBTQIAPN+.

Em 2024, registramos quatro casos de discriminação. Todos foram analisados e apurados. As vítimas nos casos considerados procedentes receberam suporte, incluindo aconselhamento, enquanto a outra parte foi notificada e sujeita às penalidades previstas em nossa Política de Consequências. (GRI 406-1)

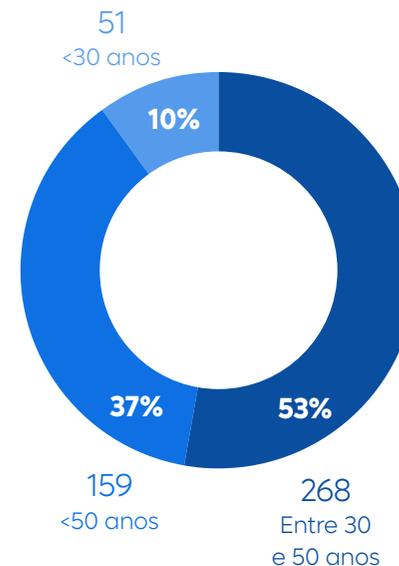
Funcionários por gênero (2024)



Funcionários por etnia (2024)



Funcionários por faixa etária (2024)



Os indicadores de diversidade estão detalhados no anexo GRI, nas páginas [77](#), [78](#) e [79](#).





Principais iniciativas realizadas nesta temática



*.O programa Seu Jeito Soma abrange todas as ações de desenvolvimento e eventos de relacionamento com objetivo de D&I. As ações são continuadas e revisitadas para ajustes de acordo com a estratégia e orçamento anual.

Programa Seu Jeito Soma

Para orientar nossa jornada rumo a um ambiente mais inclusivo e plural, criamos, em 2021, o programa **Seu Jeito Soma: Somos múltiplos, Somos Norsul**. O propósito é fomentar o entendimento, a discussão, a conscientização e a proposição de ações relacionadas à diversidade e inclusão (D&I).

Desde então, promovemos os **Diálogos de Diversidade**, ciclos de conversa com os colaboradores, como instrumento de letramento e sensibilização. Em 2024, as iniciativas impactaram cerca de 200 pessoas, totalizando 19 horas de treinamento sobre colorismo, vieses inconscientes, diversidade e assédio. Realizamos também campanhas de comunicação em datas comemorativas, com eventual distribuição de brindes.

Grupo de Diversidade

Desde 2022, contamos com o **Grupo de Diversidade**, formado por colaboradores de diversos cargos e áreas que se reúnem mensalmente para aprofundar debates sobre o tema, compartilhar conhecimentos e estimular a reflexão e o engajamento em toda a organização.





Grupo de Masculinidades

Formado exclusivamente por colaboradores homens, o grupo discute temas como masculinidade tóxica, machismo e estereótipos de gênero – tanto na sociedade quanto no ambiente corporativo. Até o momento, foram realizados 10 encontros on-line e presenciais, com a participação de cerca de 40 colaboradores.

Apesar dos avanços, reconhecemos que ain-

da enfrentamos desafios significativos, como a baixa representatividade de pessoas de grupos minorizados e a presença limitada de mulheres a bordo. Para enfrentar essas questões, já estão em andamento planos voltados à ampliação da contratação e do desenvolvimento de lideranças femininas e negras, bem como ao aumento da participação de mulheres no quadro de marítimos.



Horizontes Femininos

Em parceria com a WISTA Brazil, realizamos, em 2024, o **Horizontes Femininos – Desafios e Futuro da Mulher na Navegação**, o primeiro fórum brasileiro dedicado a reunir e dar voz às mulheres do setor marítimo. Sediado no Teatro Adolpho Bloch, no Rio de Janeiro, o evento contou com transmissão ao vivo e reuniu mais de 200 participantes.

De forma inédita no país, o fórum proporcionou um espaço para o debate de temas fun-

damentais, como os desafios enfrentados pelas profissionais da navegação e o combate ao assédio no ambiente de trabalho. Mulheres das Marinhas Mercante e de Guerra, executivas de grandes companhias, a diretora da Agência Nacional de Transportes Aquaviários (ANTAQ), Flávia Takafashi, e outras profissionais do setor promoveram um diálogo inspirador sobre os principais desafios enfrentados pelas mulheres e como fortalecer a presença feminina no mercado marítimo nacional.





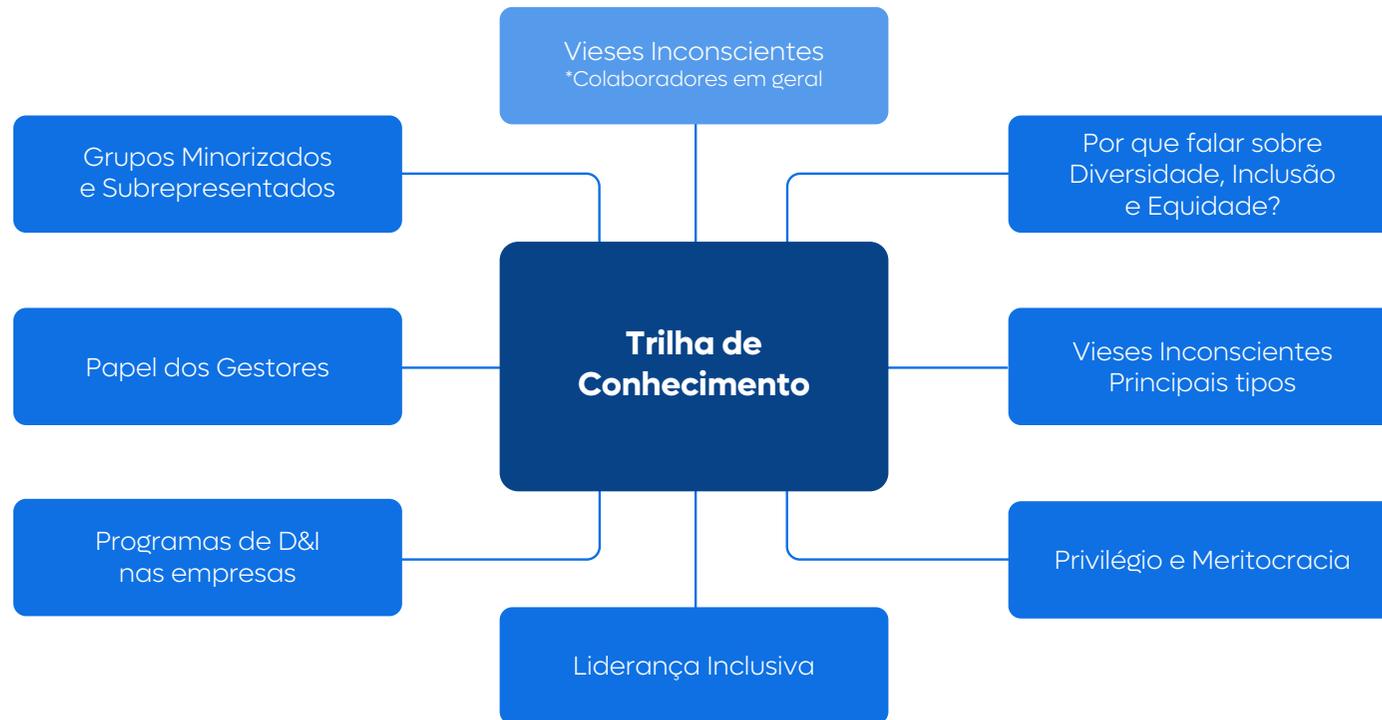
Fortalecimento Marca Empregadora

Com vistas a fortalecer nossa marca empregadora e conscientizar sobre a importância da diversidade e da inclusão no setor, investimos em ações estratégicas de relacionamento com instituições de formação marítima, como o CIAGA (Centro de Instrução Almirante Graça Aranha) e o CIABA (Centro de Instrução Almirante Braz de Aguiar).

Ao longo de 2024, realizamos quatro encontros voltados à apresentação da Norsul, de nossas iniciativas de Diversidade e Inclusão (D&I) e dos programas de desenvolvimento de carreira e ações afirmativas. As rodas de conversa também tiveram como propósito aproximar futuros profissionais do mercado marítimo da nossa cultura organizacional. Adicionalmente, priorizamos a contratação de mulheres e criamos uma etapa de *onboarding* para os praticantes.

Liderança Inclusiva

A capacitação contou com uma trilha de conhecimento que teve como missão sensibilizar gestores de bordo e terra para a pauta de D&I. Em 2024, foram 39 gestores treinados totalizando 24 horas totais de treinamento.





Participação em eventos

Ao longo de 2024, intensificamos nossa presença em importantes eventos, como parte da estratégia de negócios e do fortalecimento da marca empregadora. Buscamos ampliar a nossa visibilidade institucional perante públicos estratégicos, ao mesmo tempo em que promovemos o diálogo com outros *players* do mercado. Queremos nos posicionar como agente ativo nos principais debates do setor, atraindo novos negócios e talentos que se identificam com nossos valores e com a nossa cultura.

Rio Innovation Week

Considerado o maior evento de inovação e tecnologia da América Latina, marcamos presença também no **Rio Innovation Week**, contribuindo para discussões fundamentais sobre o papel da inovação e da tecnologia no ambiente corporativo. Nossa diretora de Gente, Gestão e Frota, Aline Carvalho, abordou como a rápida evolução tecnológica impõe desafios à adaptação humana e destacou a importância de construir uma cultura organizacional capaz de lidar com mudanças de forma ágil e resiliente.

Intermodal South America

Marcamos presença na **Intermodal South America**, um dos principais eventos de logística e comércio exterior da América Latina. Com um estande moderno, visual e interativo de 96 m², apresentamos nossas soluções logísticas e reforçamos o compromisso com a inovação e a sustentabilidade.

O espaço recebeu clientes, parceiros, profissionais da logística e da cabotagem, além de estudantes. Uma vitrine 100% interativa permitiu aos visitantes explorar, via painéis *touchscreen*, os diferenciais da nossa frota – incluindo graneleiros, comboios oceânicos, navios químicos e o navio cimenteiro Tellus, pioneiro no transporte de cimento a granel seco com tecnologia limpa e segura. Outra atração foi a maquete em escala reduzida do Pio Grande, nosso navio multipropósito, com capacidade para transportar até 30 mil toneladas de carga, retirando até 715 carretas das estradas a cada viagem.

Durante o evento, nossos colaboradores participaram também de painéis e rodadas de negócios, fortalecendo o relacionamento com parceiros estratégicos e ampliando a visibilidade da nossa marca no mercado.





RH Rio

Estivemos presentes também na 48ª edição do **RH Rio**, o maior congresso de gestão de pessoas do Rio de Janeiro, que abordou temas como liderança, tendências, cultura, ecossistema e sustentabilidade. Pela primeira vez, fomos convidados a compor o comitê curador do evento, por meio da diretora de Gente, Gestão e Frota, Aline Carvalho. Junto com Priscila Lopez, gerente de Desenvolvimento e Comunicação, as executivas apresentaram o painel “Inovando na gestão da cultura”, no qual discutiram o case da Norsul e as práticas de transformação cultural que vêm sendo implementadas na Companhia ao longo dos últimos anos.



4º Fórum ITL de Inovação do Transporte

Participamos do **4º Fórum ITL de Inovação do Transporte**, evento que reuniu especialistas e lideranças do setor para debater soluções sustentáveis e tecnológicas para os principais desafios do transporte no Brasil. Nosso gerente de Qualidade, Segurança, Meio Ambiente, Saúde e Sustentabilidade, Rafael Mendes, compartilhou as boas práticas adotadas pela Norsul, com destaque para ações relacionadas à redução de emissões, à eficiência energética e ao desenvolvimento de tecnologias limpas. Acompanhamos também debates sobre os caminhos para a descarbonização do setor de transportes e o papel das empresas na construção de uma matriz logística mais verde e resiliente.



Conarh

Participamos da 50ª edição do **Conarh**, uma das maiores conferências de recursos humanos do Brasil. Durante o evento, a nossa diretora Aline Carvalho integrou uma roda de conversa sobre “Cultura como Estratégia”, na qual destacou que a cultura organizacional é o alicerce para sustentar mudanças estratégicas, reforçando também a importância do envolvimento de todos os colaboradores no processo de transformação cultural – não apenas das lideranças.





Investimento Social

Acreditamos que apoiar projetos sociais é fundamental para impulsionar o desenvolvimento, promover a inclusão e contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e sustentável. Temos o compromisso de devolver à so-

cidade parte dos nossos recursos humanos e financeiros, buscando gerar oportunidades em áreas essenciais como cultura, esporte, educação, saúde e cidadania.

Principais projetos sociais apoiados



Lei da cultura

- Museu Marítimo do Brasil – RJ
- Ballet Bolshoi – SC
- Ballet Manguinhos – RJ
- Teatro Riachuelo – RJ
- Projeto Cria – RJ
- Instituto de Navegação e Sustentabilidade da Amazônia – PA
- Rio Memórias – RJ
- Instituto Mar Adentro – RJ



Lei do esporte

- Equipe Vela Olímpica – Instituto Bons Ventos – RJ
- Escola de Vela – Escola Naval – RJ
- Projeto Bons na Escola – ES
- Instituto Anderson Varejão – ES



Fundo da Infância e Adolescência

- Hospital Pequeno Príncipe – PR
- Clínica CEAD – Centro de atendimento a neurodiversidade – ES



Fundo do Idoso

- Cidadania em Ação – Amigos da Justiça – Atendimento Idosos – ES
- Hospital de Câncer de Barretos (Hospital do Amor) – SP



Lei do ISS (RJ)

- Instituto Ekloos (Programa Co.Impacto) – RJ

	2023	2024
Total projetos sociais apoiados	25	16
Total investido	R\$ 2,2 milhões	R\$ 1,4 milhão

Em 2024, investimos mais de R\$ 1,4 milhão em 16 projetos sociais e sete iniciativas comunitárias, apoiando ações voltadas ao desenvolvimento humano e a integração social nas regiões onde operamos.





Instituto Ekloos (Programa Co.Impacto) – RJ

Há seis anos, em parceria com o Instituto Ekloos e a Secretaria de Cultura do Rio de Janeiro, desenvolvemos o **Programa Co.Impacto**. A iniciativa visa fortalecer ONGs e negócios sociais com mentorias focadas em gestão de projetos e inovação. Ao final de cada ciclo, as organizações apresentam suas propostas em uma banca

de investimentos e podem receber um incentivo de até R\$ 140 mil. Além de impulsionar o terceiro setor, o Co.Impacto também promove oportunidades de voluntariado para colaboradores da Norsul, que atuam diretamente no apoio aos projetos selecionados.

Números gerais Programa Co.Impacto

5 edições

30.199 beneficiários diretos

34 iniciativas já passaram pelo programa

150.995 beneficiários indiretos

94 gestores participaram da aceleração

57% índice médio de crescimento

94 voluntários da Norsul

1,9 milhão de reais de investimento desde o início do projeto





Norsul nos Jogos Olímpicos de Paris

Apoiamos os velejadores brasileiros Henrique Haddad e Isabel Swan, via leis de incentivo ao esporte, nos **Jogos Olímpicos de Paris**. Esse patrocínio reforça nosso compromisso com o desenvolvimento do esporte nacional e com a valorização de talentos que representam o Brasil em competições internacionais. Incentivamos não apenas a performance esportiva, mas também os valores que o esporte carrega, como disciplina, resiliência, trabalho em equipe e superação, plenamente alinhados à cultura e aos princípios da Norsul.



Voluntariado empresarial

Mutirão de limpeza nas praias brasileiras

Em celebração ao Dia Mundial dos Oceanos, em 2024, nossas equipes se uniram em uma ação de conscientização ambiental, realizando mutirões de limpeza em praias de três estados brasileiros: Praia de Botafogo (RJ), Praia do Sahy, em Aracruz (ES), e Praia Grande, em São Francisco do Sul (SC). A iniciativa, realizada em parceria com o projeto Nas Marés, resultou na **remoção de mais de 390 kg de resíduos**, que foram destinados de forma adequada, reforçando nosso compromisso com a preservação dos ecossistemas costeiros.



Organizações aceleradas em 2024



Instituto Refazer



Instituto Permacultura Lab



INPAR



Instituto Emunah



Instituto LAR



REF Rocinha



Katalisar



Trabalhamos para promover o que é bom para o mundo

Adotamos uma abordagem integrada para conciliar eficiência operacional e responsabilidade ambiental. Investimos constantemente em tecnologias de baixo impacto, modernização de processos e práticas de gestão que promovam maior performance com menor pegada de carbono. Atuamos com foco na preservação dos ecossistemas marinhos, na descarbonização da navegação e no fortalecimento da transição para uma matriz energética mais sustentável.

Como reflexo desse trabalho, em 2024, **não registramos nenhuma multa ou sanção ambiental** (GRI 2-27). Atuamos em um setor sujeito a regulamentações rigorosas – que envolvem a gestão da água de lastro, emissões, resíduos e prevenção da poluição por óleo – e buscamos nos antecipar às exigências regulatórias de curto, médio e longo prazo, implementando uma série de ações que asseguram uma gestão ambiental cada vez mais eficiente.

Com inovação, gestão ambiental rigorosa e responsabilidade em cada etapa das operações, navegamos com propósito: reduzir impactos, proteger a biodiversidade e contribuir ativamente para um setor marítimo mais limpo, eficiente e alinhado às metas globais de sustentabilidade.





Impacto das mudanças climáticas nas operações de cabotagem

As mudanças climáticas impõem riscos físicos relevantes às operações de cabotagem, como elevação do nível do mar, aumento na frequência de tempestades e alterações em rotas fluviais e marítimas. Esses eventos podem causar atrasos logísticos, fechamento temporário de portos e aceleração do desgaste da frota, resultando em custos operacionais mais elevados. As implicações financeiras incluem perda de receitas por interrupções, necessidade de redirecionamento de rotas e adaptação da infraestrutura portuária.

Para mitigar esses impactos, adotamos práticas como avaliações de riscos físicos e de transição, *benchmarking* tecnológico e cláusulas contratuais específicas para eventos climáticos extremos. Mapeamos também oportunidades de sinergia logística com setores estratégicos, como o de energia renovável, reforçando nossa capacidade de adaptação e resiliência diante do cenário climático em transformação.

Descarbonização do Transporte Marítimo (GRI 305-4, 305-5, TR-MT-110a.2)

A Organização Marítima Internacional (IMO), por meio da Estratégia Revisada de Gases de Efeito Estufa, aprovada no Comitê de Proteção do Meio Marinho (MEPC 80), estabeleceu a ambição de alcançar emissões líquidas zero na navegação internacional até 2050. Essa estratégia prevê o uso crescente de combustíveis de baixo ou zero carbono até 2030, além de metas intermediárias de redução de emissões: pelo menos 20% (com meta indicativa de 30%) até 2030 e pelo menos 70% (com meta indicativa de 80%) até 2040.

Nossas metas de curto e longo prazo estão alinhadas às exigências do mercado e fundamentadas nas diretrizes da IMO. Nesse con-

texto, realizamos anualmente o acompanhamento do Índice de Intensidade de Carbono (CII), reportando os resultados à organização e justificando as ações de eficiência energética por meio de planos específicos para cada embarcação.

Em 2024, nossa frota apresentou um índice médio ponderado pelo *deadweight* – capacidade total de transporte de um navio – de 5,05, o que nos posicionou com a classificação “C”, em uma escala que vai de “A” (desempenho mais eficiente) a “E” (menos eficiente). Para o cálculo desse indicador, foi considerado o Escopo 1 de emissões, focado no CO₂ gerado diretamente pelas operações das embarcações.



Contamos com um sistema on-line de monitoramento das emissões atmosféricas de nossa frota, que integra dados de sensores aos sistemas de gestão e permite o acompanhamento em tempo real do Carbon Intensity Indicator (CII Rating).





NAVIOS	CII ATTAINED (gCO ₂ /ton.Nm)	CIIREF 2024 (gCO ₂ /ton.Nm)	CII RATING 2024
Amberjack	3.42	3.88	B
Juruti ¹	4.46	4.09	D
Pio Grande ²	8.97	7.24	E
Sepetiba Bay ³	8.03	6.76	E
Taruca ⁴	11.18	11.61	C
Tellus	12.58	9.26	E
Trombetas	3.80	3.89	C
White Whale	3.93	4.06	C
	Ponderado	Referência	
Frota	5.36	5.05	C

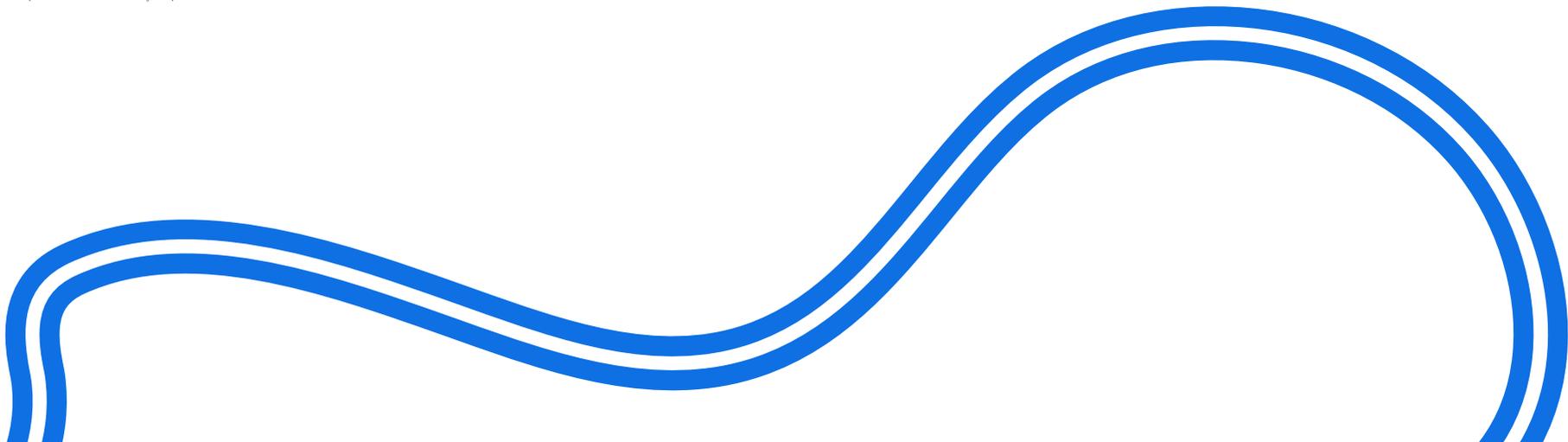
1 Juruti recebeu nota D em 2024 devido ao elevado tempo em fundeio, que representou 36% do ano operacional. **2 Pio Grande** recebeu nota E em 2024 em razão do longo tempo de espera para atracação nos terminais e da duração da operação de carga e descarga. **3 Sepetiba Bay** recebeu nota E em 2024 pelos mesmos motivos: tempo elevado de espera para atracação e operação prolongada de carga e descarga. **4 Taruca** recebeu nota E em 2024 devido à operação de descarregamento, que exige o funcionamento dos MCPs (Main Cargo Pumps, ou Bombas Principais de Carga) para alimentar as bombas de descarga. Toda a operação ocorre enquanto a embarcação permanece atracada.

Eficiência Ambiental do Transporte Aquaviário

Estudo da Norsul revela que o transporte por navios emite até seis vezes menos CO₂ do que o transporte rodoviário.

Um levantamento realizado pela Norsul, em 2024, reforçou a eficiência ambiental do transporte aquaviário em comparação ao rodoviário. Com base no critério de “gramas de CO₂ por tonelada por quilômetro rodado”, o estudo comparou as emissões de GEE geradas pelo navio multipropósito Pio Grande e pelas carretas necessárias para transportar uma carga equivalente de 30 mil toneladas no mesmo trajeto.

Os resultados demonstram que o transporte por caminhões emite, aproximadamente, 6,23 vezes mais CO₂ do que o navio. Enquanto o Pio Grande emite cerca de 353 toneladas de CO₂ na operação analisada, a frota de carretas necessária para transportar a mesma carga lançaria cerca de 2.200 toneladas na atmosfera – um acréscimo de aproximadamente 1.847 toneladas de gases poluentes.





Gestão das emissões de GEE (GRI 3-3, 305-1, 305-2, 305-3; TR-MT-110a.1)

Há três anos, publicamos de forma proativa nosso Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa no registro público do **Programa Brasileiro GHG Protocol**, iniciativa gerenciada pelo Centro de Estudos em Sustentabilidade da FGV (FGVces). O programa é responsável por adaptar o método GHG Protocol à realidade brasileira e desenvolver ferramentas de cálculo para estimativas de emissões. Como reconhecimento desse compromisso, conquistamos o **Selo Bronze** no ciclo de 2021, o **Selo Prata** em 2022, e o **Selo Ouro**, em 2023 e 2024.

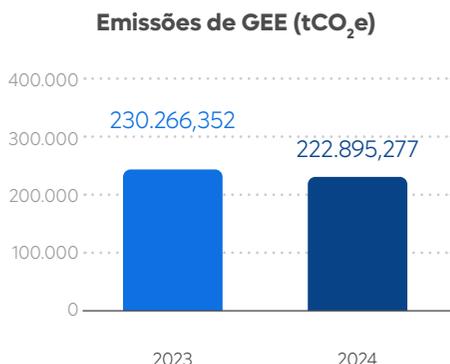
A conquista do **Selo Ouro** refere-se às emissões reportadas e publicadas com base nos dados consolidados de 2023 e 2024. Nos referidos ciclos, além da contabilização dos Escopos 1, 2 e 3, realizamos uma auditoria externa para assegurar a precisão do inventário e fortalecer as ações de eficiência energética, com foco na redução das emissões.



Comparativo emissões de GEE

O aumento significativo das emissões de escopo 1 (2022-23), se deu a partir da nova abordagem de contabilização, a qual passou a abranger as emissões de embarcações de bandeira estrangeira, além da ampliação de fontes de operações terrestres, incluindo bases operacionais, almoxarifado e sede corporativa – no Escopo 3.

Em 2024, registramos um total de 222.815,278 tCO₂e em emissões. Houve uma redução de 3,24% das emissões totais em comparação a 2023, em virtude das iniciativas de eficiência relatadas a seguir.



EMISSIONES ESCOPO 1 - TCO2E	2022	2023	2024
Combustão móvel	76.162,286	139.663,490	133.688,179
Combustão estacionária	0,000	528,021	0,345
Resíduos sólidos	0,506	8,813	6,508
Fugitivas		1.767,476	458,406
TOTAL (escopo 1)	76.162,792	141.967,800	134.153,438
EMISSIONES ESCOPO 2 - TCO2E	2022	2023	2024
Aquisição de energia elétrica	11,807	12,115	769,891
TOTAL (escopo 2)	11,807	12,115	769,891
EMISSIONES ESCOPO 3 - TCO2E	2022	2023	2024
Transporte e distribuição		90.581,934	87.891,949
TOTAL (escopo 3)		90.581,934	87.971,949
TOTAL (escopos 1, 2 e 3)	76.174,599	230.266,352	222.895,277

1. A consolidação das emissões seguiu a abordagem de controle operacional. Foram considerados, para os cálculos, os gases CO₂, CH₄, N₂O e HFC. As emissões biogênicas foram nulas. Em 2023, a Norsul passou a contabilizar suas emissões de Escopo 3, com foco inicial nas emissões dos navios afretados. 2. As emissões relacionadas à destinação de resíduos gerados nas embarcações (Escopo 3) não foram contabilizadas no inventário. 3. Os dados dos inventários foram reformulados e atualizados, conforme registrado no [Registro Público de Emissões](#).





Iniciativas voltadas para descarbonização em 2024

Energia em terra

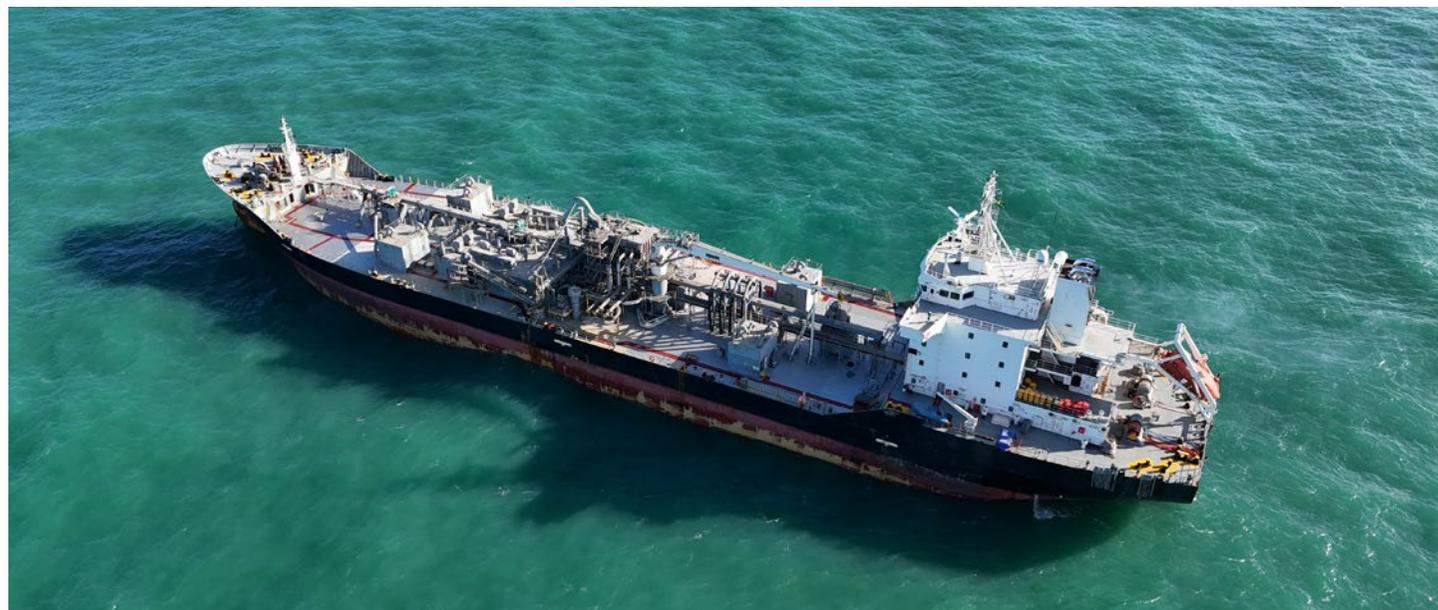
Demos continuidade aos estudos e parcerias sobre o projeto Energia em terra, uma iniciativa que viabiliza o fornecimento de energia elétrica aos navios diretamente a partir dos terminais portuários. A adoção do sistema reduz significativamente a emissão de GEE e o consumo de combustíveis fósseis durante as operações portuárias.

Eficiência de Bunkering

O projeto visa à otimização do processo de abastecimento das nossas embarcações, promovendo maior controle, segurança e sustentabilidade no uso de combustível marítimo. A iniciativa envolve a padronização de procedimentos, o monitoramento em tempo real e a análise detalhada dos dados operacionais – permitindo reduzir perdas, evitar desperdícios e aumentar a previsibilidade do consumo. Além de contribuir para a eficiência econômica da operação, o projeto reforça o nosso compromisso com a redução de emissões e a adoção de práticas mais responsáveis em toda a cadeia logística.

Estudo das Derrotas

Realizamos um estudo técnico com foco na análise e otimização das nossas rotas de navegação. Essa ação é fundamental para garantir maior eficiência operacional, segurança da navegação e redução do consumo de combustível, impactando diretamente na diminuição das emissões de GEE. Ao revisar os trajetos marítimos com base em critérios como correntes, ventos, profundidade e tráfego, conseguimos traçar rotas mais seguras e sustentáveis.



Getting to Zero Coalition

Somos signatários da *Getting to Zero Coalition*, iniciativa do Fórum Marítimo Global que visa acelerar a descarbonização do setor. A coalizão estabelece como meta o desenvolvimento e a implantação, até 2030, de navios comercialmente viáveis com emissões zero em operações de águas profundas – avançando em direção à descarbonização total até 2050.



Eficiência energética (TR-MT-110a.2)

Acreditamos que a eficiência energética depende da renovação da frota, do uso de combustíveis de baixa emissão, da otimização operacional, da modernização dos navios existentes e de investimentos contínuos em inovação e transformação digital. Nesse sentido, há alguns anos implementamos uma série de medidas detalhadas no [Relatório de Sustentabilidade 2023](#).

Em 2024, focamos no uso de **Inteligência Artificial (IA)** para otimizar o uso de combustíveis e a programação de rotas de nossas embarcações, promovendo maior eficiência energética nas operações.

Fomos pioneiros no **uso de tintas e tecnologias anti-incrustantes** na navegação comercial brasileira, em parceria com a *startup* Bio-reen. Essa solução aumenta a durabilidade da proteção dos cascos, reduz o crescimento de bioincrustações, diminui o atrito durante a navegação e proporciona uma economia superior a 5% no consumo de combustível.

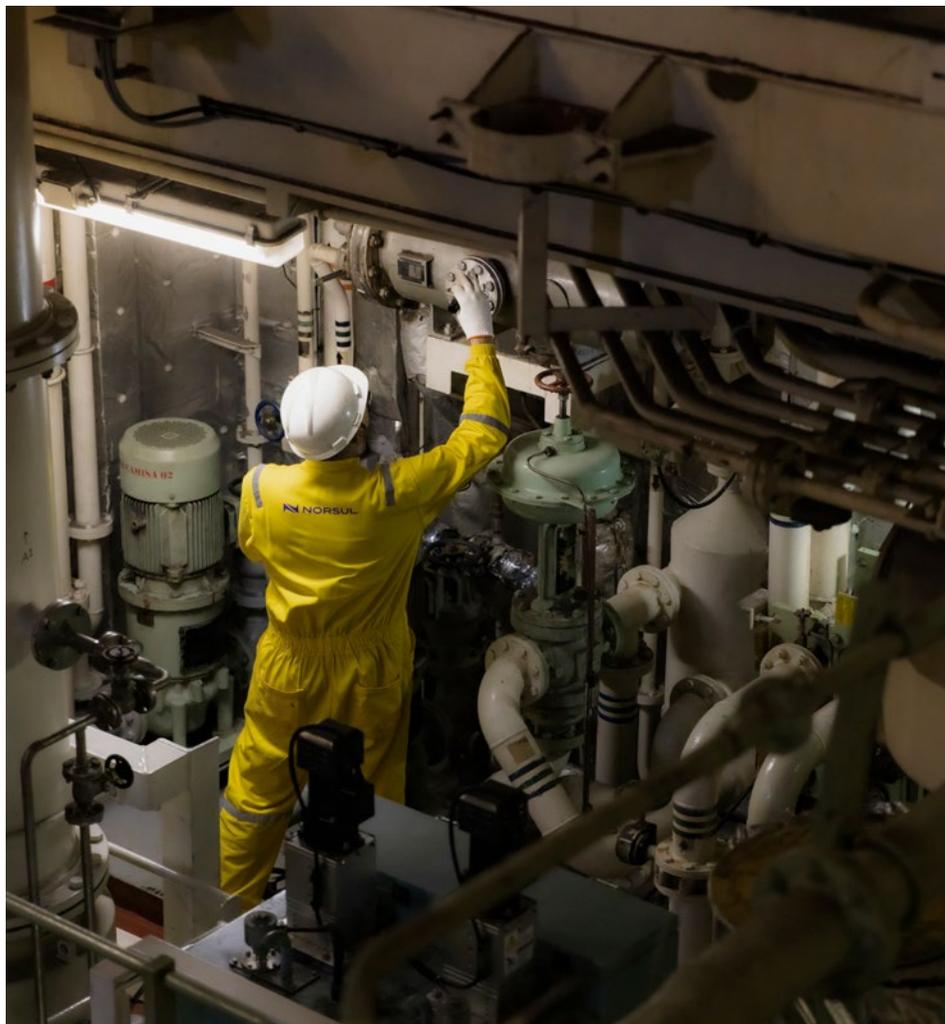
Também lideramos a instalação do **Propeller Boss Cap Fins (PBCF)** no Brasil – tecnologia que otimiza a eficiência da hélice, reduz o vórtice e gera até 5% de economia de combustível, com redução proporcional nas emissões de CO₂.

Para as barcas fundeadas, implantamos **sistemas de placas solares**, que substituem o uso de geradores a diesel na iluminação e nas luzes de navegação, aumentando a eficiência e reduzindo o consumo de combustíveis fósseis.

Entre outras ações sustentáveis, destacam-se o **uso de combustível com baixo teor de enxofre** (Very Low Sulfur Fuel Oil – VLSFO) e a instalação de **sistemas de tratamento de água de lastro** (Ballast Water Treatment Systems – BWTS) em toda a frota.

Além disso, **somos referência no descarte ambientalmente correto de resíduos**, evitando a queima de lixo a bordo e realizando a destinação adequada de borras de óleo por intermédio de fornecedores autorizados pelo IBAMA ou por órgãos ambientais estaduais.





Qualidade do ar

As regulamentações voltadas à redução da poluição atmosférica causada por navios têm impulsionado a adoção de motores mais eficientes e o uso de combustíveis menos poluentes. Alinhados a essa tendência, estudamos alternativas de combustíveis mais sustentáveis para nossas embarcações, sempre considerando a viabilidade de fornecimento e a eficiência das cadeias de abastecimento.

Todas as nossas embarcações estão em conformidade com a **Convenção Internacional para a Prevenção da Poluição por Navios (MARPOL)**, atendendo rigorosamente às normas relativas às emissões de óxidos de nitrogênio (NO_x), óxidos de enxofre (SO_x), dióxido de carbono (CO_2) e outras substâncias prejudiciais ao meio ambiente. (GRI 305-7; TR-MT-120a.1)

Não identificamos em nossas operações a emissão de quaisquer tipos de substâncias que possam provocar danos à camada de ozônio. (GRI 305-6)

- NO_x (**óxidos de nitrogênio**): realizamos manutenções preventivas regulares nos motores das embarcações, evitando o funcionamento irregular dos equipamentos – como altas temperaturas de combustão –, que podem elevar a emissão desse poluente. Em 2024, geramos 137.966,30 toneladas de NO_x .

- SO_x (**óxidos de enxofre**): utilizamos exclusivamente combustíveis com baixo teor de enxofre, como MGO (Marine Gas Oil), MDO (Marine Diesel Oil) e VLSFO (Very Low Sulfur Fuel Oil), contribuindo para a redução significativa das emissões de enxofre. Em 2024, geramos 159,25 toneladas de SO_x .

- CO_2 (**dióxido de carbono**): implementamos tecnologias voltadas à otimização do consumo de combustível, aumentando a eficiência operacional das embarcações e, como resultado, reduzindo as emissões de CO_2 por milha navegada e por tonelada transportada.





Gestão de resíduos e efluentes (GRI 3-3)

A gestão de resíduos e efluentes são componentes essenciais para a operação segura e responsável de embarcações. Esses efluentes abrangem diferentes tipos de resíduos líquidos, como águas residuais provenientes de sanitários, chuveiros e cozinhas; águas de lastro; águas de lavagem de convés; e águas oleosas geradas durante o funcionamento de motores e sistemas auxiliares.

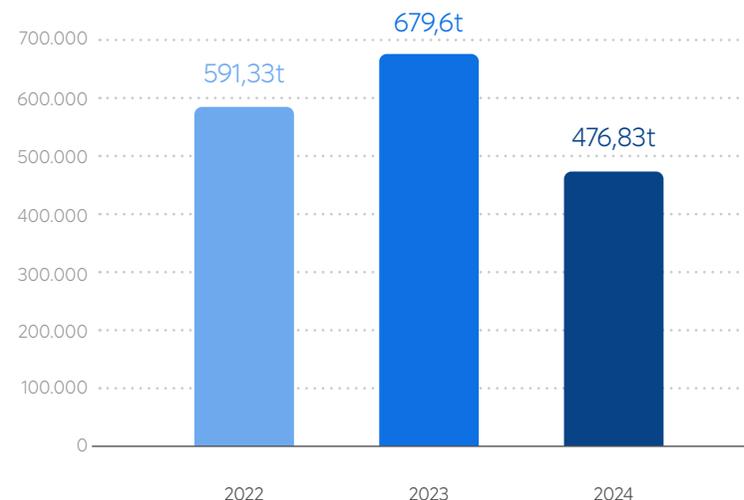
Para assegurar a conformidade com as regulamentações internacionais – como a Convenção MARPOL, que define limites e padrões rigorosos para o descarte no mar – adotamos uma combinação de tecnologias de tratamento a bordo, boas práticas operacionais e rigoroso cumprimento das normas ambien-

tais. Toda a gestão de resíduos segue os planos regulamentados pela IMO.

Complementando essas práticas, contamos com empresas especializadas para a coleta e destinação ambientalmente adequada dos resíduos gerados a bordo. Utilizamos também um *software* de rastreamento e monitoramento, que garante o controle e a conformidade em todo o processo de destinação final.

Para aprimorar o gerenciamento dos requisitos legais ambientais, contamos com um sistema de monitoramento da legislação aplicável, que também nos apoia na atualização e revisão dos Planos de Gerenciamento de Resíduos Sólidos de Embarcações.

Total de resíduos destinados em toneladas*



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





Programa Lixo Zero

Em 2024, demos início ao **Programa Lixo Zero**, com a finalidade de tornar nossas operações mais sustentáveis, reduzir a geração de resíduos e promover a reciclagem e o reaproveitamento de materiais – reforçando nosso compromisso com a responsabilidade ambiental e o consumo consciente.

O programa começou em formato piloto no Rio de Janeiro e, posteriormente, será expandido para as demais bases. Entre as iniciativas estão: a troca e sinalização de coletores; a retirada de lixeiras individuais; e a instalação de Pontos de Entrega Voluntária (PEVs) para o descarte de resíduos especiais, como óleo de cozinha, eletrônicos, pilhas, medicamentos vencidos e tampinhas.

Outra mudança prevista é a adoção de copos de papel e o incentivo ao uso de materiais recicláveis e biodegradáveis. **A meta é atingir 90% de desvio de aterro**, priorizando práticas como reciclagem, compostagem, reaproveitamento e logística reversa – além da conquista da **Certificação Lixo Zero**.

Já o escritório do Rio de Janeiro mantém, há sete anos, uma parceria com a Ciclo Orgânico para a **compostagem dos resíduos orgânicos** gerados. Em 2024, o edifício compostou 1.359 toneladas de resíduos, contribuindo para que, ao longo da parceria, 15.888 toneladas deixassem de ser enviadas a aterros sanitários.

Certificação LEED Gold

Nosso escritório do Rio de Janeiro está instalado em um edifício com certificação **LEED Gold**, uma das mais altas distinções do sistema internacional de certificação ambiental **LEED** (*Leadership in Energy and Environmental Design*). A certificação reconhece edificações que se destacam em critérios como eficiência energética, conservação de água, qualidade do ambiente interno, uso de materiais sustentáveis, inovação e excelência em design.



Quanto à **gestão da água de lastro** – composta por água do mar e sedimentos capturados para garantir a segurança operacional, estabilidade e calado dos navios –, implementamos sistemas de tratamento em toda a nossa frota. Embora essa exigência ainda não se aplique a operações em águas jurisdicionais brasileiras, optamos por antecipar o atendimento às normas internacionais vi-

gentes, reforçando nosso compromisso com a sustentabilidade. (TR-MT-160a.1)

Em nossa frota, 33,33% dos navios operam com sistemas de troca de água de lastro, e 66,67% contam com sistemas de tratamento de água de lastro, conforme as exigências das normas internacionais de gestão de água de lastro (*BWM Convention*). (TR-MT-160a.2, TR-MT-160a.3)



Biodiversidade marinha (GRI 3-3, 304-1, 304-2, 304-3, 304-4)

Atuamos próximos a áreas de proteção ambiental, como o Parque Nacional Marinho dos Abrolhos (BA), e implementamos medidas para mitigar impactos na biodiversidade, conforme o Plano de Manejo, em parceria com o **Instituto Baleia Jubarte**. O trabalho conjunto tem apresentado resultados expressivos: segundo dados recentes do Instituto, a população de baleias-jubarte no Brasil aumentou significativamente, alcançando cerca de 35 mil indivíduos. Esse crescimento é atribuído aos esforços contínuos de conservação e proteção da espécie ao longo dos anos.

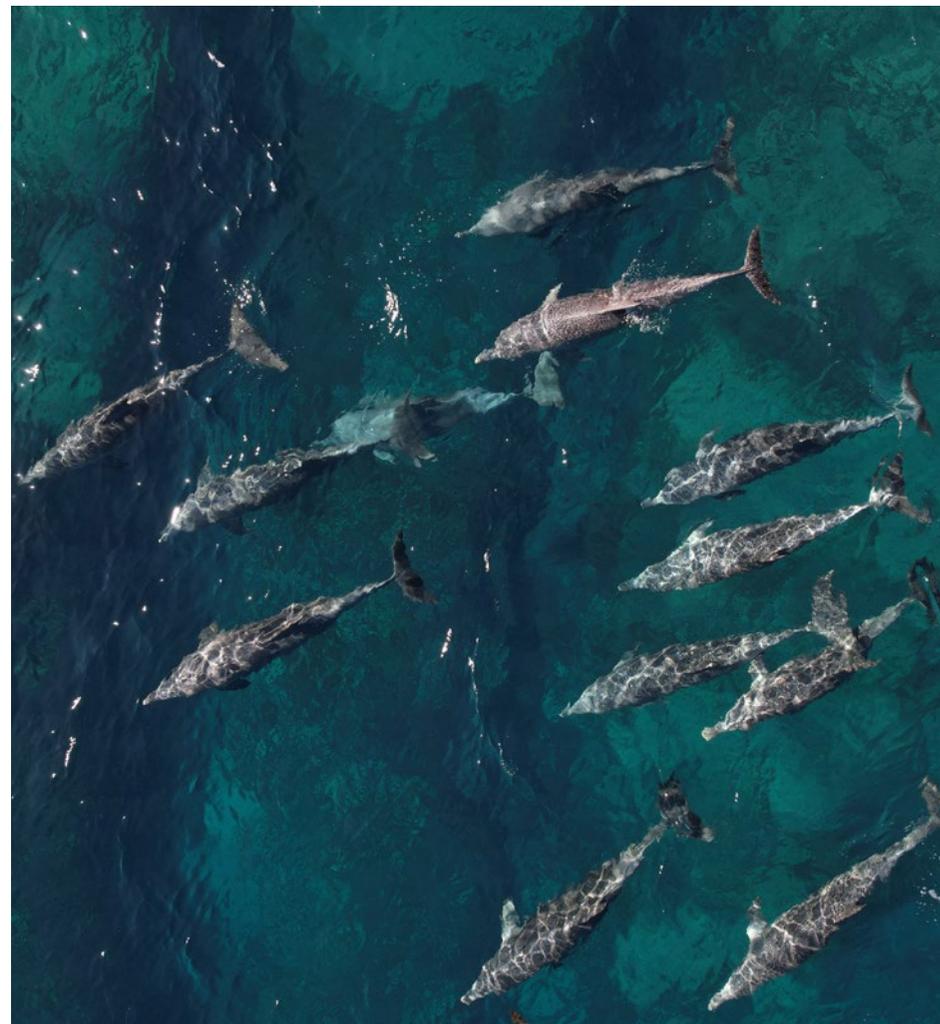
Para apoiar o monitoramento, contamos com uma câmera de alta tecnologia instalada em uma de nossas embarcações, capaz de detectar cetáceos automaticamente a grandes distâncias, inclusive à noite. Além disso, durante a temporada reprodutiva, dis-

ponibilizamos espaço em nossos navios para que biólogos marinhos realizem estudos e observações em campo.

Entre os impactos negativos mapeados estão o risco de derramamento de óleo, a colisão com fauna marinha, a poluição sonora, os impactos em recifes de coral e o descarte inadequado de resíduos, além da introdução de espécies exóticas e do agravamento das mudanças climáticas. No entanto, em 2024, não foram registrados impactos diretos ou indiretos significativos nas áreas de atuação, tampouco ameaças relevantes a espécies da fauna ou flora em risco de extinção.

Acompanhe o trabalho da bióloga Laura a bordo do Norsul Belmonte, monitorando as baleias jubarte em Abrolhos. [Clique aqui para assistir](#) 

Em todas as nossas operações, buscamos garantir a proteção da biodiversidade marinha, com foco na preservação dos ecossistemas, da fauna e na sustentabilidade dos recursos naturais.





Nossa força está na transparência

Guiados pelo nosso compromisso com a **ética**, a **transparência** e uma **cultura de respeito**, buscamos garantir a confiabilidade nas relações com clientes, parceiros, fornecedores e demais organizações. Nesse contexto, atuamos de forma colaborativa, promovendo uma cadeia de

valor mais responsável, resiliente e preparada para mitigar riscos internos e externos. De 2023 a 2024, não tivemos nenhum processo judicial relacionado à corrupção ou concorrência desleal, truste e monopólio. (GRI 205-3, 206-1)

Ética e Integridade (GRI 3-3, TR-MT-510a.1, TR-MT-510a.2)

Para fortalecer uma atuação pautada na ética e na integridade, dispomos de um **Programa de Integridade**, que reúne um conjunto de políticas e procedimentos voltados ao aprimoramento da governança corporativa e ao direcionamento de colaboradores e parceiros quanto às nossas diretrizes internas. Além disso, o programa atua na prevenção, detecção e resposta a eventuais desvios que possam impactar negativamente nossa reputação e nossos negócios.

Com o objetivo de ampliar o alcance do Programa de Integridade, em 2024, realizamos rodas de conversa com as equipes administrativas e a diretoria, além de encontros nas embarcações.

Ademais, no último ano, aderimos ao **Pacto Brasil pela Integridade Empresarial**, iniciativa promovida pela Controladoria-Geral da União

(CGU), reafirmando nosso compromisso com a ética, a transparência e as boas práticas de governança no ambiente corporativo.

Principais ferramentas e práticas do Programa de Integridade (GRI 205-1, 205-2)

Política de Integridade: consolida os princípios e diretrizes do nosso Programa de Integridade, para assegurar a conformidade com os procedimentos internos, os principais requisitos da legislação anticorrupção e a condução ética dos negócios. Sua elaboração seguiu as recomendações de órgãos reguladores e as melhores práticas de mercado, garantindo alinhamento com os padrões nacionais e internacionais de integridade corporativa.

Código de Ética: descreve as principais diretrizes do Programa de Integridade, bem como as atitudes e os comportamentos esperados de





todos que fazem parte da nossa cadeia de valor. O material é entregue aos novos colaboradores no momento da admissão e integra, como anexo, os contratos firmados com fornecedores. De forma recorrente, promovemos campanhas de sensibilização sobre as iniciativas de compliance por meio dos nossos canais internos – Intranet, newsletter semanal, TV Corporativa, WhatsApp e e-mail corporativo – com o objetivo de abordar e reforçar as diretrizes previstas no Código de Ética. O documento passa por revisões bianuais.

Política anticorrupção: em 2024, lançamos nossa Política Anticorrupção para fortalecer a integridade e a ética em nossos negócios. Inicialmente, realizamos treinamentos com a diretoria e planejamos estender essa capacitação a todos os colaboradores.

Política de Consequências: estabelece diretrizes e critérios para a aplicação de medidas admi-

nistrativas e disciplinares em casos de condutas que contrariem o Código de Ética, as normas internas ou a legislação vigente. O processo assegura confidencialidade, apuração imparcial das denúncias e a adoção de sanções proporcionais à gravidade da infração – que podem variar de advertências a demissões.

Controle de conflitos de interesse: em 2024, desenvolvemos um processo estruturado para o controle de conflitos de interesse, que inclui a criação de diretrizes específicas e a aplicação de um formulário destinado a novos contratados e colaboradores que ocupam posições sensíveis. Nosso foco é expandir gradualmente essa prática para todos os cargos da empresa. Além disso, aplicamos o questionário de **Pessoas Politicamente Expostas (PPE)** a todos os novos colaboradores, permitindo a avaliação e o monitoramento de potenciais conflitos de interesse desde o início do vínculo profissional. (GRI 2-15)

Canal de Denúncias (GRI 2-25, 2-26)

Desde 2017, mantemos um **Canal de Denúncias** operado por empresa terceirizada especializada (Contato Seguro). O acesso pode ser feito pelo site www.contatoseguro.com.br/norsul, pelo telefone 0800 602 6916 ou pelo aplicativo da Contato Seguro. O canal funciona 24 horas por dia, sete dias por semana, com atendimento em português, inglês e espanhol. São garantidos o anonimato do denunciante, o sigilo das informações e a proibição de retaliação.

Empregados, fornecedores, clientes e demais partes interessadas podem relatar, com ou sem identificação, eventuais desvios de conduta, como: assédio moral ou sexual, violações legais, descumprimento de normas de saúde, segurança e meio ambiente, conflitos de interesse, uso indevido de recursos da empresa, danos a ativos, fraudes, corrupção e desrespeito a políticas ou procedimentos internos.

Em caso de dúvidas, os colaboradores também são incentivados a procurar o time de Compliance, seja pessoalmente ou pelo e-mail compliance@norsul.com.

Todas as denúncias são analisadas conforme o grau de criticidade e complexidade. A Contato Seguro recebe os relatos e os encaminha à área de Compliance, responsável pela apuração e pela coordenação do Comitê de Ética – formado por representantes das áreas de Compliance, Gente & Gestão, Náutica e Jurídico – conforme previsto em regimento interno.

Promovemos ações periódicas de comunicação interna para reforçar o uso do canal, incluindo informativos e vídeos da série **Minuto Compliance**, que explicam todo o processo, da denúncia à conclusão do caso.





Números do Canal de Denúncias

Em 2024, registramos um total de 33 denúncias, o que representa **uma redução de 34% em relação a 2023**. Acreditamos que essa queda esteja relacionada aos planos de ação implementados desde a criação da área de Compliance.

Para manter a confiança e o engajamento contínuo de todos os envolvidos na nossa cadeia de valor, o time de Compliance tem investido em campanhas frequentes de comunicação, treinamentos sobre assédio na plataforma Norsulcap e rodas de conversa com os colaboradores – tanto nos escritórios administrativos quanto a bordo – para reforçar as diretrizes do Código de Ética e das políticas internas.

Resultados das denúncias:

- Concluído procedente: 19
- Concluído improcedente: 6
- Concluído parcialmente procedente: 3
- Inaplicável ao canal: 3
- Inconclusivo: 2

Treinamentos de Integridade e Compliance

Promovemos, em 2024, diferentes modalidades de treinamentos sobre integridade, ética e compliance – presenciais e on-line – destinados a todos os colaboradores. Alinhados às diretrizes do Código de Ética e das Políticas Internas, os treinamentos alcançaram mais de 200 colaboradores ao longo do ano. Essas iniciati-

vas são fundamentais para fortalecer a nossa cultura de integridade e conformidade, assegurando que todos atuem de forma coerente com os nossos valores e compromissos éticos.

Temas de destaque:

Assédio: em parceria com a consultoria Think Eva, realizamos um treinamento com os nossos gestores de bordo e administrativos, sobre prevenção ao assédio e boas práticas no ambiente de trabalho.

Conflitos de interesse: destinado a colaboradores em cargos-chave, abordou a identificação e gestão adequada de potenciais conflitos no ambiente corporativo.

Política Anticorrupção: apresentação e treinamento da nova política, com foco inicial na diretoria da Companhia.

Canal de Denúncias: incluiu visitas presenciais aos tripulantes a bordo, com orientações sobre o uso geral do canal, garantia de anonimato e a importância da denúncia responsável.

Integridade com fornecedores e terceiros: capacitação voltada a parceiros – incluindo estaleiros, agentes públicos e fornecedores estratégicos – com foco nas diretrizes do nosso Programa de Integridade.

Código de Ética: os novos colaboradores participam de sessões de capacitação, reforçando os princípios que orientam a nossa conduta organizacional.

Para 2025, a meta é ampliar ainda mais o alcance dessas ações. Já iniciamos esse movimento com sessões específicas voltadas aos times de serviços gerais e almoxarifado, além de visitas à base de Aracruz. O foco está em diversificar os conteúdos e formatos dos treinamentos, tornando-os cada vez mais acessíveis e alinhados aos diferentes públicos internos.



Combate ao assédio

Estamos focados em promover um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e acolhedor, com **tolerância zero a qualquer forma de assédio**. Para isso, adotamos políticas rigorosas de prevenção e investimos continuamente em ações de conscientização e educação.

Além das iniciativas de sensibilização conduzidas pela equipe de Compliance, oferecemos treinamentos regulares que reforçam o respeito mútuo, a valorização da diversidade e a construção de uma cultura organizacional inclusiva. Na plataforma NorsulCap, disponibilizamos um curso on-line permanente sobre assédio, acessível a todos os colaboradores.

Dúvidas ou relatos podem ser encaminhados, de forma segura e confidencial, por meio do Canal de Denúncias ou pelo canal consultivo de Compliance: compliance@norsul.com.

Compliance regulatório (GRI 3-3)

Diante da complexidade e das constantes atualizações das regulamentações nacionais e internacionais que regem a indústria marítima, nossa equipe de Compliance Regulatório está estruturada para monitorar e assegurar o cumprimento integral dessas exigências. O escopo abrange temas como segurança marítima, proteção ambiental, controle de emissões, gestão de resíduos, uso de combustíveis, entre outros.

A área é responsável pela elaboração de políticas e procedimentos internos que garantem

a conformidade regulatória, além da implementação de práticas de segurança e proteção ambiental, em colaboração com a equipe de QSMS. Para fortalecer a cultura de conformidade, promovemos treinamentos regulares para nossos colaboradores sobre regulamentações aplicáveis, procedimentos de segurança, políticas internas e ética corporativa. Realizamos também inspeções e auditorias periódicas para verificar a conformidade com as normas e identificar oportunidades de melhoria em nossas operações.

Apoio às vítimas

O Comitê de Ética segue protocolos internos bem definidos para a condução de casos sensíveis. Quando comprovados casos de importunação ou assédio sexual, são aplicadas as sanções cabíveis, conforme estabelecido na Política de Consequências. Oferecemos também apoio aos gestores para que garantam um ambiente acolhedor e respeitoso às partes envolvidas. Sempre que necessário, a vítima recebe suporte psicológico, com acompanhamento da área de Recursos Humanos, além de assistência jurídica, conforme a situação.





Gestão da cadeia de fornecedores (GRI 3-3)

Como parte do nosso **Programa de Integridade**, realizamos um processo de avaliação de integridade de terceiros para identificar riscos relacionados a corrupção, atos lesivos à administração pública e histórico reputacional de parceiros. A análise é aplicada a fornecedores classificados como sensíveis e estratégicos, por meio de plataformas especializadas em *due diligence* de compliance, que realizam pesquisas em fontes públicas.

Os relatórios gerados são analisados pela área de Compliance, com base em uma metodologia própria de verificação de risco reputacional. Conforme o nível de risco identificado, podem ser adotadas medidas com-

plementares, como solicitação de esclarecimentos, treinamentos de integração, inclusão de cláusulas anticorrupção reforçadas nos contratos e monitoramento contínuo do fornecedor. Em 2024, não identificamos, em nossas operações ou fornecedores, casos de trabalho infantil ou restrições à liberdade sindical ou negociação coletiva. (GRI 407-1, 408-1)

Conduzimos também um projeto de reestruturação da área de Compras e Contratações, migrando para o modelo de **compras centralizadas**. A iniciativa proporcionou ganhos operacionais, redução de custos e mais controle sobre os processos de aquisição e gestão de fornecedores.

Gestão de riscos corporativos

A nossa gestão de riscos corporativos foi estruturada, em 2021, com base nas boas práticas de mercado e nos princípios da norma ABNT NBR ISO 31000:2018. A metodologia foi adaptada para refletir as particularidades do nosso setor, a estrutura organizacional e a materialidade financeira da empresa. O processo contempla a identificação, a análise, a avaliação e o monitoramento de riscos que podem impactar nossas operações e resultados.

A condução do programa é responsabilidade da Gerência Jurídico e Compliance, que atua em parceria com os responsáveis pelos riscos e pontos focais das áreas. O proces-

so conta com o suporte do Comitê de Riscos, que possui regimento próprio e acompanha as principais deliberações.

Em 2024, a nossa estrutura organizacional passou por reformulações e o processo de gestão de riscos está sendo revisto, com o objetivo de aprimorar a integração entre as áreas, reforçar a governança e assegurar maior aderência às novas diretrizes estratégicas da Companhia.



Desempenho operacional

O ano de 2024 consolidou o nosso compromisso com a diversificação dos negócios e a expansão da estratégia operacional. Entre as principais iniciativas, destaca-se o início da operação da **Norcoast**, joint-venture entre a Norsul e a Hapag-Lloyd, e a nossa entrada no mercado de prestação de serviço *bunkering ship-to-ship*.

Além dessas conquistas, garantimos excelentes índices de eficiência e segurança. **A disponibilidade média ficou acima de 99%, índice que supera os padrões internacionais e representa um nível de excelência na gestão de ativos.** Em 2024, transportamos 14,2 milhões de toneladas, sendo 13,7 milhões de toneladas de carga a granel e 0,5 milhão de toneladas de carga líquida. Conseguimos manter nosso *market share* próximo aos 50%.

Implementamos também um projeto voltado à **melhoria da eficiência no consumo de combustível da frota.** As principais iniciativas envolveram a otimização da potência instruída nos navios, buscando o melhor equilíbrio entre consumo e tempo de viagem, e o ajuste na frequência de abastecimento, permitindo o trans-

porte de volumes maiores de carga. Além da revisão das rotas dos empurradores, com foco em ganhos logísticos e redução de consumo, e a adequação dos horários de chegada a canais com restrição de maré, visando reduzir o tempo de espera e o consumo desnecessário. O projeto já apresentou resultados positivos no final de 2024, e a expectativa é de que os ganhos mais expressivos sejam capturados ao longo de 2025.

Visando expandir as nossas operações, intensificamos estudos e projetos para a construção de um novo terminal portuário em São Francisco do Sul (SC). Os processos regulatórios já estão em estágio avançado, com a expectativa de início das obras em 2026.

Docagens

Ao longo de 2024, realizamos cinco docagens: Norsul 9, Norsul Vega, Norsul 10, Norsul 7 e Tellus, como parte do nosso programa de manutenção preventiva e corretiva. Essas intervenções são fundamentais para garantir a segurança operacional, a conformidade com as normas regulatórias e a eficiência no desempe-



no das embarcações. Durante o processo, são inspecionados e, quando necessário, substituídos diversos componentes estruturais e mecânicos, além da realização de limpezas técnicas, pintura de casco e atualização de sistemas. Também são adotadas medidas rigorosas para a gestão adequada dos resíduos gerados, como óleos usados e peças substituídas, alinhadas às melhores práticas ambientais.

Destaque operacionais de 2024

Plataforma de Controle dos Cabos de Amarração

A plataforma permite o gerenciamento completo dos cabos de amarração por meio de monitoramento, rastreabilidade e controle operacional. Todos os cabos de amarração das embarcações são mapeados e vinculados ao sistema, que receberá o registro de cada movimento operacional, que poderá ser uma troca, inversão, atracação e desatracação. O objetivo deste controle é monitorar as horas de uso dos cabos, que serão complementadas pelas inspeções periódicas com a indicação do nível de desgaste. Esse processo possibilita acompanhar o ciclo de vida de cada cabo — desde a aquisição até a instalação, uso e desativação — garantindo a segurança, eficiência operacional e maior precisão na análise de sua vida útil. Além disso, a implementação da tecnologia contribui

para prevenir acidentes, reduzir riscos, otimizando o planejamento de compras, custos e assegurando o bom desempenho das operações

Ferramenta de IoT

Desenvolvemos ainda mais a digitalização das nossas operações com a melhoria de uma ferramenta baseada em Internet das Coisas (IoT), que se tornou peça-chave no monitoramento e gestão da frota. A solução permite acompanhar, em tempo real, toda a rota percorrida pelas embarcações por meio de um mapa interativo, além de fornecer dados contínuos de mais de 280 parâmetros operacionais – como velocidade, consumo e condições da embarcação. Integrado a um robô via WhatsApp, o sistema torna as informações estratégicas acessíveis tanto para as equipes internas quanto para os clientes, promovendo mais transparência, agilidade e segurança no acompanhamento das cargas.





Desempenho financeiro

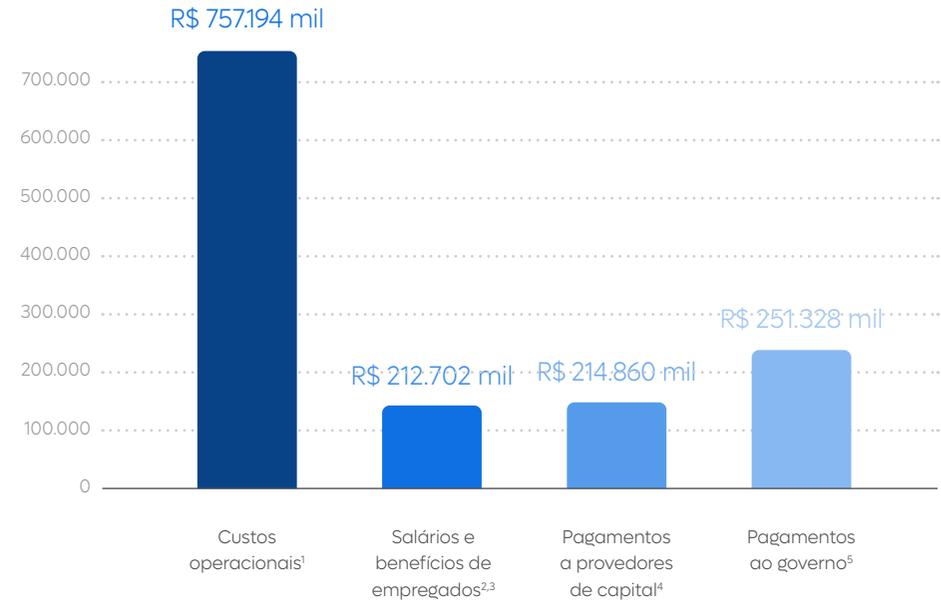
Em 2024, mantivemos os investimentos em projetos estratégicos de crescimento, tanto no *core business* quanto na diversificação das operações. Destacam-se os aportes realizados para viabilizar o início da operação da Norcoast e para a ampliação e manutenção da frota de graneleiros. Outro marco relevante foi o avanço nas negociações para a aquisição das operações de cabotagem da Hidrovias do Brasil, concluída em fevereiro de 2025. Renovamos também dois contratos estratégicos por mais cinco anos, com clientes dos setores de celulose e siderurgia.

O **EBITDA ajustado** totalizou R\$ 266 milhões, uma redução de 16% em relação a 2023, impactada principalmente pela não recorrência da venda de embarcações realizada no ano anterior, que havia contribuído positivamente para os resultados. O **Resultado Financeiro Líquido** foi de R\$ 46,9 milhões, 36% inferior ao registrado em 2023, reflexo do menor saldo médio de caixa e da queda na rentabilidade das aplicações financeiras, em decorrência da redução da taxa média de juros ao longo de 2024.

A **Geração de Caixa Operacional** foi de R\$ 229,7 milhões, 34% inferior ao valor registrado no ano anterior, impactada pelo menor EBITDA e pela variação negativa no capital de giro, decorrente, sobretudo, do aumento no contas a receber de determinados clientes.

Os investimentos totalizaram R\$ 338 milhões em 2024, um aumento de 217% em relação a 2023, impulsionados principalmente pelos aportes na Norcoast (R\$ 195 milhões), pela aquisição da nova embarcação *Babitonga Bay* (R\$ 125 milhões) e pelas docagens de embarcações (R\$ 9 milhões). Para os próximos anos, pretendemos manter uma estrutura de capital sólida e com baixa alavancagem, assegurando a continuidade do financiamento dos nossos planos de crescimento.

Além disso, seguimos com o **controle rigoroso de custos e despesas**, por meio do nosso modelo de gestão. Em 2024, com o objetivo de adequar a estrutura administrativa à realidade do mercado, realizamos uma reestruturação que resultou em uma redução de custos anualizada de, aproximadamente, R\$ 12 milhões.



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



Conteúdos Complementares GRI e SASB

Dimensão Governança

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

Norsulcarga Navegação S.A.; Mar Azul Logística, Armazenamento, Terminal e Transporte S.A.; Norsulbulk Navegação S.A.; Norinter S.a.r.l.; Norwest Navigation SCS.

Observação: Não há diferença entre as entidades incluídas no Relatório Financeiro e no Relatório de Sustentabilidade.

Reformulações de informações (GRI 2-4)

Os indicadores GRI 305-1, 305-2 e 305-3 foram reformulados com base nos relatórios submetidos ao [Registro Público de Emissões](#).

O indicador GRI 204-1 deixou de considerar como “local” o Brasil inteiro e passou a abranger apenas os estados onde as nossas unidades estão localizadas: RJ, ES e SC.

O indicador 405-2 precisou ser atualizado, em razão de um equívoco no cálculo da proporção de salário base e remuneração ente homens e mulheres em 2023.

Trabalhadores que não são empregados (GRI 2-8)

Os principais trabalhadores que não são nossos empregados, 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. Ainda não gerenciamos e controlamos os nossos terceiros.

Políticas de remuneração

Consideramos “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 de 1,08 salários. Ambos possuem remuneração variável atrelada ao atingimento de metas estabelecidas. (GRI 2-19)

Possuímos estrutura de cargos e salários para determinação a faixa de remuneração de cada posição, com comitê independente, considerando as opiniões dos *stakeholders*. (GRI 2-20)





Aumento na remuneração total anual (GRI 2-21)

	2023	2024
Aumento percentual na remuneração total anual para o indivíduo mais bem pago da organização	4,83%	5,60%
Aumento percentual médio na remuneração total anual para todos os empregados da organização, exceto o indivíduo mais bem pago	7%	6%

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

	2023	2024
Casos de multas	1	0
Casos de sanções não monetárias	0	0
Multas de não conformidade	2	0
Valor monetário total das multas (R\$)	63.325,06	0

1. Casos significativos envolvem valores acima de R\$ 20 mil reais.

Membros da alta governança que receberam capacitação em combate à corrupção e foram comunicados sobre políticas e procedimentos (GRI 205-2)

	2024		
	RJ	ES	SC
Diretores	4	0	0
Percentual	100%	-	-

Associação de membros (GRI 2-28)

Participamos da Associação Brasileira de Armadores de Cabotagem – ABAC (Brasil) e da Women's International Shipping and Trading Association – WISTA International.

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 nossas operações, receitas e despesas. Esses riscos (ou oportunidades) são definidos e classificados como físicos, regulatórios ou de outra natureza. Entre os riscos regulató-

rios, 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, sobretudo, os de implementação de tecnologias. Para endereçar esta temática, possuímos 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.





Dimensão social

Empregados que receberam capacitação em combate à corrupção (GRI 205-2)

	2024		
	RJ	ES	SC
Diretores	4	0	0
Gerentes	1	1	0
Coordenadores	0	0	1
Especialistas	1	0	0
Supervisores	1	5	2
Analistas	1	2	1
Assistentes	2	8	3
Oficiais	24	0	0
Guarnição	38	0	0
Técnico	0	2	3
Estagiário	2	3	0
Total	74	21	10
Percentual	16,12%	63,64%	62,50%

Empregados comunicados sobre as políticas e os procedimentos de combate à corrupção (GRI 205-2)

	2023			2024		
	RJ	ES	SC	RJ	ES	SC
Diretores	4	4	4	4	0	0
Gerentes	15	1	0	15	1	0
Coordenadores	5	0	0	6	0	0
Especialistas	24	0	0	26	0	0
Supervisores	0	0	0	4	7	2
Analistas	51	1	0	47	1	0
Assistentes	14	5	3	34	16	9
Oficiais	45	0	0	108	0	0
Guarnição	251	0	0	196	0	0
Técnico	6	5	4	3	5	4
Estagiário	10	1	0	9	3	1
Total	425	17	11	452	33	16
Percentual	100%	100%	100%	98,47%	100,00%	100,00%





Gastos com fornecedores locais – produtos e serviços* (GRI 204-1)

	2023		2024	
	VALOR	% TOTAL	VALOR	% TOTAL
Produtos comprados localmente	R\$ 567.677.671,07	90,27	R\$ 306.778.346,36	56,14
Serviços comprados localmente	R\$ 61.167.442,80	9,73	R\$ 239.607.558,53	43,86
Total	R\$ 628.845.113,87	100	R\$ 546.385.904,89	100

*A variação entre os valores dos dois anos deve-se ao fato de que, em 2023, os serviços relacionados às embarcações da Norsul eram contratados diretamente pela área de Frotas, o que limitava o controle da área de Suprimentos sobre esses gastos. A partir de 2024, esse processo foi centralizado na área de Suprimentos.

Novos fornecedores com base em critérios ambientais e sociais (GRI 308-1; 414-1)

	2023		2024	
	QUANTIDADE	% TOTAL	QUANTIDADE	% TOTAL
Com base em critérios ambientais	5	0,734%	1	0,157%
Com base em critérios sociais	0	0%	0	0%
Total de novos fornecedores	681	100%	635	100%




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

GÊNERO	2023					2024				
	NÚMERO TOTAL	CONTRATAÇÕES	TAXA	DESLIGAMENTOS	TAXA	NÚMERO TOTAL	CONTRATAÇÕES	TAXA	DESLIGAMENTOS	TAXA
Feminino	90	25	28%	17	19%	89	30	28%	33	37%
Masculino	458	94	21%	120	26%	419	56	21%	95	23%
Total	548	119	22%	137	25%	508	86	17%	128	25%



FAIXA ETÁRIA	2023					2024				
	NÚMERO TOTAL	CONTRATAÇÕES	TAXA	DESLIGAMENTOS	TAXA	NÚMERO TOTAL	CONTRATAÇÕES	TAXA	DESLIGAMENTOS	TAXA
<30 anos	66	38	58%	29	44%	51	21	58%	21	41%
30 a 50 anos	278	57	21%	69	25%	267	58	21%	82	31%
>50 anos	204	24	12%	39	19%	190	7	12%	25	13%
Total	548	119	22%	137	25%	508	86	17%	128	25%



REGIÃO	2023					2024				
	NÚMERO TOTAL	CONTRATAÇÕES	TAXA	DESLIGAMENTOS	TAXA	NÚMERO TOTAL	CONTRATAÇÕES	TAXA	DESLIGAMENTOS	TAXA
RJ	494	103	21%	132	27%	459	80	17%	116	25%
ES	36	10	28%	3	8%	33	4	12%	7	21%
SC	18	6	33%	2	11%	16	2	13%	5	31%
Total	548	119	22%	137	25%	508	86	17%	128	25%





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

ETNIA	2023					2024				
	NÚMERO TOTAL	CONTRATAÇÕES	TAXA	DESLIGAMENTOS	TAXA	NÚMERO TOTAL	CONTRATAÇÕES	TAXA	DESLIGAMENTOS	TAXA
Branco	281	65	23%	65	23%	249	36	14%	70	28%
Preto	45	10	22%	7	16%	40	11	28%	16	40%
Pardo	219	42	19%	62	28%	218	39	18%	42	19%
Indígena	2	2	100%	3	150%	1	0	0%	0	0%
Total	547	119	22%	137	25%	508	86	17%	128	25%

1. Em membros de governança estão inclusos membros do Conselho de Administração e os membros efetivos do Conselho Fiscal. 2. Na categoria analistas houve um colaborador que não informou dados relacionados a minoria/grupos vulneráveis. 3. Na categoria assistentes foram considerados os seguintes cargos: assistentes, almoxarife, auxiliares, copeira, aprendizes e recepcionistas.

Licença maternidade/paternidade (GRI 401-3)

	2023		2024	
	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS
Empregados com direito a licença maternidade/paternidade	90	458	89	419
Empregados que tiraram licença maternidade/paternidade	0	8	3	8
Empregados que retornaram ao trabalho após a licença maternidade/paternidade	0	8	3	8
Empregados que deveriam retornar ao trabalho após a licença maternidade/paternidade	0	8	3	8
Empregados que retornaram ao trabalho e permaneceram por 12 meses ou mais após a licença maternidade/paternidade	0	8	3	8
Taxa de retorno	-	100%	-	100%
Taxa de retenção	-	100%	-	100%

1. Participamos do programa empresa cidadã. Licença maternidade de 180 dias (120 lei + 60 empresa cidadã) e Licença parental de 20 dias (5 lei + 15 empresa cidadã). 2. Não celetistas desconsiderados: Conselheiros (7) – Estagiários/Praticantes (10) – Diretores Estatutários (3)





Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais (GRI 402-1)

O prazo mínimo oferecido a empregados e representantes antes da implementação de mudanças operacionais significativas ou em casos que envolvam negociações coletivas é de trinta dias.

Empregados cobertos por um sistema de saúde (GRI 403-8)

	2023			2024		
	MULHERES	HOMENS	%	MULHERES	HOMENS	%*
Estão cobertos pelo sistema de saúde	87	365	100%	86	414	98%
Estão cobertos pelo sistema de saúde que tenha sido auditado internamente	87	365	100%	86	414	98%
Estão cobertos pelo sistema de saúde que tenha sido auditado internamente e certificado externamente	87	365	100%	86	414	98%

*Conselheiros (7) e diretor (1) – não possuem plano de saúde.





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

	2023		2024	
	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS
Diretores	31	24	31	24
Gerentes	153	406	153	406
Coordenadores	201	213	201	213
Especialistas	189	268	189	268
Supervisores	59	538	59	538
Analistas	710	935	710	935
Assistentes	499	734	499	734
Oficiais	206	1268	206	1268
Guarnição	54	2108	54	2108
Técnico	51	306	51	306
Estagiário	248	157	188	66
Total (horas)	2401	6957	2341	6866
Funcionários	90	458	89	419
Média (horas)	32,58	18,7	26,30	16,39

1. Em membros da 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.





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

Porcentagem de representantes de grupos minorizados e/ou vulneráveis dentro os empregados, por categoria funcional

CATEGORIA FUNCIONAL	2023					2024				
	BRANCO	PRETO	PARDO	INDÍGENA	TOTAL	BRANCO	PRETO	PARDO	INDÍGENA	TOTAL
Diretores/ Conselheiros	4	0	0	0	4	11	0	0	0	11
	100%	0%	0%	0%	100%	100%	0%	0%	0%	100%
Gerentes	13	0	5	0	18	9	0	7	0	16
	72%	0%	28%	0%	100%	56%	0%	44%	0%	100%
Coordenadores	13	1	0	0	14	6	0	0	0	6
	93%	7%	0%	0%	100%	100%	0%	0%	0%	100%
Especialistas/ Consultor	18	1	2	1	22	20	1	3	0	24
	82%	5%	9%	5%	100%	83%	4%	13%	0%	100%
Supervisores/ Encarregados	8	2	2	0	12	7	2	2	0	11
	67%	17%	17%	0%	100%	64%	18%	18%	0%	100%
Analistas/ Advogados	37	4	16	0	57	27	5	17	1	50
	65%	7%	28%	0%	100%	54%	10%	34%	2%	100%
Assistentes/ Auxiliares/ Almoxarife/ Recepcionista/ Aprendiz/ Copeira	25	9	27	0	61	27	7	27	0	61
	41%	15%	44%	0%	100%	44%	11%	44%	0%	100%
Oficiais	57	6	39	0	102	53	7	39	0	99
	56%	6%	38%	0%	100%	54%	7%	39%	0%	100%

CATEGORIA FUNCIONAL	2023					2024				
	BRANCO	PRETO	PARDO	INDÍGENA	TOTAL	BRANCO	PRETO	PARDO	INDÍGENA	TOTAL
Guarnição	83	19	118	1	221	79	15	114	0	208
	38%	9%	53%	0%	100%	38%	7%	55%	0%	100%
Técnicos	7	2	5	0	14	6	2	4	0	12
	50%	14%	36%	0%	100%	50%	17%	33%	0%	100%
Estagiários/ Praticantes	9	1	5	0	15	4	1	5	0	10
	60%	7%	33%	0%	100%	40%	10%	50%	0%	100%
TOTAL	274	45	219	2	540	249	40	218	1	508
	60%	7%	33%	0%	100%	49%	8%	43%	0%	100%




Porcentagem de empregados, por categoria funcional, por faixa etária

CATEGORIA FUNCIONAL	2023				2024			
	<30ANOS	30 E 50	>50ANOS	TOTAL	<30ANOS	30 E 50	>50ANOS	TOTAL
Diretores/Conselheiros	0	1	3	4	0	6	5	11
	0%	25%	75%	100%	0%	55%	45%	100%
Gerentes	0	14	4	18	0	14	2	16
	0%	78%	22%	100%	0%	88%	13%	100%
Coordenadores	0	12	2	14	0	6	0	6
	0%	86%	14%	100%	0%	100%	0%	100%
Especialistas/Consultor	3	15	4	22	1	16	7	24
	14%	68%	18%	100%	4%	67%	29%	100%
Supervisores/Encarregados	0	10	2	12	0	10	1	11
	0%	83%	17%	100%	0%	91%	9%	100%
Analistas/Advogados	13	41	4	58	10	37	3	50
	22%	71%	7%	100%	20%	74%	6%	100%

CATEGORIA FUNCIONAL	2023				2024			
	<30ANOS	30 E 50	>50ANOS	TOTAL	<30ANOS	30 E 50	>50ANOS	TOTAL
Assistentes/Auxiliares/ Almojarife/Recepcionista/ Aprendiz/Copeira	18	31	12	61	22	29	10	61
	30%	51%	20%	100%	36%	48%	16%	100%
Oficiais	12	45	45	102	7	47	45	99
	12%	44%	44%	100%	7%	47%	45%	100%
Guarnição	4	93	124	221	2	90	116	208
	2%	42%	56%	100%	1%	43%	56%	100%
Técnicos	2	11	1	14	2	10	0	12
	14%	79%	7%	100%	17%	83%	0%	100%
Estagiários/Praticantes	14	1	0	15	7	3	0	10
	93%	7%	0%	100%	70%	30%	0%	100%
TOTAL	66	274	201	541	51	268	189	508
	12%	51%	37%	100%	10%	53%	37%	100%





Porcentagem de empregados, por categoria funcional, por gênero

CATEGORIA FUNCIONAL	2023			2024		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Diretores/Conselheiros	4	0	4	7	4	11
	100%	0%	100%	64%	36%	100%
Gerentes	10	8	18	10	6	16
	56%	44%	100%	63%	38%	100%
Coordenadores	9	5	14	4	2	6
	64%	36%	100%	67%	33%	100%
Especialistas/Consultor	11	11	22	14	10	24
	50%	50%	100%	58%	42%	100%
Supervisores/Encarregados	11	1	12	10	1	11
	92%	8%	100%	91%	9%	100%
Analistas/Advogados	36	22	58	26	24	50
	62%	38%	100%	52%	48%	100%

CATEGORIA FUNCIONAL	2023			2024		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Assistentes/Auxiliares/ Almoxarife/Recepcionista/ Aprendiz/Copeira	42	19	61	47	14	61
	69%	31%	100%	77%	23%	100%
Oficiais	92	10	102	89	10	99
	90%	10%	100%	90%	10%	100%
Guarnição	214	7	221	201	7	208
	97%	3%	100%	97%	3%	100%
Técnicos	13	1	14	11	1	12
	93%	7%	100%	92%	8%	100%
Estagiários/Praticantes	12	3	15	4	6	10
	80%	20%	100%	40%	60%	100%
TOTAL	454	87	541	423	85	508
	84%	16%	100%	83%	17%	100%





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

CATEGORIA FUNCIONAL	2023			2024		
	MULHERES	HOMENS	TOTAL	MULHERES	HOMENS	TOTAL
Diretores	0	4	4	0	0	0
Gerentes	8	10	18	6	10	16
Coordenadores	5	9	14	2	4	6
Especialistas	8	11	19	11	15	26
Supervisores	1	11	12	1	10	11
Analistas	25	38	63	27	28	55
Assistentes	17	35	52	14	38	52
Oficiais	10	84	94	10	80	90
Guarnição	4	179	183	7	152	159
Técnico	1	13	14	3	12	15
Estagiário	3	12	15	8	7	15
TOTAL	82	406	488	89	356	445
Percentual	100%	100%	100%	100%	100%	100%

1. Estes dados abrangem apenas funcionários ativos. Número de inativos/afastados: 63. 2. A Diretoria e o Conselho Fiscal não possuem o mesmo formato de avaliação de desempenho que os demais colaboradores que constam no indicador. 3. 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 anualmente.

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

CATEGORIA FUNCIONAL	2023		2024	
	SALÁRIO BASE	REMUNERAÇÃO	SALÁRIO BASE	REMUNERAÇÃO
Diretores	-	-	-	-
Gerentes	0,93	0,93	0,91	0,91
Coordenadores	1,00	1,00	1,12	1,12
Especialistas	1,60	1,60	1,19	1,19
Supervisores	2,91	2,91	-	-
Analistas	0,95	0,95	1,04	1,03
Assistentes	1,16	1,16	0,65	0,67
Oficiais	1,06	1,11	0,98	1,00
Guarnição	1,04	0,99	0,99	0,97
Técnico	1,85	1,85	-	-
Estagiários	1,02	1,02	1,50	1,50

1. Considerando que há apenas uma diretora, os dados salariais de 2024 não foram desagregados por gênero, a fim de preservar sua confidencialidade. 2. Os valores de salário base e remuneração dos marítimos apresentam diferenças expressivas devido ao Acordo Coletivo vigente da categoria. Isso faz com que a proporção entre salário base e remuneração total resulte em valores relativamente baixos quando comparados aos colaboradores das sedes em terra. 3. O cálculo considerou o último salário recebido em 2023 e 2024. A proporção foi apurada com base na média salarial por gênero, o mesmo critério sendo aplicado à remuneração total. 4. Em razão de um equívoco no cálculo desta proporção em 2023, os dados precisaram ser atualizados.

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 por este relatório, tomamos medidas para contribuir para a efetiva abolição do trabalho infantil, incluindo a divulgação do Código de Ética aos fornecedores e novos colaboradores.





Dimensão ambiental

Energia (TR-MT-110a.3)

	2024
Total de energia consumida	188.248 GJ
Porcentagem de óleo combustível pesado	76,95% de VLSFO
	23,05% MDO/MGO
Porcentagem de renováveis	0%

Detalhamento de emissões de GEE (tCO₂e) (GRI 305-1, 305-2, 305-3; TR-MT-110a.1)

	2022			2023			2024		
	ESCOPO 1	ESCOPO 2	ESCOPO 3	ESCOPO 1	ESCOPO 2	ESCOPO 3 (CATEG. 9)	ESCOPO 1	ESCOPO 2	ESCOPO 3 (CATEG. 9)
CO₂	75.454,659	11,807	-	139.127,389	12,115	90.040,343	132.031,086	769,891	86.650,301
CH₄	213,418		-	438,004		319,256	273,960	-	135,459
N₂O	494,716		-	672,305		222,335	1.432,504	-	1.186,189
HFCs							415,886		
Total	76.162,792	11,807	-	140.237,698	12,115	90.581,93	134.153,438	769,891	87.971,949

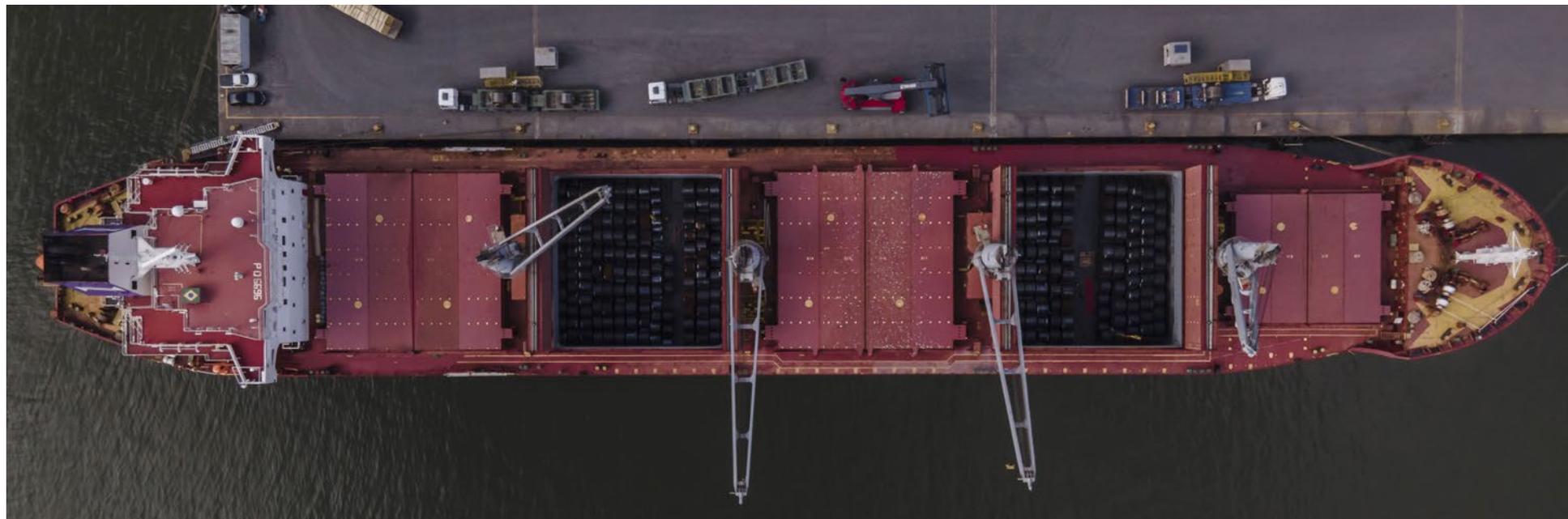


O aumento significativo das emissões de escopo 1 (2022-23), se deu a partir da nova abordagem de contabilização, a qual passou a abranger as emissões de embarcações de bandeira estrangeira. Em 2022, reportamos apenas as emissões da nossa frota de bandeira nacional. Como resultado do nosso processo de verificação externa, ampliamos também a cobertura de fontes de emissões, abrangendo a combustão estacionária, os resíduos sólidos, os efluentes líquidos e as emissões fugitivas. Desta forma, o ano de 2023 será considerado o ano base do nosso inventário para os próximos anos.



Métricas de atividade SASB (TR-MT-000A,B,C,D,E,F)

	2022	2023	2024
Número de funcionários de bordo (TR-MT-000.A)	-	331	278
Distância total percorrida pelos navios – Milhas Náuticas – NM (TR-MT-000.B)	-	-	534.880,50
Dias de operação – dias (TR-MT-000.C)	355 (97,32%)	359 (98,35%)	360 (98,41%)
Peso morto – milhares de toneladas (TR-MT-000.D)	438,41	438,41	474,95
Número de embarcações na frota total de transporte (TR-MT-000.E)	9	9	10
Número de escalas portuárias (TR-MT-000.F)	447	402	399





Sumário de Conteúdo da GRI

Declaração de uso

A Norsul relatou com base nas Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024.

GRI 1 usada

GRI 1: Fundamentos 2021

Normas Setoriais da GRI aplicáveis

Não se aplica

CÓDIGO	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITOS	MOTIVOS	EXPLICAÇÃO
GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021					
A ORGANIZAÇÃO E SUAS PRÁTICAS DE RELATO					
2-1	Detalhes da organização	21	-	-	-
2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	69	-	-	-
2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	06	-	-	-
2-4	Reformulações de informações	69	-	-	-
2-5	Verificação externa	*	-	-	-
A EMPRESA					
2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	14, 15	-	-	-
2-7	Empregados	32	-	-	-
2-8	Trabalhadores que não são empregados	69	GRI 2-8	Informação indisponível/incompleta	A Norsul ainda não gerencia e controla seus terceiros.
GOVERNANÇA					
2-9	Estrutura de governança e sua composição	21, 22 e 23	-	-	-

*A verificação externa não foi realizada. Contudo, à medida que avançamos com a cultura de relato na organização, a verificação se torna um caminho natural no futuro





CÓDIGO	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITOS	MOTIVOS	EXPLICAÇÃO
GOVERNANÇA					
2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	22	-	-	-
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	23	-	-	-
2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	27	2-12 a,b,c	Informação indisponível/incompleta	Até o final de 2024, o mais alto órgão de governança da Norsul não atuava na supervisão da devida diligência para identificar e gerenciarseus impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas.
2-13	Delegação de responsabilidade na gestão de impactos	22, 27	-	-	-
2-14	Papel do principal órgão de governança no relatório de sustentabilidade	22	-	-	-
2-15	Conflitos de interesse	62	-	-	-
2-16	Comunicação de preocupações cruciais	*	-	-	-
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	22	-	-	-
2-18	Avaliação do desempenho do principal órgão de governança	-	2-18	Informação indisponível/incompleta	Até dezembro de 2024, não houve formalização de processo de avaliação do principal órgão de governança.
2-19	Políticas de remuneração	69	-	-	-
2-20	Processo para determinar a remuneração	69	-	-	-
2-21	Proporção da remuneração total anual	70	2-21	Confidencialidade	A Norsul evita a inserção da remuneração total e média anual do indivíduo mais bem pago da organização, por motivos de confidencialidade, conforme prevê o requisito.

*A administração da Companhia mantém acompanhamentos recorrentes com o mais alto órgão de governança. Casos emergenciais ou de alto impacto são reportados no menor prazo possível





CÓDIGO	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITOS	MOTIVOS	EXPLICAÇÃO
ESTRATÉGIA, POLÍTICAS E PRÁTICAS					
2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	03, 04	-	-	-
ESTRATÉGIA, POLÍTICAS E PRÁTICAS					
2-23	Compromissos da política	27	-	-	-
2-24	Incorporação de compromissos de política	27	-	-	-
2-25	Processos para reparação dos impactos negativos	62	-	-	-
2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	62	-	-	-
2-27	Cumprimento das leis e regulamentos	51, 70	-	-	-
2-28	Participação em associações	70	-	-	-
ENGAJAMENTO DAS PARTES INTERESSADAS					
2-29	Abordagem ao engajamento do stakeholder	10	-	-	-
2-30	Acordos de negociação coletiva	*	-	-	-
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021					
3-1	Processo de definição de temas materiais	07	-	-	-
3-2	Lista de temas materiais	07, 08 e 09	-	-	-
EMISSIONES E MUDANÇAS CLIMÁTICAS					
3-3	Gestão dos temas materiais Emissões e Mudanças Climáticas	54	-	-	-

*100% dos empregados estão cobertos por acordo coletivo





CÓDIGO	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITOS	MOTIVOS	EXPLICAÇÃO
BIODIVERSIDADE E GESTÃO DE ÁGUA DE LASTRO					
3-3	Gestão dos temas materiais Biodiversidade e Gestão de Água de Lastro	60	-	-	-
SAÚDE, SEGURANÇA E BEM- ESTAR					
3-3	Gestão dos temas materiais Saúde, Segurança e Bem- Estar	33	-	-	-
FORMAÇÃO, ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE TALENTOS					
3-3	Gestão dos temas materiais Formação, atração, desenvolvimento e retenção	40	-	-	-
DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO					
3-3	Gestão dos temas materiais Diversidade, equidade e inclusão	42	-	-	-
ÉTICA E TRANSPARÊNCIA					
3-3	Gestão dos temas materiais Ética e Transparência	61	-	-	-
ENGAJAMENTO DE PARTES INTERESSADAS					
3-3	Gestão dos temas materiais Engajamento de Partes Interessadas	10	-	-	-
DIREITOS HUMANOS					
3-3	Gestão dos temas materiais Direitos Humanos	33	-	-	-
GESTÃO DA CADEIA DE FORNECEDORES					
3-3	Gestão dos temas materiais Gestão da Cadeia de Fornecedores	65	-	-	-





CÓDIGO	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITOS	MOTIVOS	EXPLICAÇÃO
SEGURANÇA OPERACIONAL E PLANO DE EMERGÊNCIA					
3-3	Gestão dos temas materiais Segurança operacional e Plano de emergência	36	-	-	-
COMPLIANCE REGULATÓRIO					
3-3	Gestão dos temas materiais Compliance Regulatório	64	-	-	-
GRI 201: DESEMPENHO ECONÔMICO 2016					
GRI 201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	70	-	-	-
GRI 305: EMISSÕES 2016					
GRI 305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	54, 69 e 81	-	-	-
GRI 305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	54, 69 e 81	-	-	-
GRI 305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	54, 69 e 81	-	-	-
GRI 305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	52	-	-	-
GRI 305-5	Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	52	-	-	-
GRI 305-6	Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO)	57	-	-	-
GRI 305-7	Emissões de NOx , SOx e outras emissões atmosféricas Página x significativas	57	-	-	-





CÓDIGO	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITOS	MOTIVOS	EXPLICAÇÃO
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	60	-	-	-
GRI 304-2	Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	60	-	-	-
GRI 304-3	Habitats protegidos ou restaurados	60	-	-	-
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	60	-	-	-
GRI 403: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO 2018					
GRI 403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	33	-	-	-
GRI 403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	37	-	-	-
GRI 403-3	Serviços de saúde do trabalho	33, 37	-	-	-
GRI 403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referente a saúde e segurança do trabalho	37	-	-	-
GRI 403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	38	-	-	-
GRI 403-6	Promoção da saúde do trabalhador	33	-	-	-





CÓDIGO	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITOS	MOTIVOS	EXPLICAÇÃO
GRI 403: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO 2018					
GRI 403-7	Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócio	37	-	-	-
GRI 403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	75	-	-	-
GRI 403-9	Acidentes de trabalho	39	-	-	-
GRI 403-10	Doenças profissionais	33	-	-	-
GRI 401: EMPREGO 2016					
GRI 401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	73, 74	-	-	-
GRI 401-2	Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	35	-	-	-
GRI 401-3	Licença maternidade/ paternidade	74	-	-	-
GRI 402: RELAÇÕES DE TRABALHO 2016					
GRI 402-1	Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	75	-	-	-
GRI 404: CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO 2016					
GRI 404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	40, 76	-	-	-
GRI 404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	40	-	-	-





CÓDIGO	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITOS	MOTIVOS	EXPLICAÇÃO
GRI 404: CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO 2016					
GRI 404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	80	-	-	-
GRI 405: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES 2016					
GRI 405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	22, 77	-	-	-
GRI 405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	69, 80	405-2	Confidencialidade	Considerando que só há uma diretora, os salários de 2024 não foram separados entre gêneros para não a expor.
GRI 406: NÃO DISCRIMINAÇÃO 2016					
GRI 406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	42	-	-	-
GRI 205: COMBATE À CORRUPÇÃO 2016					
GRI 205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	61	-	-	-
GRI 205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	61, 70 e 71	-	-	-
GRI 205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	61	-	-	-
GRI 407: LIBERDADE SINDICAL 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	65	-	-	-





CÓDIGO	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITOS	MOTIVOS	EXPLICAÇÃO
GRI 408: TRABALHO INFANTIL 2016					
GRI 408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	65, 80	-	-	-
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	*	-	-	-
GRI 204: PRÁTICAS DE COMPRA 2016					
GRI 204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	69, 72	-	-	-
GRI 308: AVALIAÇÃO AMBIENTAL DE FORNECEDORES 2016					
GRI 308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	72	-	-	-
GRI 308-2	Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	-	GRI 308-2	Informação indisponível/incompleta	Não houve análise de impactos na cadeia de fornecimento em 2023 e 2024.
GRI 414: AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES 2016					
GRI 414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	72	-	-	-
GRI 414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	-	GRI 414-2	Informação indisponível/incompleta	Até o momento, a Norsul não dispõe de uma matriz de risco social estruturada que permita identificar de forma sistemática impactos sociais negativos significativos, reais ou potenciais, em sua cadeia de fornecedores.
GRI 206: CONCORRÊNCIA DESLEAL 2016					
GRI 206-1	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	61	-	-	-

*Até o momento, não realizamos uma análise estruturada e específica para identificar operações e fornecedores que possam apresentar riscos significativos de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo, discriminados por tipo de operação e fornecedor





Sumário de Conteúdo da SASB

Transporte Marítimo 2023

CÓDIGO	INDICADORES SASB	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS	MOTIVOS	EXPLICAÇÃO
INDICADORES SASB – MARINE TRANSPORTATION					
EMISSIONS					
TR-MT-110a.1	Emissões globais brutas de Escopo 1	54, 81	-	-	-
TR-MT-110a.2	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.	52, 56	-	-	-
TR-MT-110a.3	(1) Total de energia consumida; (2) Porcentagem de óleo combustível pesado (3) Porcentagem de renováveis	81	-	-	-
TR-MT-110a.4	Índice Médio de Projeto de Eficiência Energética (EEDI) para novos navios	-	TR-MT-110a.4	Informação indisponível/incompleta	A Norsul não possui projetos de eficiência para novos navios.
QUALIDADE DO AR					
TR-MT-120a.1	Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes: (1) NOx (excluindo N ₂ O), (2) SOx e (3) partículas (MP10)	57	-	-	-
IMPACTOS ECOLÓGICOS					
TR-MT-160a.1	Duração de navegação em áreas marinhas protegidas ou áreas com status de conservação.	59	TR-MT-160a.1	Informação indisponível	A Norsul não possui o controle da duração de navegação em áreas marinhas protegidas ou áreas com status de conservação.





CÓDIGO	INDICADORES SASB	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITOS	MOTIVOS	EXPLICAÇÃO
IMPACTOS ECOLÓGICOS					
TR-MT-160a.2	Porcentagem de embarcações com implementação de (1)Troca e (2) tratamento de água de lastro.	59	-	-	-
TR-MT-160a.3	(1) Número e (2) volume agregado de derramamentos e liberações para o meio ambiente	59	-	-	-
SAÚDE E SEGURANÇA DOS FUNCIONÁRIOS					
TR-MT-320a.1	Taxa de incidentes com tempo de reabilitação (LTIR)	8	-	-	-
ÉTICA NOS NEGÓCIOS					
TR-MT-510a.1	Número de escalas em portos de países que possuem as 20 piores classificações em Transparência Índice Internacional de Percepção de Corrupção	61	-	-	-
TR-MT-510a.2	Valor total de perdas monetárias como resultado de procedimentos legais associados a suborno ou corrupção	61	-	-	-
GERENCIAMENTO DE ACIDENTES E SEGURANÇA					
TR-MT-540a.1	Número de vítimas marítimas, porcentagem classificado como muito grave	36	-	-	-
TR-MT-540a.2	Número de condições de classes ou recomendações	*	-	-	-

*13 (American Bureau of Shipping/De tNorske Veritas/Bureau Veritas)





CÓDIGO	INDICADORES SASB	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITOS	MOTIVOS	EXPLICAÇÃO
GERENCIAMENTO DE ACIDENTES E SEGURANÇA					
TR-MT-540a.3	Número de controle de portos de controle do Estado (1) deficiências e (2) detenções	*	-	-	-
MÉTRICAS DE ATIVIDADE					
TR-MT-000.A	Número de funcionários de bordo	Conteúdos Complementares GRI e SASB, página 82.	-	-	-
TR-MT-000.B	Distância total percorrida pelos navios	Conteúdos Complementares GRI e SASB, página 82.	-	-	-
TR-MT-000.C	Dias de operação	Conteúdos Complementares GRI e SASB, página 82.	-	-	-
TR-MT-000.D	Tonelagem de porte bruto	Conteúdos Complementares GRI e SASB, página 82.	-	-	-
TR-MT-000.E	Número de embarcações na frota total de transporte	Conteúdos Complementares GRI e SASB, página 82.	-	-	-
TR-MT-000.F	Número de escalas de navios	Conteúdos Complementares GRI e SASB, página 82.	-	-	-
TR-MT-000.G	Capacidade de unidade equivalente a vinte pés (TEU)	-	-	Não Aplicável	Não faz transporte de contêineres.

* Total de três portos de controle do Estado, deficiência e detenções.



Informações corporativas e créditos

Norsul

www.norsul.com

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

www.linkedin.com/company/norsul

www.youtube.com/c/NORSULoficial

www.instagram.com/norsul

Equipe Norsul

Desenvolvimento e Comunicação, QSMS e Sustentabilidade

Aline Carvalho
Fernando Lacerda
João Bottoni
Leonardo Werneck Marcelo Diegues
Maria Sanches
Priscila Lopez
Rafael Mendes
Vitor Campos

Agradecimento

A elaboração deste relatório contou com a colaboração e revisão de diversas áreas. Agradecemos a todos os envolvidos, em especial a Vitor Campos, analista de QSMS e Sustentabilidade, e a Priscila Lopez, gerente de Desenvolvimento e Comunicação Organizacional.

Consultoria técnica, conteúdo e edição

Em Roda Estratégia e Sustentabilidade
www.emroda.com.br

Arthur Silva
Karoline Cabral
Mariana Köhler
Mario Saladini

Projeto gráfico e diagramação

Estúdio Pictograma
www.estudiopictograma.com.br



 **NORSUL**