








An aerial photograph showing a large green and yellow Norsul barge docked at a wooden pier. The pier extends from a sandy beach on the left towards the barge. To the right of the barge is a long, narrow breakwater made of rocks. The water is clear and blue. In the background, there is a dense line of palm trees and other vegetation. A large white curved graphic element is on the right side of the image, containing the title text.

# Relatório de Sustentabilidade 2025

## Sumário

 <b>Apresentação</b>	<b>3</b>	 <b>Cuidado com as Pessoas</b>	<b>40</b>	 <b>Desempenho operacional e financeiro</b>	<b>69</b>
Mensagens da liderança	<b>4</b>	Saúde, segurança e bem-estar dos colaboradores	<b>43</b>	Desempenho operacional	<b>70</b>
Sobre este relatório	<b>7</b>	Formação, atração, desenvolvimento e retenção de talentos	<b>46</b>	Segurança operacional	<b>74</b>
Destaques do ano	<b>12</b>	Diversidade, equidade e inclusão	<b>53</b>	Desempenho financeiro	<b>79</b>
		Investimento social	<b>56</b>		
 <b>A Norsul</b>	<b>16</b>	 <b>Proteção do meio ambiente</b>	<b>58</b>	 <b>Anexos</b>	<b>80</b>
Quem somos	<b>17</b>	Descarbonização do transporte marítimo	<b>60</b>	Conteúdos complementares GRI e SASB	<b>81</b>
Estratégia Norsul	<b>22</b>	Gestão das emissões de GEE e energia	<b>63</b>	Sumário de conteúdo GRI	<b>91</b>
Agenda de sustentabilidade	<b>25</b>	Gestão de resíduos e efluentes	<b>66</b>	Sumário de conteúdo SASB	<b>102</b>
		Biodiversidade marinha	<b>67</b>		
 <b>Integridade nos negócios</b>	<b>29</b>				
Governança	<b>30</b>				
Ética e integridade	<b>34</b>				
Gestão de riscos corporativos	<b>37</b>				
Gestão da cadeia de fornecedores	<b>38</b>				
Direitos humanos	<b>39</b>				



## Apresentação

Mensagens da liderança	4
Sobre este relatório	7
Destaques do ano	12





## Mensagens da liderança

### Carta da Diretoria GRI 2-22

Vivenciamos um ano de avanços na execução da estratégia da Norsul, mesmo em um contexto de maior volatilidade do mercado e competitividade. Mantivemos a solidez do nosso core business e avançamos em novas frentes de crescimento, sustentados por uma gestão financeira responsável e pela busca contínua por eficiência e confiabilidade operacional. No período, registramos **receita líquida de R\$ 1,1 bilhão**, resultado que evidencia a resiliência do nosso modelo de negócios.

Entre os principais marcos do ano, destacam-se a aquisição da **Hidroviás do Brasil Cabotagem**, reforçando nossa posição entre os principais operadores nacionais de graneis sólidos e ampliando nossa presença logística na região Norte do país. Avançamos também nas frentes técnicas e regulatórias necessárias à implementação do novo **Terminal Mar Azul**, em São Francisco do Sul (SC), projeto estratégico que ampliará nossa atuação logística nacional e fortalecerá a oferta de soluções integradas aos clientes. Já no âmbito da diversificação, a **Norcoast**, nossa *joint venture* com a Hapag-Lloyd, completou dois anos e con-

solidou-se como uma alternativa logística relevante para o transporte de contêineres no Brasil.

Seguimos investindo em **inovação operacional e ambiental** da frota da Norsul, com destaque para a aplicação pioneira, na América Latina, de revestimento antiaderente livre de biocidas no casco do navio Babitonga Bay, com potencial de reduzir em até 20% a potência de navegação e em até 35% as emissões de CO<sub>2</sub>. Nesta linha, utilizamos também tecnologias anti-incrustantes, em parceria com a Bioren, que aumentam a durabilidade dos cascos, reduzem o atrito e geram economia superior a 5% no consumo de combustível.

Em 2025, mantivemos elevados níveis de disponibilidade (99,37%) e transportamos 10,2 milhões de toneladas de graneis sólidos e líquidos, conduzindo todas as nossas operações com foco permanente na segurança das pessoas, na integridade dos ativos e na proteção do meio ambiente – prioridades inegociáveis. Como reconhecimento, conquistamos o **Prêmio Navegue+ Brasil**, do Ministério de Portos e Aeroportos (MPor), que destaca empresas pela eficiên-



cia, sustentabilidade e expansão da cabotagem no país. Fomos premiados nas categorias de maior volume transportado em granel sólido e carga geral.

A sustentabilidade é parte integrante da estratégia e da condução dos nossos negócios e 2025 foi um ano de avanços nessa agenda. No eixo **ambiental**, mantivemos o foco na eficiência energética das embarcações e no monitoramento das emissões de GEE. Na dimensão **social**, fortalecemos a cultura de saúde e segurança, com a maior presença operacional junto às tripulações e iniciativas voltadas ao desenvolvimento de pessoas. Além disso, investimos no desenvolvimento social dos territórios em que atuamos, destinando R\$ 1,47 milhão a 17 iniciativas, que beneficiaram mais de 100 mil pessoas em diferentes regiões do Brasil. Em **governança**, intensificamos o Programa de Integridade, o monitoramento de riscos e a incorporação progressiva de critérios socioambientais na gestão da cadeia de fornecedores.

O ano foi marcado também pela **evolução da nossa cultura organizacional**, evidenciada pelos resultados da Pesquisa de Valores. Aplicada com base na metodologia *Barrett Values Centre (Culture Value Assessment)*, a avaliação registrou 82 pontos, posicionando a Norsul em um patamar de cultura muito forte.

A percepção das equipes reforça a associação da cultura da Companhia ao cuidado com as pessoas, ao bem-estar e ao respeito nas relações de trabalho. Como desdobramento, lançamos, em 2025, a nossa **Proposta de Valor ao Colaborador (Employee Value Proposition – EVP)**, baseada nos pilares de desenvolvimento profissional, reconhecimento, bem-estar e cultura organizacional, sintetizados no lema “Coragem para navegar, propósito para transformar”, que traduz o protagonismo, a colaboração e a busca por excelência que orientam a nossa evolução cultural. Conquistamos o Prêmio Excelência em Gestão de Pessoas, concedido pela Associação Brasileira de Recursos Humanos, em reconhecimen-

to à evolução contínua da nossa cultura e das nossas práticas de gestão de pessoas.

Olhando para o horizonte, nossas prioridades são claras: consolidar os investimentos realizados, capturar sinergias, ampliar nossa atuação na cadeia produtiva dos clientes e preservar a excelência operacional que marca a trajetória de mais de 60 anos da Norsul. Encerramos este ciclo com resultados consistentes e com a convicção de que o engajamento das nossas equipes, no mar e em terra, foi determinante para os avanços alcançados.

Agradecemos aos colaboradores pela dedicação e capacidade de adaptação ao longo de 2025; aos clientes, pela confiança contínua; e aos parceiros e fornecedores, pelo compromisso compartilhado com a segurança, a eficiência e o desenvolvimento responsável do transporte marítimo no Brasil.

**Rodrigo Cuesta – Diretor Presidente**



## Carta do Conselho de Administração

Como uma das maiores empresas privadas de navegação do Brasil, temos um papel estratégico no desenvolvimento logístico do país. Ao longo da nossa trajetória, construímos uma atuação sólida, baseada em disciplina operacional, integridade e visão de longo prazo. Em 2025, avançamos de forma consistente nessa jornada. **Foi um ano de transformação para a Norsul**, com a aquisição da Hidrovias do Brasil Cabotagem. Mais do que uma expansão, essa iniciativa evidencia a nossa capacidade de capturar oportunidades, apoiados pelo amplo conhecimento do setor e na credibilidade construída ao longo do tempo.

Nesse contexto, avançamos na execução de nossas prioridades estratégicas, com foco na diversificação e expansão do portfólio, no fortalecimento do nosso core business e na atuação em novas frentes logísticas. No último ciclo, ampliamos operações relevantes, como o transporte de bauxita; avançamos em novos contratos; exploramos alternativas para otimização da frota; investimos em projetos de eficiência energética; e seguimos apoiando o crescimento da Norcoast.

Ao mesmo tempo, avaliamos oportunidades em cadeias industriais e no agronegócio, além de iniciativas em segmentos adjacentes, como operações portuárias. **Evoluímos também na relação com nossos clientes**, com uma atuação mais próxima e individualizada. No centro desse processo está a busca contínua da Norsul por eficiência – entregar com qualidade e segurança, no melhor prazo e com competitividade – sustentada por indicadores de desempenho e inteligência de mercado que fortalecem nossa capacidade de antecipar movimentos e aprimorar decisões.

Nossa governança tem sido um dos pilares fundamentais dessa evolução. Ao longo dos anos, construímos um modelo sólido, baseado em transparência e alinhamento entre Conselho e gestão executiva. Acreditamos que essa base, aliada à proximidade com nossos clientes e à eficiência operacional, sustenta a confiança construída ao longo de décadas. Em um setor intensivo em capital e altamente desafiador, nossa disciplina financeira, os investimentos em tecnologia e a qualificação contínua das equipes são diferenciais que sustentam nossa competitividade e resiliência.

Permeando toda a nossa atuação, **a sustentabilidade é parte indissociável da forma como conduzimos nossos negócios**. Mais do que uma agenda recente, ela sempre esteve presente em nossa história, refletindo valores e práticas que orientam nossas decisões no dia a dia, como o compromisso de “sempre fazer o certo”. Ao longo dos anos, avançamos na forma de estruturar, medir e dar transparência a essas iniciativas, fortalecendo nosso compromisso com uma atuação responsável e alinhada às expectativas da sociedade e dos nossos *stakeholders*.

Encerramos o ano com a Norsul ainda mais preparada para o futuro. Seguimos confiantes em nossa capacidade de crescer de forma sustentável, ampliar nossa presença na logística brasileira e gerar valor de longo prazo para clientes, parceiros, colaboradores e para a sociedade. Somos gratos a todos que fazem parte dessa trajetória e que, diariamente, contribuem para a construção do nosso futuro e para o fortalecimento da navegação brasileira.

**Conselho de Administração**



## Sobre este relatório GRI 2-1 | 2-3 | 2-5

Apresentamos a terceira edição do **Relatório de Sustentabilidade da Companhia de Navegação Norsul**, referente ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025. A Companhia é constituída sob a forma jurídica de Sociedade por Ações, com sede no Rio de Janeiro (Brasil), e possui estrutura societária que inclui empresas no Brasil e em Luxemburgo, cujas operações estão refletidas nas demonstrações financeiras consolidadas.

Com frequência anual de publicação, neste documento, reportamos o desempenho econômico, ambiental, social e de governança da Norsul, bem como os avanços, os desafios e os compromissos assumidos no exercício, em linha com o nosso propósito e com a condução ética e transparente dos negócios.

Este relatório foi elaborado com base nas **Normas GRI (Global Reporting Initiative)**, adotando indicadores quantitativos e qualitativos estruturados a partir dos nossos temas materiais. Este material está alinhado também aos padrões do **Sustainability Accounting Standards Board (SASB)** para a indústria de transporte marítimo, ampliando a transparência sobre riscos e oportunidades setoriais relacionados à sustentabilidade.

A Diretoria Executiva e o Conselho de Administração analisaram e aprovaram as informações aqui apresentadas. As demonstrações financeiras foram auditadas pela Deloitte Touche Tohmatsu, e a consultoria Em Roda Estratégia e Sustentabilidade foi responsável pela assessoria técnica e pela análise de aderência das respostas aos indicadores GRI e SASB.

Até o momento, não adotamos a verificação externa deste documento, entretanto, avaliamos a possibilidade de implementar essa prática nos próximos anos, como parte do aprimoramento contínuo dos nossos processos de transparência e governança das informações reportadas.

Este relatório foi publicado em 30 de maio de 2026.

Dúvidas ou sugestões podem ser encaminhadas para [contato@norsul.com](mailto:contato@norsul.com) ou [vitor.campos@norsul.com](mailto:vitor.campos@norsul.com).

Desejamos a todos uma boa leitura!



## Materialidade GRI 3-1 | 3-2

Em 2025, demos continuidade à adoção dos temas materiais já identificados em nosso último estudo de materialidade como referência para a gestão da sustentabilidade na Norsul. Esses temas orientam nossas prioridades de atuação, a gestão de impactos, riscos e oportunidades de sustentabilidade, além do reporte das informações mais relevantes para os nossos públicos de interesse. A revisão da materialidade está prevista para o segundo semestre de 2026.

Nosso primeiro estudo de materialidade – em conformidade com a **norma universal GRI 3: Temas Materiais 2021** – foi realizado em 2023. Nesse processo, adotamos o conceito de dupla materialidade, que considera tanto os impactos de nossas 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 empresa.

Esse processo resultou na definição de **onze temas materiais**, que passaram a orientar nossas prioridades de gestão, além de servirem de base para o desenvolvimento da nossa Estratégia de Sustentabilidade. Segundo a nossa Política de Sustentabilidade, a materialidade é revisada sempre que necessário ou, no mínimo, a cada três anos, assegurando sua atualização e aderência às transformações do negócio, do setor e do contexto socioambiental.

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

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



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

PILAR ESTRATÉGICO	TEMAS MATERIAIS	IMPACTOS	RISCOS E OPORTUNIDADES	NORMAS	ODS
<b>Proteção do meio ambiente</b> (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	
	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.	
<b>Integridade nos negócios</b>	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.	
	Compliance regulatório	-	(R) Perdas financeiras devido às 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.	
<b>Engajamento com Stakeholders</b>	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.	

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



## Engajamento das partes interessadas GRI 3-3 | 2-29

O relacionamento próximo, ético e transparente com as partes interessadas é fundamental para a condução responsável dos nossos negócios e para o aprimoramento contínuo da nossa gestão socioambiental e de governança. Realizamos o mapeamento e a priorização dos nossos principais públicos de interesse, considerando grupos internos e externos que podem influenciar ou ser impactados por nossas atividades. Esse processo visa fortalecer o relacionamento, apoiar a gestão de impactos e alinhar expectativas relevantes ao negócio.

A priorização dos *stakeholders* é baseada em critérios como grau de influência e impacto sobre o negócio, receptividade institucional, e nível de relacionamento existente. Mantemos diálogo contínuo por meio de diferentes canais e iniciativas, buscando evoluir nossas metodologias de engajamento, fortalecer a escuta ativa e integrar as contribuições recebidas aos nossos processos de gestão.

Participamos de associações setoriais e organizações representativas relacionadas às nossas atividades, entre elas a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de São Francisco do Sul (ACISFS), a Associação Brasileira de Armadores de Cabotagem (ABAC) e a *Women's International Shipping & Trading Association – Brazil* (WISTA Brazil). (GRI 2-28)

### Como impactamos e engajamos os nossos *stakeholders*:



## Destaques do ano



### Hidroviás do Brasil Cabotagem

Concluímos a aquisição da operação de cabotagem da Hidroviás do Brasil, após a aprovação do CADE, em novembro de 2025. A operação é voltada ao transporte de bauxita entre Porto Trombetas e Barcarena (PA) e reforça nossa posição entre os principais operadores nacionais de graneis sólidos, além de ampliar nossa presença logística na região Norte do país. O valor final da aquisição foi ajustado entre as partes, conforme previsto em contrato, e o negócio foi concluído em 19 de março de 2026, totalizando R\$ 580,1 milhões.



### Novo Terminal Portuário Mar Azul

Avançamos em frentes técnicas e regulatórias para viabilizar o Terminal Mar Azul, um projeto de infraestrutura portuária estratégico, que fortalece a logística nacional, aumenta a competitividade industrial e gera impacto econômico relevante no país. Localizado em São Francisco do Sul (SC), o projeto é estruturado como um terminal de uso privado (TUP) voltado, sobretudo, à movimentação e armazenagem de cargas gerais.



### Tecnologia inédita para maior eficiência energética

Fomos a primeira empresa da América Latina a utilizar, em uma embarcação comercial, um revestimento anti-incrustante livre de biocidas com aplicação eletrostática, capaz de reduzir em até 40% a perda de tinta por overspray para a atmosfera. Além disso, contamos com equipamentos da Bioren que utilizam corrente rânômica entre eletrodos distribuídos no casco e nas caixas de mar, os quais, em conjunto com o revestimento, criam uma superfície e evitam o acúmulo de organismos marinhos, reduzindo o atrito com a água e, conseqüentemente, o consumo de combustível e as emissões de GEE.

### Norcoast Norcoast

Nossa *joint venture* com a Hapag-Lloyd, voltada à navegação costeira de contêineres, completou dois anos de operação, consolidando-se como uma nova alternativa para o transporte de cargas no Brasil. Nesse período, movimentou mais de 70 mil TEUs\* e alcançou faturamento de aproximadamente R\$ 500 milhões. No âmbito dessa parceria, em 2025, estruturamos o projeto para a prestação de serviços de gestão de tripulação marítima (*crew management*) para a Norcoast.

\*TEU: unidade padrão que corresponde a um contêiner de 20 pés, utilizada para medir a movimentação e a capacidade no transporte marítimo.



## 2025 em números

## Desempenho operacional



10,2 milhões de toneladas

em volume total transportado



496

viagens operacionais realizadas



99,37% de disponibilidade média

índice que supera padrões internacionais e representa excelência na gestão de ativos

## Desempenho econômico e financeiro



1,1 bilhão de reais

de receita operacional líquida



242,3 milhões de reais

de EBITDA ajustado



55,2 milhões de reais

de resultado financeiro líquido



28,5 milhões de reais

de lucro líquido



## Desempenho socioambiental



**+1,47** milhão  
de reais

investidos em 17 iniciativas,  
beneficiando mais de 100 mil pessoas



**30,3%** a mais

de mulheres no nosso quadro\*



**150** horas de  
treinamentos

com foco em  
segurança do trabalho



Redução absoluta nas operações  
de 26.805,455 tCO<sub>2</sub>e (Escopos 1, 2 e 3)  
em relação a 2024

\* Esse aumento reflete a evolução natural do quadro funcional da Companhia ao longo do ano.



## Prêmios e reconhecimentos recebidos

### PRÊMIO NAVEGUE +BRASIL

#### Prêmio Navegue+ Brasil

Iniciativa do Ministério de Portos e Aeroportos voltada à valorização de projetos que impulsionam a navegação e a eficiência logística no país, reconheceu a Norsul em duas categorias: maiores volumes transportados em cabotagem de granel sólido e de carga geral.



#### Prêmio Excelência em Gestão de Pessoas

Promovido pela Associação Brasileira de Recursos Humanos, reconhece organizações que se destacam pela adoção de práticas de desenvolvimento humano, promoção de um ambiente de trabalho saudável e fortalecimento da cultura organizacional.





## A Norsul

Quem somos **17**

Estratégia Norsul **22**

Agenda de sustentabilidade **25**



## Quem somos GRI 2-6

Dispomos da maior frota privada do país, composta por 21 embarcações próprias – entre navios, empurradores e barcas oceânicas – além da operação de cerca de 49 embarcações afretadas no ano. Atuamos nos segmentos de cabotagem e longo curso, oferecendo soluções no transporte de graneis secos e líquidos, neogranéis, cargas gerais e de projetos para o mercado nacional e internacional.

Nossa atuação inclui também a *joint venture* **Norcoast**, desenvolvida em parceria com a Hapag-Lloyd, que marcou nossa entrada no mercado brasileiro de cabotagem de contêineres. Em 2025, ampliamos a nossa presença no transpor-

te marítimo no Norte do país, com a compra da operação de cabotagem da **Hidroviás do Brasil**.

Contamos com três bases operacionais estrategicamente localizadas nos estados do Rio de Janeiro, Espírito Santo e Santa Catarina, compostas por estruturas de apoio logístico e armazenagem. Mantemos, ainda, operações fixas em Belmonte (BA) e Barcarena (PA). Como parte de nossa estratégia de expansão, avançamos nos estudos técnicos de engenharia, ações regulatórias e sociais para viabilizar a implementação de um **novo terminal portuário em São Francisco do Sul (SC)**. Saiba mais sobre este projeto na página 74.

Com 62 anos de protagonismo na cabotagem e em soluções logísticas especializadas, somos uma das maiores empresas privadas de navegação do Brasil.



## Detalhamento da frota

### 21 embarcações:



10 navios



8 barcaças



3 empurradores

	NO.	NOME	TIPO	DEADWEIGHT (DWT)
Frota Nacional	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
	15	Tambaqui *	Mineraleiro	82834
	16	Tucunaré *	Mineraleiro	82834
Frota Estrangeira	17	Amberjack	Graneleiro	81684
	18	Babitonga Bay	Graneleiro / Carga Geral	39202
	19	Sepetiba Bay	Graneleiro / Carga Geral	33724
	20	Tellus	Cimenteiro	20200
	21	Trombetas	Graneleiro	81585

\* Integram a frota da Norsul desde novembro de 2025.



## Principais cargas transportadas\*

GRI 2-6



### Granel seco

Movimentamos graneis sólidos em portos brasileiros e no comércio internacional. Entre as principais cargas transportadas estão bauxita, minério de ferro, aço, cimento, clínquer, sal, entre outros insumos industriais.



### Break bulk

Transportamos também cargas sólidas de grande volume acondicionadas em unidades individuais. Destacam-se produtos siderúrgicos (bobinas de aço, chapas, tarugos e perfis metálicos), fardos de celulose, big bags com cimento, fertilizantes ou minerais, além de toras de madeira e lingotes de alumínio.



### Granel líquido

Realizamos a movimentação de diferentes tipos de cargas líquidas, incluindo produtos classificados pela Organização Marítima Internacional (IMO), como substâncias explosivas (IMO 1); e gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos sob pressão (IMO 2). Entre eles estão hidrocarbonetos, químicos em geral, óleos vegetais e bio-combustíveis.

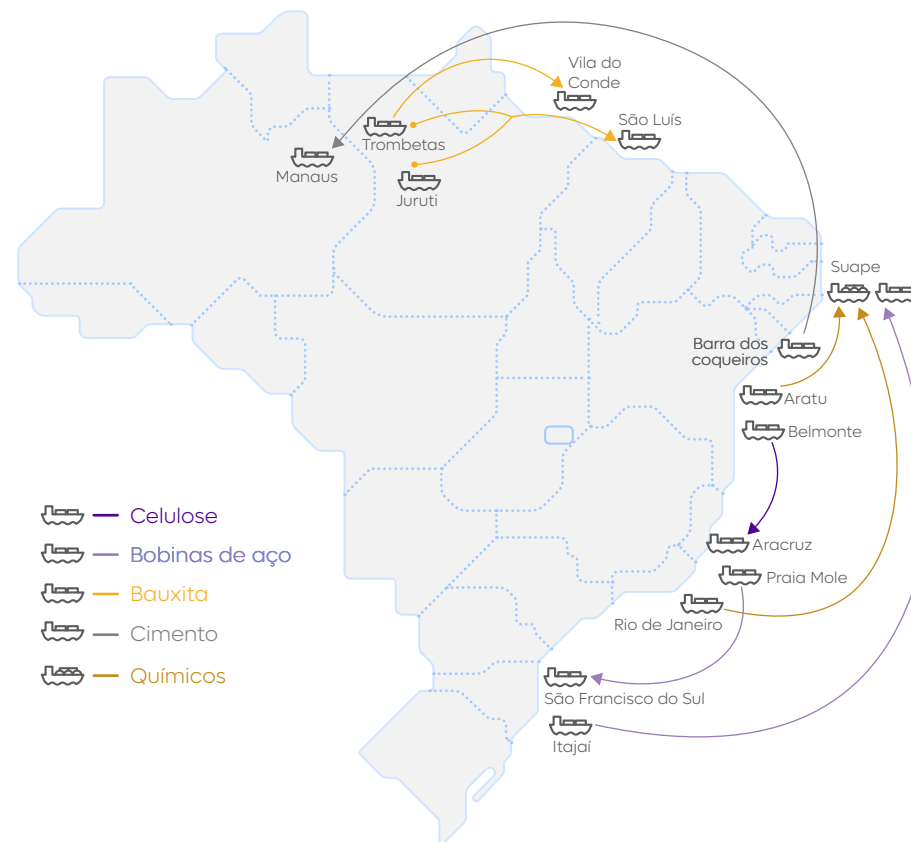


### Cargas de projeto/especiais

Operamos no transporte de cargas de projeto, caracterizadas por dimensões ou pesos superiores aos padrões convencionais, como transformadores, módulos de plataformas, pás eólicas, geradores, guindastes e veículos blindados.

\* Cargas transportadas de forma geral, via frota própria e afretada.

## Mapa de atuação



## Linha do Tempo



1963

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



1968

Implantação 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.



1977-1982

Entrega de navios graneleiros, incluindo o Norsul Imbituba (um dos primeiros navios mercantes construídos no Brasil) e início das operações com embarcações do tipo *Open Hatch Box Shaped Holds*, voltadas ao transporte de 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 granéis secos do Brasil, em quantidade de embarcações e capacidade de porte bruto.



2003-2006

Início das operações com comboios oceânicos no Brasil, com transporte de madeira e celulose entre Caravelas e Belmonte (BA) e Portocel (ES), seguido pela movimentação de aço com destino a São Francisco do Sul (SC).



2012

Estabelecimento da rota de carregamento de bauxita da mina de Juruti (PA).



2014

Lançamento das operações de transporte de granéis líquidos, incluindo cargas químicas.



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

Primeira operação *Ship-to-ship bunkering*.



2025

Aquisição da operação de cabotagem da Hidrovias do Brasil.



## 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. Devem também 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!



#### Integridade

Dizemos o que pensamos e fazemos o que falamos. Agimos com ética. Nossa força está na transparência.



#### Pessoas

O sucesso para nós é ter pessoas felizes, contribuindo para nossa evolução e crescimento. Seja a sua melhor versão.



#### Excelência

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



#### Inovação

Temos coragem e liberdade para tirar nossas ideias do papel. Acreditamos que o aprendizado contínuo estimula nosso processo criativo.



#### 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.



#### Colaboração

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



#### Segurança

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



## Estratégia Norsul GRI 2-22 | 2-6 | 3-3

### Posicionamento de mercado

Em 2025, evoluímos a nossa estratégia comercial para responder a um ambiente de negócios cada vez mais dinâmico e competitivo no setor de navegação. Nesse contexto, passamos a combi-

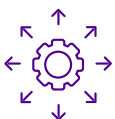
nar a solidez dos nossos contratos tradicionais com uma abordagem mais ativa de desenvolvimento de negócios, orientada por inteligência de mercado, análise de dados e visão de longo

prazo. Esse movimento ampliou nossa capacidade de identificar oportunidades, explorar novos fluxos logísticos e desenvolver soluções customizadas para os clientes.

#### Estratégias priorizadas



**Diversificação e expansão do portfólio de negócios**, com fortalecimento do *core business* em granéis sólidos e avanço em novos segmentos. Entre os destaques estão a ampliação das operações de transporte de bauxita com a incorporação da Hidrovias do Brasil Cabotagem; o avanço em contratos de transporte de petróleo e derivados; o uso do longo curso para otimização da frota Panamax; e o apoio contínuo ao crescimento da Norcoast.



**Expansão para novas frentes logísticas e modelos de negócio**, com monitoramento de oportunidades em cadeias industriais e no agronegócio e avaliação de segmentos adjacentes à navegação, como operações portuárias. A estratégia considera também aquisições e parcerias capazes de gerar sinérgias operacionais e ampliar nossa escala no setor logístico-marítimo.



**Fortalecimento do relacionamento e evolução da experiência do cliente**, com atuação cada vez mais consultiva e orientada à geração de valor. A realização de reuniões recorrentes com clientes-chave; o desenvolvimento de indicadores de nível de serviço; e o aprimoramento da gestão de relacionamento contribuíram para a evolução do NPS, crescendo 9 p.p. em relação a 2024. No Mês do Cliente, por exemplo, realizamos um encontro na Norsul com a ArcelorMittal para fortalecer nossa parceria e ampliar a visão sobre o negócio do cliente.



**Uso ampliado de inteligência de mercado e gestão de indicadores comerciais**, apoiando a antecipação de movimentos do setor; o monitoramento da concorrência; a identificação de novos fluxos logísticos; além da análise de viabilidade econômica de contratos. A consolidação de indicadores como volume transportado, margem, ocupação da frota e mix da carteira de clientes contribui para decisões mais consistentes e alinhadas à sustentabilidade do negócio.



Diferenciais competitivos da

**NORSUL**



### **Expertise consolidada ao longo de mais de 62 anos de atuação**

Aliada à solidez financeira e operacional que sustenta a continuidade e a confiabilidade dos negócios.



### **Foco nas transformações do setor**

Monitoramos continuamente as mudanças nos ambientes logístico, regulatório e marítimo, incluindo demandas relacionadas à eficiência energética, segurança operacional e agenda ESG. A partir desse acompanhamento, avaliamos oportunidades de inovação e de aprimoramento das operações.



### **Gestão integrada entre as áreas Comercial, Operações e Frota**

Avaliamos de forma conjunta os novos contratos, considerando disponibilidade e perfil técnico das embarcações, custos operacionais, riscos logísticos e eficiência econômica das operações.



### **Soluções logísticas integradas**

Desenvolvemos soluções que combinam navegação, gestão de frota, planejamento operacional e articulação com operações portuárias, permitindo modelos logísticos adaptados às necessidades de cada cliente.



### **Integração com as cadeias produtivas dos clientes**

Atuamos de forma integrada às operações industriais e logísticas de nossos clientes, muitas vezes inseridos diretamente em suas cadeias produtivas e em terminais portuários concessionados. Esse modelo exige alto nível de coordenação, previsibilidade e confiabilidade operacional.



## Cabotagem e o seu papel na logística brasileira

De acordo com dados da [Agência Nacional de Transportes Aquaviários \(ANTAQ\)](#), o setor aquaviário brasileiro movimentou 1,4 bilhão de toneladas de cargas em 2025, um crescimento de 6,1% em relação a 2024. Esse desempenho reforça a trajetória de expansão da cabotagem e sua consolidação como um dos pilares da logística nacional, impulsionada pelo aumento no transporte de commodities e pela maior integração logística entre portos, terminais privados e cadeias produtivas industriais.

As perspectivas são positivas, entretanto, a expansão do modal ainda enfrenta desafios, co-

mo limitações na infraestrutura logística e a necessidade de ampliar a formação de profissionais marítimos qualificados. Nesse contexto, iniciativas regulatórias – como as associadas ao [Programa BR do Mar](#) –, somadas a investimentos em infraestrutura e à atuação coordenada entre setor privado, poder público e instituições de ensino, são fundamentais para o avanço de uma matriz logística mais eficiente no Brasil. Complementarmente, colaboramos com entidades setoriais e institucionais para aprimorar o ambiente regulatório e fortalecer as condições para a expansão sustentável da cabotagem no país.

A cabotagem é um modal essencial para o desenvolvimento da logística nacional, contribuindo para o equilíbrio da matriz de transporte, a redução de emissões e a integração produtiva do país.

### Vantagens da Cabotagem\*



**Papel estratégico no redesenho da matriz de transportes do Brasil,** país de dimensões continentais e com mais de 8 mil quilômetros de costa.



**Movimentação de grandes volumes com elevada eficiência energética,** podendo uma única embarcação transportar cargas equivalentes a até 2 mil caminhões.



**Redução de custos logísticos e das emissões de GEE gases de efeito estufa.**



**Menos acidentes e roubos de carga** em comparação ao transporte rodoviário.



\*Fontes: Agência Nacional de Transportes Aquaviários (ANTAQ); Ministério de Portos e Aeroportos; International Maritime Organization (IMO); Empresa de Pesquisa Energética (EPE); Associação Brasileira dos Armadores de Cabotagem (ABAC); e Programa de Logística Verde Brasil (PLVB).





## Agenda de sustentabilidade GRI 2-22 | 2-23

### Estratégia de Sustentabilidade (Ciclo 2023–2025)

A nossa primeira **Estratégia de Sustentabilidade** foi elaborada em 2023, fruto de um estudo de materialidade que definiu metas para um ciclo de três anos (2023–2025). Esse período foi marcado por avanços significativos: evoluímos na consolidação de uma cultura orientada à sustentabilidade; aprimoramos controles e processos internos nas diferentes áreas; e fortalecemos a integração da agenda ESG nas decisões. Esse movimento está alinhado à nossa **Política de Sustentabilidade**, que reafirma o compromisso com a condução responsável das atividades e com a geração de valor de longo prazo para acionistas, clientes, colaboradores e a sociedade.

O **ciclo de 2023–2025** representou um marco de aprendizado e consolidação, permitindo incorpo-

rar a sustentabilidade de forma mais consistente à gestão corporativa. Com o encerramento desse ciclo em 2025, nos preparamos para dar continuidade à jornada. Em 2026, realizaremos um novo estudo de materialidade, que orientará a construção de um plano de ação, com metas e prioridades renovadas.

Ao longo do último ano, além de concluirmos o plano 2023-2025, avançamos na consolidação da nossa **agenda de sustentabilidade**. De forma transversal, tratamos o tema como elemento estratégico para apoiar a diversificação dos negócios, o diálogo com *stakeholders* e a preparação da organização para os desafios regulatórios, climáticos e de mercado.

Navegamos com responsabilidade, promovendo o respeito aos direitos humanos, a proteção do meio ambiente e da biodiversidade marinha e a geração de valor sustentável em todas as nossas operações.



## Destaques da agenda de Sustentabilidade em 2025



### Ambiental

- Foco na eficiência energética das embarcações.
- Revisão de processos operacionais.
- Inventário de GEE passou a consolidar emissões da Hidrovias do Brasil Cabotagem.
- Iniciativas para o cumprimento do Plano Básico Ambiental de Mar Azul, incluindo diálogos com a comunidade de São Francisco do Sul acerca do Terminal Portuário.



### Social

- Criação da Coordenação de Segurança e Saúde, visando maior foco junto aos técnicos de segurança e aproximação das tripulações.
- Implementação de solução sistêmica para Gestão de Terceiros (GT) que prestam serviços nas dependências da Norsul.
- Mapeamento de riscos psicossociais e planejamento de ações.
- Capacitação técnica e desenvolvimento de pessoas alinhado às demandas do negócio e ao amadurecimento da cultura organizacional.
- Relacionamento com instituições e entidades do setor em pautas estruturantes para o mercado com foco na inclusão de mulheres e desenvolvimento da força de trabalho marítima.



### Governança

- Adaptação dos treinamentos de integridade para colaboradores operacionais.
- Aprimoramento das ferramentas de gestão do Canal de Denúncias.
- Revisão da matriz corporativa de riscos.
- Incorporação de critérios socioambientais na gestão da cadeia de fornecedores.



## Prestação de contas das metas do Ciclo 2023-2025

PILAR	META	STATUS
<b>Cuidado com as pessoas</b>	<b>Metas 01 a 05</b> – Confira <a href="#">aqui</a> o detalhamento das metas estabelecidas.	Todas as metas foram concluídas no exercício de 2024.
	<b>Meta 01</b> – 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. (Até 2025)	As revisões dos planos foram realizadas e, conforme as especificações de classe, não houve necessidade de inclusão de novos pontos. Meta concluída em 2025.
	<b>Meta 02</b> – Confira <a href="#">aqui</a> o detalhamento das metas estabelecidas.	A meta foi concluída no exercício de 2024.
	<b>Meta 03</b> – Identificar oportunidades e planos de ação para redução e neutralização de emissões dos escopos 1 e 2. (Até 2025)	Nos últimos três anos, implementamos diversos projetos de mitigação de emissões em nossas operações, alinhados às iniciativas descritas na página 60, com planos de ação formais aplicados às embarcações classificadas nos níveis C e D do Carbon Intensity Indicator (CII).
	<b>Meta 04</b> – Implementar ações de eficiência energética nas embarcações com o estabelecimento de metas de redução das emissões de GEE. (Até 2025)	Cada embarcação é avaliada individualmente para definição da tecnologia mais adequada. Nas docagens de 2025, aplicamos tintas de silicone e o sistema Bioren nos cascos.
<b>Proteção do meio ambiente</b>	<b>Meta 05</b> – Confira <a href="#">aqui</a> o detalhamento das metas estabelecidas	A meta foi concluída no exercício de 2024.
	<b>Metas 01 a 03</b> – Confira <a href="#">aqui</a> o detalhamento das metas estabelecidas.	Essas metas foram concluídas no exercício de 2024.
	<b>Meta 05</b> – Elaborar, divulgar e disseminar o Código de Conduta de Fornecedores. (Até 2025)	Ainda não realizamos treinamentos com fornecedores estratégicos. Atualmente, adotamos como prática a inclusão do nosso Código de Conduta como documento obrigatório em todos os contratos firmados.
	<b>Meta 06</b> – Estruturar o processo de governança da Norsul, definindo regimento dos órgãos. (Até 2025)	Circulamos a minuta do Regimento Interno do Conselho de Administração e estamos em fase de aprovação.
<b>Integridade nos negócios</b>	<b>Meta 07</b> – Desenvolver matriz de risco socioambiental por categorias de fornecimento. (Até 2025)	Desenvolvemos a matriz de validação de fornecedores e iniciamos sua aplicação em caráter piloto com parceiros selecionados. Atualmente, avançamos na estruturação do processo – ainda conduzido de forma manual – com o objetivo de integrá-lo ao sistema WeHandle.
	<b>Meta 08</b> – Estruturar processo de homologação e avaliação de fornecedores com a perspectiva de critérios de QSMS e Direitos Humanos. (Até 2025)	
	<b>Meta 08</b> – Estruturar processo de homologação e avaliação de fornecedores com a perspectiva de critérios de QSMS e Direitos Humanos. (Até 2025)	
<b>Relações com as partes interessadas</b>	<b>Metas 01 e 02</b> – Confira <a href="#">aqui</a> o detalhamento das metas estabelecidas.	A meta foi concluída no exercício de 2024.



## Governança da sustentabilidade GRI 2-12 | 2-13 | 2-14

Desde 2022, contamos com um Comitê de Sustentabilidade, composto por representantes e gestores de diferentes áreas da Companhia. Entre as atribuições estão estruturar, implementar e monitorar a agenda ESG; integrar práticas sustentáveis às operações em terra e no mar; identificar, avaliar e mitigar impactos socioambientais; e apoiar a incorporação de critérios de sustentabilidade nas decisões estratégicas.

A supervisão geral da gestão dos impactos econômicos, ambientais e sociais é exercida pela Diretoria Executiva, por delegação do Conselho de Administração, que acompanha o desempenho da Companhia e delibera sobre diretrizes estratégicas e metas corporativas, incluindo as de sustentabilidade.

No nível operacional, a condução das iniciativas socioambientais é apoiada pelas áreas de Qualidade, Saúde, Meio Ambiente e Segurança (QSMS); Desenvolvimento e Comunicação; além das áreas de Compliance e demais funções corporativas, que asseguram a implementação consistente das diretrizes estabelecidas.

### Compromissos públicos da Norsul



**Pacto Brasil pela Integridade Empresarial:** iniciativa da Controladoria-Geral da União (CGU) que incentiva a adoção de programas de integridade, mecanismos de prevenção à corrupção e fortalecimento da cultura de ética nas organizações.



**Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social:** carta de compromissos do Ethos, associação que reúne empresas comprometidas com a promoção da ética, da responsabilidade social e da sustentabilidade nos negócios, oferecendo diretrizes e ferramentas para a evolução das práticas de governança e gestão responsável.

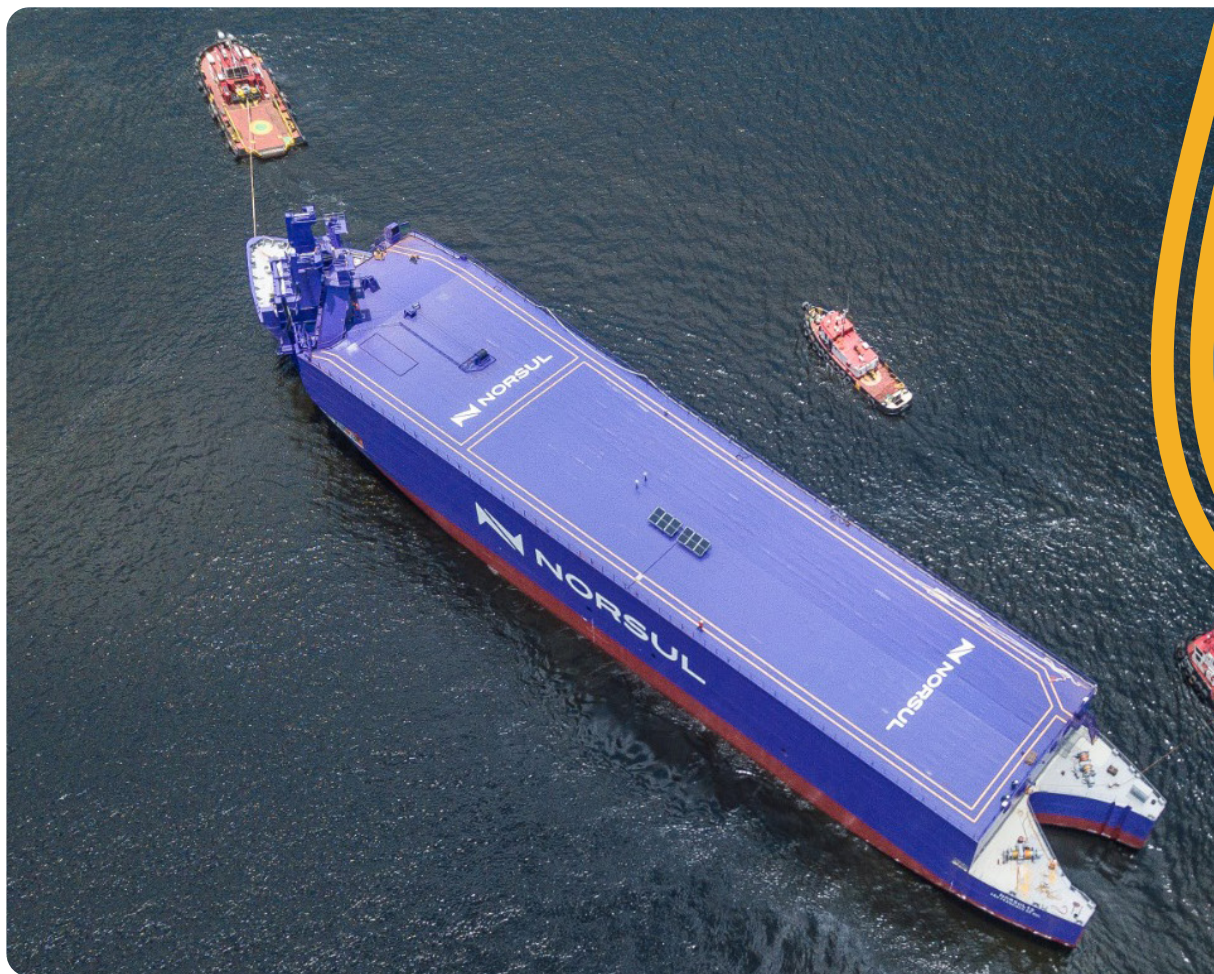


**Programa de Logística Verde Brasil (PLVB):** voltado à promoção de práticas sustentáveis no setor logístico, estimulando a eficiência operacional, a redução de impactos ambientais e o desenvolvimento de soluções alinhadas à transição para uma economia de baixo carbono.



**Getting to Zero Coalition:** iniciativa do Global Maritime Forum que visa acelerar a descarbonização do setor marítimo. Seu objetivo é viabilizar um plano concreto até 2030, com a ambição de alcançar emissões zero até 2050.





## - Á - Integridade nos negócios

Governança **30**

Ética e integridade **34**

Gestão de riscos corporativos **37**

Gestão da cadeia de fornecedores **38**

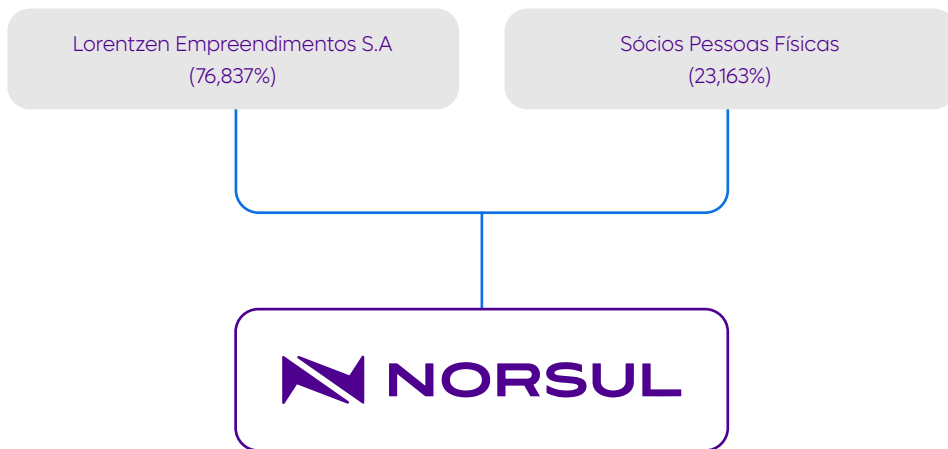
Direitos humanos **39**



## Governança

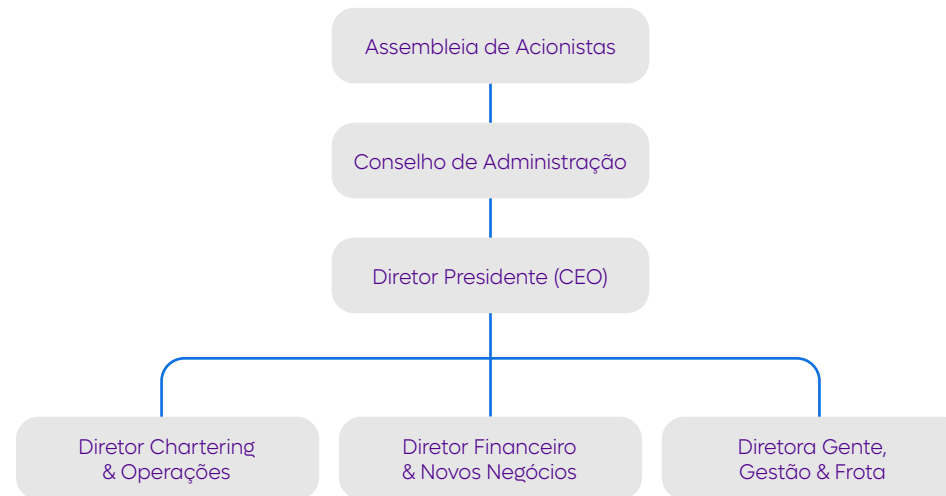
### Estrutura acionária GRI 2-1

A Companhia de Navegação Norsul, sociedade por ações de capital fechado, com sede no Rio de Janeiro, possui estrutura acionária composta por investidores privados, com participação relevante da Lorentzen Empreendimentos S.A., e atua por meio de subsidiárias integrais e *joint ventures* no país e no exterior.



### Estrutura de governança GRI 2-9 | 2-10

A governança corporativa da Norsul é estruturada para assegurar transparência, integridade na gestão e alinhamento entre estratégia, desempenho operacional e geração de valor sustentável.



O Conselho de Administração (CA) é o mais alto órgão de governança da Companhia e atua em articulação com a alta liderança executiva na definição das diretrizes estratégicas. Entre suas atribuições estão a formulação, a aprovação e a atualização do propósito institucional, dos valores corporativos e das estratégias, políticas e metas relacionadas ao desenvolvimento sustentável. A nomeação e a seleção dos conselheiros são realizadas pelos acionistas e os critérios adotados estão em conformidade com a Lei das Sociedades por Ações e com o Estatuto Social.

O Conselho é formado por cinco integrantes, eleitos para mandatos de três anos, com possibilidade de reeleição.

#### Membros do Conselho de Administração\*

- Angelo Baroncini - Presidente
- Luciano Puccini Medeiros – Vice-presidente
- Leonardo Szczerb – Membro efetivo
- Pietro Allevalo – Membro efetivo
- Hugo Pedro de Figueiredo – Membro efetivo

\*Angelo Baroncini assumiu a presidência do Conselho de Administração em 02/01/2026. Sua composição está sendo apresentada neste relatório por uma questão institucional e de atualização da estrutura de governança vigente na data de publicação do documento.

\*\*Os membros do Conselho exercem funções não executivas e são considerados independentes conforme critérios estabelecidos no Estatuto Social e alinhados às boas práticas de governança corporativa.

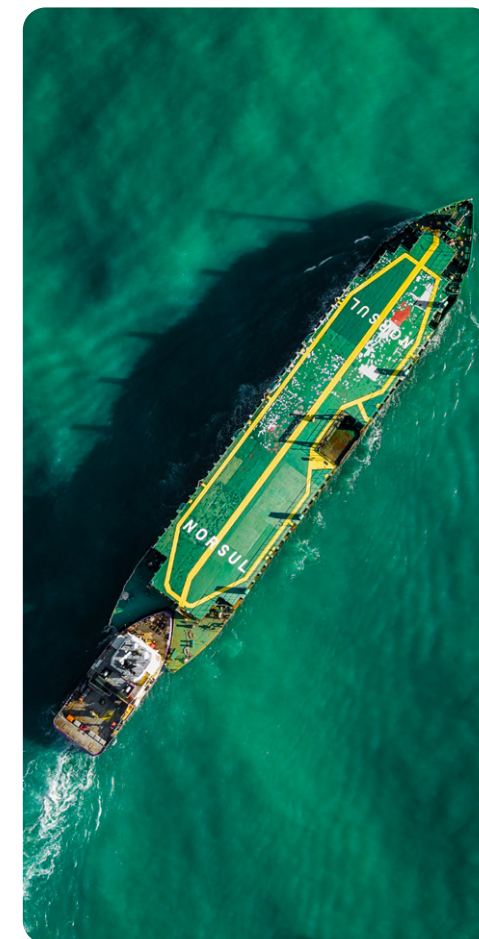
#### Percentual de indivíduos que integram o Conselho de Administração (GRI 405-1)

		2023		2024		2025 <sup>1</sup>	
Gênero	Masculino	3	75%	3	75%	4	100%
	Feminino	1	25%	1	25%	0	0%
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>
Faixa etária	<30 anos	0	0%	0	0%	0	0%
	30 e 50 anos	1	25%	2	50%	1	25%
	>50 anos	3	75%	2	50%	3	75%
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>
Etnia	Branco	4	100%	4	100%	4	100%
	Preto	0	0%	0	0%	0	0%
	Pardo	0	0%	0	0%	0	0%
	Indígena	0	0%	0	0%	0	0%

<sup>1</sup> Os dados apresentados na tabela são referentes à composição do Conselho de Administração ao final do período do relatório, em dezembro de 2025, não contemplando Angelo Baroncini, que assumiu a presidência do Conselho de Administração em 02/01/2026.

A definição da remuneração da alta liderança observa processos formais de governança, com análise comparativa de mercado, avaliação de desempenho organizacional e deliberação nas instâncias competentes. O aprimoramento contínuo das competências do mais alto órgão de governança é promovido com a participação em treinamentos, workshops e apresentações técnicas sobre temas estratégicos, regulatórios e relacionados à agenda ESG. (GRI 2-17)

As reuniões dos órgãos de administração seguem os procedimentos previstos na Lei das Sociedades por Ações, no Estatuto Social e nos regulamentos internos aplicáveis. A Gerência Jurídica exerce a função de secretaria de governança, assegurando suporte técnico aos órgãos colegiados e alinhamento com as normas regulatórias aplicáveis.



## Diretoria Executiva GRI 2-11

A Diretoria Executiva Estatutária é responsável pela administração operacional da empresa e pela implementação das diretrizes definidas pelo Conselho de Administração. O colegiado é composto por três membros estatutários e um não estatutário. O Presidente do mais alto órgão de governança não ocupa cargo de diretor executivo na organização.

### Membros da Diretoria Executiva\*



**Rodrigo Pires Cuesta**  
Diretor Presidente



**André Gonçalves**  
Diretor Financeiro



**Christian Von Lachmann**  
Diretor de Chartering e Operações



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

\*Rodrigo Pires Cuesta e André Gonçalves foram eleitos para os cargos de Diretor Presidente e Diretor Financeiro, respectivamente, em 2026. Sua composição está sendo apresentada neste relatório por uma questão institucional e de atualização da estrutura executiva vigente na data de publicação do documento.



### Transição de liderança

Seguindo uma transição planejada na liderança executiva da Companhia, a partir de 2 de janeiro de 2026, **Rodrigo Cuesta** assumiu a presidência da Norsul, sucedendo **Angelo Baroncini**, que passou a presidir o Conselho de Administração. Após 36 anos de atuação na empresa, sendo 13 como diretor-presidente, Angelo deixa um legado marcado pelo fortalecimento da posição da Norsul no setor e por avanços relevantes em segurança, eficiência operacional e sustentabilidade. Com 11 anos de trajetória na empresa, Rodrigo participou de iniciativas estratégicas, como a criação da Norcoast e a aquisição da Hidrovias do Brasil Cabotagem. A transição reflete a continuidade da estratégia e reforça o compromisso da Norsul com o crescimento sustentável e a solidez de sua governança.





## Comitês de Suporte

Como parte do nosso modelo de governança e do processo de tomada de decisão, contamos com comitês de suporte que contribuem para o aprimoramento da gestão e para o fortalecimento dos mecanismos de controle e integridade da Companhia.



### Comitê de Sustentabilidade

Estrutura, implementa e monitora a agenda ESG.



### Comitê de Ética

Zela pelo cumprimento do Código de Ética e demais normativos internos.



### Comitê de Riscos

Auxilia na tomada de decisão e monitora as ações relacionadas à gestão de riscos.



### Comitê de Tripulação

Delibera temas relacionados às movimentações de tripulantes, como desligamentos, promoções, transferências e indicações para cursos de ascensão, entre outros.



### Comitê de Gente

Apoia o desenvolvimento profissional e de carreira dos colaboradores e a sustentabilidade sucessória da Companhia.



## Ética e integridade GRI 3-3 | 2-15 | 205-1 | 206-1

A ética e a integridade direcionam a condução dos nossos negócios e o relacionamento com colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros e demais partes interessadas. Esses princípios estão formalizados no [Código de Ética](#), na [Política Anticorrupção](#), na [Política de Conflito de Interesses](#) e demais normativos internos, que estabelecem diretrizes claras para uma atuação responsável, transparente e em conformidade com a legislação aplicável.

Nosso **Código de Ética**, aprovado pelo Conselho de Administração, estabelece os padrões de conduta esperados de todos os profissionais e parceiros, abordando temas como prevenção à corrupção, respeito aos direitos humanos, não discriminação, integridade nas relações institucionais e responsabilidade socioambiental. O documento é entregue aos novos colaboradores e integra, como anexo, os contratos firma-

dos com fornecedores. O Código de Ética passa por revisões a cada dois anos.

Complementarmente, dispomos de uma **Política de Consequências**, que estabelece a aplicação de medidas administrativas e disciplinares em casos de condutas que contrariem o Código de Ética, as normas internas ou a legislação vigente, assegurando confidencialidade, apuração imparcial e a adoção de sanções proporcionais à gravidade da infração.

Nossa atuação nesse tema é fortalecida pelo **Programa de Integridade**, que reúne políticas, procedimentos e mecanismos voltados à prevenção, detecção e resposta a eventuais desvios de conduta que possam impactar nossos negócios ou nossa reputação. Entre seus principais instrumentos, destaca-se a **Política de Integridade**, que consolida as diretrizes do programa e cuja apli-

cação é monitorada pela área de Compliance. O programa também prevê a inclusão de cláusulas de compliance e anticorrupção nos contratos com parceiros e fornecedores.

Em 2025, demos continuidade ao processo de controle de **conflitos de interesse** implementado no ano anterior, com a aplicação do formulário a novos colaboradores e profissionais que ocupam posições sensíveis. Disponibilizamos também o questionário de Pessoas Politicamente Expostas (PPE) a todos os novos colaboradores e esse processo vem sendo progressivamente estendido na empresa.

Eventuais conflitos de interesse são declarados pelos membros dos órgãos de administração e tratados conforme os procedimentos de governança. As situações são analisadas pelas instâncias competentes, podendo resultar em impe-

dimento formal, revisão de decisões ou adoção de controles adicionais. Quando envolvem a alta liderança ou integrantes do Comitê de Ética, as manifestações são encaminhadas ao Comitê de Ética da Lorinvest, garantindo transparência e imparcialidade.


Em 2025, não identificamos processos judiciais envolvendo corrupção, concorrência desleal, truste ou monopólio relacionados à Companhia. No período, também não houve perdas monetárias decorrentes de casos de corrupção, suborno ou outras violações de leis anticorrupção, não sendo necessárias ações corretivas. TR-MT-510a.2

Além disso, não foram registradas escalas em portos localizados em países que figuram entre as 20 piores classificações no Índice de Percepção da Corrupção da Transparência Internacional no período reportado. TR-MT-510a.1

Na Norsul, a ética e a integridade são princípios inegociáveis que orientam decisões, fortalecem relações de confiança e sustentam a perenidade dos nossos negócios.



### Comunicações e treinamentos de Integridade e Ética GRI 205-2

Promovemos regularmente treinamentos, campanhas de sensibilização e ações de comunicação interna para fortalecer a conduta ética entre nossos colaboradores. Em 2025, ampliamos as iniciativas de capacitação, com treinamentos sobre o Código de Ética, política anticorrupção e conflitos de interesse, alcançando a maior parte do quadro administrativo e avançando na adaptação dos conteúdos para equipes operacionais e de apoio. Comunicamos também as nossas diretrizes anticorrupção às partes externas, com políticas disponíveis em nosso site institucional, na seção “[Ética e Compliance](#)” .

### Canal de Denúncias GRI 2-25 | 2-26 | 205-3

Mantemos um Canal de Denúncias como instrumento essencial para o fortalecimento da cultura de integridade e para a identificação e tratamento de possíveis desvios de conduta em nossas operações. Operado por empresa terceirizada especializada, **o canal está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana**, com atendimento em português, inglês e espanhol. A ferramenta assegura o anonimato do denunciante, a confidencialidade das informações e a proibição de qualquer forma de retaliação.

Empregados, fornecedores, clientes e demais partes interessadas podem registrar relatos sobre eventuais desvios de conduta.

As comunicações recebidas são encaminhadas à área de Compliance, responsável pela análise inicial, condução das apurações e elaboração de relatórios de investigação. Sempre que necessário, outras áreas da Companhia são envolvidas no processo para apoio técnico. As conclusões e recomendações decorrentes das apurações são submetidas ao Comitê de Ética, que delibera sobre as medidas aplicáveis conforme a Política de Consequências e os normativos internos.

Quando os relatos envolvem temas sensíveis (como casos de assédio, discriminação ou outras violações graves), a apuração é priorizada, com tratamento imediato para assegurar uma resposta rápida e adequada. Mesmo em situações

em que as informações iniciais são limitadas, realizamos diligências para verificar os fatos e buscar uma conclusão fundamentada.

Em 2025, aprimoramos as ferramentas de gestão do Canal, com melhorias tecnológicas voltadas à classificação e ao direcionamento dos relatos, contribuindo para maior agilidade e precisão no tratamento das manifestações. Paralelamente, intensificamos as ações de comunicação e capacitação sobre integridade, incluindo informativos internos e vídeos da série Minuto Compliance, que explicam o funcionamento do canal e reforçam sua importância para o fortalecimento da cultura de integridade na Norsul.



[www.contatoseguro.com.br/norsul](http://www.contatoseguro.com.br/norsul)



0800 602 6916



Aplicativo  
da Contato  
Seguro



Formas de contato



Indicadores

# Total de denúncias  
25



#### Principais temas

- Assédio moral
- Conflito de interesses
- Não cumprimento de políticas e procedimentos internos.

## Compliance Regulatório GRI 3-3 | 2-27 | 403-1 | 307-1 | 419-1

Diante da complexidade e das constantes atualizações das regulamentações nacionais e internacionais que regem a indústria marítima, a área de **Compliance Regulatório** assegura que nossas operações estejam alinhadas às legislações e regulamentações aplicáveis, incluindo normas do setor marítimo, trabalhistas e ambientais, bem como às boas práticas de governança corporativa.

Esse acompanhamento abrange temas como segurança da navegação, proteção do meio ambiente marinho, controle de emissões, gestão de resíduos e uso de combustíveis, considerando regulamentações nacionais, como as da Agência Nacional de Transportes Aquaviários (ANTAQ), e diretrizes internacionais estabelecidas pela Organização Marítima Internacional (IMO).

A área é responsável também por desenvolver e atualizar políticas e procedimentos internos voltados à conformidade regulatória, atuando em

conjunto com a equipe de QSMS para fortalecer práticas de segurança operacional e proteção ambiental. Complementarmente, são realizados treinamentos periódicos com colaboradores sobre estes temas.

Ao longo do ano, somos submetidos a diferentes **processos de auditoria**, incluindo auditoria externa financeira, auditorias de SMS, inspeções de sociedades classificadoras e auditorias operacionais internas. O elevado volume dessas avaliações, que pode ultrapassar 100 auditorias anuais, reflete o rigor regulatório do setor e reforça a importância de uma gestão integrada de controles e riscos.

No período de relato, foram registrados quatro casos de não conformidade com leis e regulamentos, todos relacionados à aplicação de multas, sem registro de sanções não monetárias. O detalhamento dos valores aplicados está na página 85.



## Gestão de riscos corporativos GRI 2-12 | 2-23 | 2-24

A gestão de riscos corporativos da Norsul foi instituída em 2021, em alinhamento às boas práticas de governança e aos princípios da norma ABNT NBR ISO 31000:2018. O modelo foi desenvolvido considerando as especificidades do setor marítimo, a estrutura organizacional e a materialidade financeira da Companhia, abrangendo processos de identificação, análise, avaliação e monitoramento de riscos em diferentes frentes, como segurança operacional, saúde e segurança do trabalho, compliance e aspectos ambientais e climáticos.

A condução da gestão de riscos e dos controles internos está sob responsabilidade da Controladoria, em articulação com gestores e pontos focais das diversas áreas. Os principais temas são acompanhados por Controles Internos, que apoia a tomada de decisão e monitora a implementação das ações relacionadas.

Em 2025, avançamos na consolidação desse processo com a elaboração de um procedimento de gestão de riscos e o início da construção de uma matriz corporativa.

Em 2025, avançamos na consolidação desse processo com a elaboração de um **procedimento de gestão de riscos** e o início da construção de uma **matriz corporativa**. Esse movimento foi acompanhado pela definição de uma metodologia de avaliação e pela estruturação de uma matriz inicial, voltada, neste primeiro momento, aos processos com potencial de impactar a qualidade da prestação de serviços.

O trabalho envolveu entrevistas com áreas-chave para identificar riscos operacionais, oportunidades de melhoria e controles já existentes, além da definição de ações para monitoramento e aprimoramento contínuo da gestão de riscos. Para o próximo ciclo, a prioridade será ampliar e consolidar a matriz de riscos, incluindo temas estratégicos, ESG, corrupção e continuidade do negócio.

## Gestão de riscos climáticos GRI 3-3 | 201-2

No contexto das mudanças climáticas, conduzimos análises para identificar **riscos físicos** (como eventos climáticos extremos e alterações nas condições oceânicas) e **riscos de transição** associados a novas exigências regulatórias e de mercado, especialmente aquelas relacionadas à redução de emissões no setor marítimo. Entre esses riscos de transição, destacam-se normas mais rigorosas, como as estabelecidas pela IMO, que podem demandar investimentos em eficiência energética, adequações tecnológicas e o aprimoramento dos sistemas de monitoramento e reporte.

Concomitantemente, mantemos processos permanentes de identificação de perigos e avaliação de riscos nas operações, com a aplicação de ferramentas de análise, investigação de incidentes e implementação de medidas preventivas e corretivas.





## Gestão da cadeia de fornecedores

GRI 3-3 | 308-1 | 308-2 | 414-1 | 414-2

A gestão da cadeia de fornecedores é conduzida pela área de Suprimentos, responsável pelo cadastro, homologação e monitoramento de prestadores de serviços e parceiros comerciais. O processo busca assegurar que as relações comerciais estejam alinhadas aos padrões de integridade, à conformidade legal e aos princípios de responsabilidade adotados pela Companhia.

Antes da contratação, realizamos análise de integridade e verificação documental dos fornecedores, incluindo checagens de regularidade trabalhista, fiscal e ambiental, bem como consultas a bases públicas e certidões oficiais. Como parte do **Programa de Integridade**, fornecedores classificados como sensíveis ou estratégicos são submetidos a uma avaliação específica, conduzida por meio de plataformas especializadas em *due diligence*.

Os relatórios são analisados pela área de Compliance, com base em metodologia própria de

avaliação de risco reputacional. Conforme o nível de risco identificado, podem ser adotadas medidas complementares, como solicitação de esclarecimentos e treinamentos de integração. Todos os contratos firmados incluem cláusulas de Compliance e Anticorrupção, que exigem aderência ao Código de Ética e às políticas corporativas.

Determinadas categorias de fornecedores estão sujeitas à apresentação de documentação ambiental, como licenças operacionais e apólices de seguro. Em 2025, dos 723 fornecedores cadastrados e homologados, 101 estavam enquadrados nessas exigências. No período, 14% dos novos parceiros foram selecionados com base em critérios ambientais, refletindo a extensão da nossa gestão ambiental à cadeia de fornecimento.

Atualmente, não contamos com processo específico para avaliar, monitorar ou mensurar impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores, tampouco foram identificados impactos significativos no período.



## Direitos humanos GRI 3-3 | 408-1 | 409-1

**Respeitamos e promovemos os direitos humanos em todas as nossas operações e relações de negócio.** Nossos compromissos estão formalizados em instrumentos corporativos, como o Código de

Ética e políticas internas, que reafirmam princípios de não discriminação, igualdade de oportunidades, condições dignas de trabalho, saúde e segurança ocupacional e liberdade de associação. Mantemos, ainda, posicionamento inequívoco de repúdio a qualquer forma de trabalho infantil, trabalho forçado ou análogo à escravidão.

Os princípios de respeito aos **direitos humanos** também orientam as relações com fornecedores e parceiros. No período de relato, não foram identificados casos de trabalho infantil, trabalho forçado, condições análogas à escravidão ou restrições à liberdade sindical ou à negocia-

ção coletiva nas operações ou na cadeia de fornecedores.

Nossa atuação está alinhada a referenciais internacionalmente reconhecidos, como as Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para Empresas Multinacionais e os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos.

Em um ambiente marcado por operações remotas e contextos multiculturais, reforçamos o nosso compromisso com a dignidade humana. Reconhecemos que o setor marítimo ainda enfrenta desafios relevantes, como jornadas extensas, barreiras culturais e a baixa participação feminina na Marinha Mercante, além de impactos indiretos sobre comunidades costeiras.

## Promoção de um ambiente de trabalho respeitoso

GRI 2-26 | 403-6

Procuramos promover um ambiente de trabalho baseado no respeito, na ética e na integridade, com tolerância zero a qualquer forma de assédio ou discriminação. Em 2025, reforçamos essas iniciativas com campanhas internas, lives e comunicações, além da incorporação do tema nas atividades da CIPA e nos Diálogos de Segurança, realizados com equipes operacionais. Disponibilizamos também na plataforma Norsulcap um curso online permanente sobre assédio, acessível a todos os colaboradores.

Em eventual denúncia sobre um caso de assédio, o Comitê de Ética, composto por representantes das áreas de Compliance & Jurídico, Gen-

te & Gestão e Náutica, delibera sobre as medidas aplicáveis após a apuração conforme protocolos internos. Quando confirmadas situações de importunação ou assédio sexual, são aplicadas as sanções previstas na Política de Consequências. Além disso, apoiamos os gestores na condução adequada dessas situações e, quando necessário, a vítima recebe suporte psicológico com acompanhamento da área de Recursos Humanos e orientação jurídica.





## Cuidado com as Pessoas

Saúde, segurança e bem-estar dos colaboradores **43**

Formação, atração, desenvolvimento e retenção de talentos **46**

Diversidade, equidade e inclusão **53**

Investimento social **56**



GRI 3-3 | 403-6 | 404-2

O cuidado com as pessoas é a base da nossa atuação e está diretamente ligado à segurança, ao bem-estar e ao desenvolvimento de quem trabalha em nossas operações, tanto em terra quanto a bordo. Em um setor que exige elevado rigor operacional, buscamos garantir condições de trabalho seguras, saudáveis e respeitadas, fortalecendo uma cultura baseada na valorização das pessoas e na prevenção de riscos.

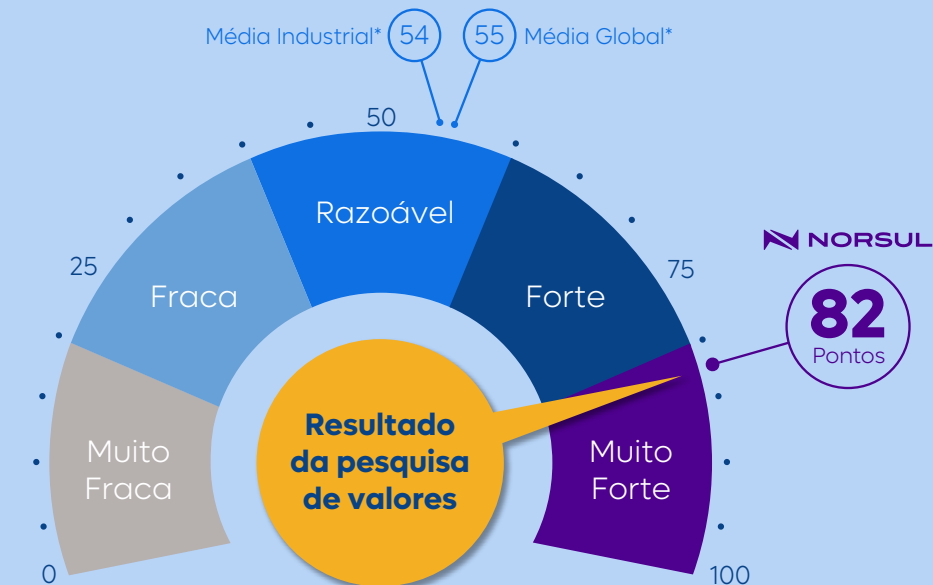
Para isso, ao longo de 2025, promovemos uma série de iniciativas voltadas à qualidade de vida, à saúde física e mental, à segurança e ao desenvolvimento profissional dos colaboradores, detalhadas ao longo desse capítulo.

A cultura da Norsul reflete o nosso cuidado com as pessoas: ao investir no desenvolvimento contínuo, na segurança e no fortalecimento da governança, preparamos a organização para crescer com consistência, colaboração e responsabilidade.

### Pesquisa de Valores e Cultura Norsul

Para avaliar a percepção dos colaboradores sobre a cultura organizacional da Norsul, finalizamos, em janeiro de 2025, uma **Pesquisa de Valores** com base na metodologia de Níveis de Consciência Organizacional, desenvolvida por Richard Barrett. O estudo evidenciou o fortalecimento da nossa cultura, refletido no avanço do alinhamento entre valores pessoais e organizacionais, indicador relevante da saúde cultural e da capacidade da Companhia de sustentar sua estratégia de crescimento de forma consistente.

A pesquisa contou com a participação de 330 colaboradores e resultou em índice de 82 pontos, **posicionando a Norsul em um patamar de cultura muito forte**, acima das referências de média global (55) e média industrial (54). O ambiente organizacional é reconhecido pelos colaboradores como saudável, colaborativo e pautado pela transparência, fatores que contribuem para o alinhamento entre discurso e prática e para o fortalecimento do engajamento das equipes.



\*Essa é a referência que mede a saúde e a força de uma cultura.

Ao longo dos últimos anos, o desenvolvimento comportamental tem avançado de forma integrada ao nosso processo de **transformação cultural**. A comparação entre os resultados da Pesquisa de Valores de 2025 e a edição anterior, realizada em 2019,

evidencia uma evolução relevante: superamos demandas centradas em bem-estar, transparência e alinhamento para incorporar prioridades mais diretamente conectadas às necessidades do negócio.



## GRI 2-7

Em 2025, ampliamos o número total de empregados em relação ao período anterior. Esse crescimento decorreu, principalmente, da aquisição da Hidrovias do Brasil Cabotagem e da primarização parcial da mão de obra anteriormente vinculada à Sotecplast.

**Empregados por gênero e região (GRI 2-7)<sup>2,3</sup>**

	2023			2024			2025 <sup>1,4</sup>		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
<b>Empregados permanentes</b>	90	458	548	89	419	508	116	515	631
<b>Empregados temporários</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Empregados sem garantia de carga horária<sup>2</sup></b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Empregados em tempo integral<sup>3</sup></b>	90	458	548	89	419	508	116	515	631
<b>Empregados de período parcial</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**1.** Os dados de empregados foram compilados com base nos registros da folha de pagamento e no sistema corporativo de gestão de pessoas, considerando o total de empregados (headcount), segregado por tipo de contrato e regime de jornada. Para fins deste relatório, foram incluídos apenas empregados ativos com vínculo formal na data de referência, incluindo aqueles afastados por licença remunerada, e excluídos terceiros e prestadores de serviços. As informações referem-se à posição consolidada em 31 de dezembro de 2025, sendo a métrica de FTE utilizada exclusivamente para análises gerenciais internas.

	2023				2024				2025 <sup>1,4</sup>			
	RJ	ES	SC	Total	RJ	ES	SC	Total	RJ	ES	SC	Total
<b>Empregados permanentes</b>	494	36	18	548	459	33	16	508	559	54	18	631
<b>Empregados temporários</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Empregados sem garantia de carga horária</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Empregados em tempo integral</b>	494	36	18	548	459	33	16	508	559	54	18	631
<b>Empregados de período parcial</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**2.** Não adotamos contratos sem garantia de carga horária. Os cargos de confiança possuem isenção de controle de jornada, sem prejuízo da carga horária contratual. **3.** Todos os empregados atuam em regime de tempo integral, conforme legislação, acordos coletivos ou escala operacional, não havendo contratos de período parcial. **4.** As informações referem-se à base de dezembro de 2025, incluindo estagiários e praticantes.



## Saúde, segurança e bem-estar dos colaboradores

GRI 3-3 | 403-1 | 403-3 | 403-4 | 403-6 | 403-10

Promovemos a saúde, a segurança e o bem-estar das nossas pessoas por meio de uma série de iniciativas, entre elas, programas, campanhas, além de políticas, práticas e processos integrados ao Sistema de Saúde e Segurança do Trabalho. Esse sistema contempla a identificação contínua de riscos, a adoção de medidas preventivas, a investigação de incidentes e a melhoria das condições de trabalho. Atuamos em conformidade com as normas regulamentadoras vigentes, além dos requisitos internacionais do setor marítimo. Em 2025, não registramos casos de doenças ocupacionais entre nossos empregados.

Mantemos programas de promoção da saúde que incluem campanhas de vacinação, ações de conscientização e incentivo à prática de atividades físicas. No último ano, avançamos na agenda de saúde mental com a adoção de uma nova plataforma de atendimento psicológico, a **Telavita**, que realiza um diagnóstico inicial e direciona os colaboradores para acompanhamento especializado, ampliando o suporte em temas como ansiedade, estresse e *burnout*.

Essas ações são complementadas pelo **Programa Viva Bem**, voltado à promoção de hábitos saudáveis e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional (detalhado mais adiante).

A qualidade dos serviços de **saúde ocupacional** é assegurada pela contratação de empresa especializada, responsável pelo Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), estruturado com base nos riscos identificados no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). O modelo contempla a realização periódica de exames ocupacionais e o acompanhamento sistemático das condições de saúde dos trabalhadores. Há garantia de confidencialidade das informações em conformidade com a legislação de proteção de dados.

Ao longo do período, realizamos também **campanhas de prevenção de acidentes** e ações de promoção da saúde a bordo conduzidas por profissionais de segurança e enfermagem. Reforçamos a presença das equipes de QSMS nas embarcações e intensificamos o monitoramento das rotinas operacionais.



## Principais ações promovidas com foco nesse tema:

### Programa VAMO!

O **VAMO!** é uma iniciativa voltada à promoção da saúde integral e do bem-estar, baseada em três pilares 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. Entre as iniciativas, destaca-se o **Wellhub** (antigo Gympass), plataforma de benefício corporativo que conecta os colaboradores a uma ampla rede de academias, estúdios, aulas presenciais e aplicativos voltados à saúde mental, nutrição e sono.

Já o **Game VAMO!** acontece na plataforma VIK App, que utiliza mecanismos de gamificação para incentivar a prática de atividades físicas, com acúmulo de bônus, monitoramento da saúde por meio de diagnósticos personalizados, participação em competições corporativas em tempo real e interação entre colegas no feed da empresa.

Além das plataformas Wellhub, Telavita e VIK App, o programa conta com uma **nutricionista** à disposição dos colaboradores para consultas individuais, nas modalidades presencial e online, e com **sessões de shiatsu** oferecidas nos escritórios do Rio de Janeiro e em Aracruz (ES).

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



**Físico:** atua preventivamente no combate ao sedentarismo e a má alimentação.

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



### Programa Viva Bem

Como complemento ao plano de saúde, disponibilizamos o **Programa Viva Bem**, que oferece suporte a colaboradores e seus familiares por meio de uma equipe multidisciplinar, especialmente em situações que exigem maior cuidado, como acidentes e períodos de internação. A iniciativa contempla, ainda, o Viva Mamãe, voltado ao acompanhamento especializado durante a gestação, além de um serviço de telemedicina com atendimento clínico gratuito, de segunda a sexta-feira, em horário comercial.





**Benefícios** GRI 401-2 | 403-6

Oferecemos aos empregados administrativos e marítimos os seguintes benefícios, conforme previsto nos acordos coletivos das respectivas categorias.



Auxílio-alimentação / refeição



Plano odontológico



Coparticipação em academia (Wellhub)



Plataforma de saúde mental (Telavita)



Plano de saúde



Vale-transporte



Seguro de vida

**Relações Sindicais e Direitos Trabalhistas**

GRI 402-1 | 407-1

Mantemos diálogo contínuo e transparente com as entidades sindicais representativas de nossos trabalhadores, reconhecendo a negociação coletiva como um instrumento essencial para relações de trabalho equilibradas e alinhadas às práticas do setor marítimo. No último ciclo, participamos de processos de negociação para a celebração e renovação de Acordos Coletivos de Trabalho, assegurando conformidade legal e adequada representação das diferentes categorias profissionais. No período de reporte, não identificamos operações próprias ou fornecedores com risco significativo de violação ao direito de liberdade sindical ou à negociação coletiva, reforçando nosso compromisso com o respeito aos direitos trabalhistas, à livre associação e ao diálogo institucional responsável.



## Formação, atração, desenvolvimento e retenção de talentos GRI 3-3 | 2-29 | 404-1 | 404-2

A valorização das pessoas é determinante para a sustentabilidade e a competitividade da Norsul, especialmente em um setor que exige elevada qualificação técnica, capacidade de adaptação e alinhamento cultural. Em 2025, avançamos nas práticas de formação, atração, desenvolvimento e retenção, por meio de políticas e iniciativas conduzidas pela área de Gente e Gestão. A eficácia das ações é acompanhada por indicadores de desempenho, capacitações, retenção, pesquisas de clima; e avaliações e *feedback* dos colaboradores, cujos resultados orientam ajustes contínuos e o alinhamento entre o desenvolvimento profissional e as demandas operacionais.

Distinguimos de forma clara os conceitos de **capacitação** e desenvolvimento, compreendendo que ambos são complementares, mas possuem naturezas e objetivos distintos. Entendemos a capacitação como o aporte de conhecimentos, meto-

dologias e ferramentas que apoiam a execução das atividades – como treinamentos técnicos ou comportamentais estruturados em conteúdos e práticas específicas. Já o **desenvolvimento** é tratado como um processo mais profundo, voltado à transformação de atitudes e comportamentos a partir do autoconhecimento e da reflexão sobre a própria atuação.

Nesse contexto, fortalecemos nosso programa de **Cultura de Aprendizagem** como um mecanismo de estímulo ao desenvolvimento da capacidade de aprender continuamente e ao protagonismo individual na construção de trilhas de capacitação técnica, apoiadas por curadoria interna e pela disseminação de conhecimentos estratégicos. Paralelamente, direcionamos esforços corporativos para frentes de desenvolvimento que promovem reflexão crítica e evolução comportamental, via rodas de conversa e jornadas temáticas.

### Maturidade Organizacional

Ao longo do ano, avançamos em iniciativas voltadas ao fortalecimento da maturidade organizacional, com destaque para as **rodas de conversa**. Esses encontros estimularam o diálogo aberto, a construção coletiva de aprendizados, reflexão sobre a vivência dos valores e o protagonismo dos colaboradores. Ao todo, realizamos mais de 50 encontros com colaboradores de diversas áreas e níveis hierárquicos, abordando temas como protagonismo, liderança, maturidade organizacional, capacidade de assumir riscos e tomada de decisão em contextos complexos.

Promovemos também jornadas temáticas direcionadas a áreas estratégicas, como a **Jornada de Segurança**, voltada para a cultura preventiva e à formação de multiplicadores internos. Essas

iniciativas, abertas a toda a organização, partem do entendimento de que a liderança é uma competência transversal e que o desenvolvimento comportamental deve ser incentivado de forma ampla. Após cada ciclo, são realizadas devolutivas e acompanhamentos, favorecendo a incorporação dos aprendizados e a evolução contínua da cultura organizacional.

Como resultado, observamos avanços na mobilização das equipes diante de desafios operacionais e na maior integração entre áreas, ampliando a capacidade de execução de projetos e de resposta às demandas do negócio. Esses movimentos refletem o desenvolvimento progressivo de competências organizacionais alinhadas à evolução cultural em curso na Companhia.

Adotamos uma abordagem de desenvolvimento que vai além da capacitação técnica, orientada à evolução contínua da organização e ao fortalecimento do protagonismo de cada colaborador na construção de competências e na geração de resultados relevantes para o negócio.



## Demais capacitações

Promovemos ações voltadas à **capacitação técnica** e ao aprimoramento das **competências individuais** dos colaboradores. Para tal, oferecemos cursos direcionados ao fortalecimento das competências operacionais, de segurança e de conformidade regulatória, incluindo formações específicas para atuação em navios petroleiros e químicos; treinamentos em normas regulamentadoras de segurança do trabalho; e conteúdos especializados em QSMS, como proteção marítima e inspeção *vetting* de *tankers*. Além de capacitações técnicas voltadas à área fiscal e ações de letramento em Inteligência Artificial Generativa para colaboradores das áreas administrativas.



## Programa Avante

É uma das principais iniciativas de desenvolvimento e fortalecimento da cultura organizacional da Norsul e consolida-se como um espaço de diálogo, integração e alinhamento entre as equipes de bordo e de terra. Em 2025, realizamos a **10ª edição do programa Avante**, com foco na imersão em desafios reais da operação e na preparação de profissionais para atuar de forma mais estratégica diante das demandas do negócio. A metodologia prioriza a troca de experiências e a aplicação prática dos conteúdos, contribuindo para o desenvolvimento de competências de liderança, tomada de decisão e atuação colaborativa.

## #EVOLUIU – Desenvolvendo uma nova geração

Direcionado a estagiários e jovens aprendizes, no último ciclo, demos continuidade ao programa #EVOLUIU. A iniciativa reuniu aproximadamente 16 participantes com o objetivo de apoiar o desenvolvimento profissional, ampliar o conhecimento sobre o negócio e estimular comportamentos alinhados à cultura da Companhia. Os encontros ocorreram mensalmente, em formato presencial ou online.



## Recrutamento e atração de profissionais marítimos

Com o objetivo de tornar nossa proposta de valor mais competitiva, reforçamos, em 2025, a nossa atuação na atração e no recrutamento de profissionais marítimos. Entre as principais frentes, destacam-se o reposicionamento da nossa **marca empregadora** (veja mais na página 51), com ações de comunicação externa e interna para reforçar os atributos da experiência de trabalho na Norsul e, com isso, ampliar a atratividade junto a potenciais candidatos e a retenção de colaboradores.

Ampliamos também o nosso relacionamento institucional com centros de formação de profissionais da marinha mercante, como o **CIAGA** (Centro de Instrução Almirante Graça Aranha) e o **CIABA** (Centro de Instrução Almirante Braz de Aguiar). Essa aproximação fortalece nossa presença nesses ecossistemas e contribui para o alinhamento entre as demandas operacionais da Companhia e a formação técnica disponível no mercado.



## Empregados que recebem avaliações de desempenho e desenvolvimento de carreira (GRI 404-3)

Realizamos avaliações regulares de desempenho e desenvolvimento de carreira, considerando categorias funcionais e gênero. Para o público administrativo, o processo ocorre por meio do Comitê de Gente, com análise individual dos colaboradores, definição de pontos de desenvolvimento e encaminhamento de *feedback*. No público marítimo, os percentuais inferiores refletem a revisão do modelo de avaliação em 2025, o que impactou a consolidação do ciclo.

Mantivemos, em 2025, o modelo corporativo de avaliação já consolidado para os marítimos baseado no acompanhamento anual de competências e de desempenho, concluído com a etapa de *feedback*. Esse processo permite monitorar a evolução técnica e comportamental dos colaboradores, orientar ajustes nos programas de desenvolvimento e apoiar decisões relacionadas à retenção, promoção e ao fortalecimento de competências.

Já os processos de aposentadoria e desligamento são conduzidos conforme a legislação vigente e políticas internas, sem a existência de um programa corporativo formal de transição de carreira. Ainda assim, quando necessário, o supor-

te é realizado de forma pontual pelas áreas responsáveis, com orientações e encaminhamentos adequados a cada caso. GRI 404-2

	2025 <sup>2</sup>	
	MULHERES	HOMENS
<b>Diretores<sup>1</sup></b>	0%	0%
<b>Gerentes</b>	100%	100%
<b>Coordenadores</b>	100%	100%
<b>Especialistas</b>	100%	100%
<b>Supervisores</b>	100%	100%
<b>Analistas</b>	100%	100%
<b>Assistentes</b>	100%	100%
<b>Oficiais</b>	50%	50%
<b>Guarnição</b>	50%	50%
<b>Técnico</b>	50%	50%
<b>Estagiário</b>	100%	100%

**1.** A categoria de diretores não integrou o escopo do processo de avaliações de desempenho e desenvolvimento de carreira em 2025 (0%). **2.** Diferentemente do ciclo de 2024, a partir de 2025 os dados passarão a ser reportados exclusivamente em percentuais, em conformidade com o requerido pela GRI 404-3. As informações serão apresentadas com discriminação por gênero e por categorias funcionais, evidenciando o percentual correspondente em cada nível de categoria funcional (GRI 2-4).

### Comitê de Gente Administrativo

Como parte da evolução da gestão de pessoas, do fortalecimento da cultura organizacional e do avanço da agenda estratégica de talentos, realizamos, pelo quarto ano consecutivo, o **Comitê de Gente** – metodologia própria voltada ao mapeamento de atributos, valores e talentos dos colaboradores. O processo adota uma abordagem ampliada, que combina autoavaliação, avaliação da liderança e a contribuição de profissionais de diferentes áreas de interface. Em 2025, o Comitê apoiou reflexões e direcionamentos voltados ao amadurecimento individual dos participantes em competências críticas para o negócio e para o futuro do trabalho, bem como à evolução da cultura organizacional.

A partir do mapeamento de cada colaborador e da visão consolidada da empresa, o time de

Gente e Gestão estabelece ações de desenvolvimento coletivas e individuais para o ano. Uma dessas ações é a **Jornada de Carreira**, voltada a estimular o protagonismo no desenvolvimento profissional e a alinhar aspirações individuais às necessidades do negócio. Com duração de seis a oito meses, o programa combina etapas de autoconhecimento, definição de objetivos de carreira e mentoria individual para o desenvolvimento de competências, sendo direcionado a colaboradores selecionados a partir das discussões do próprio Comitê.

Ademais, o Comitê avalia continuamente práticas e ferramentas que contribuam para o aprimoramento da gestão de talentos, considerando as tendências do mercado de trabalho e as transformações do setor marítimo.



## Nossa Proposta de Valor: navegando com propósito na experiência do colaborador

Focados em compreender as percepções sobre a experiência de trabalho na Norsul e fortalecer a nossa capacidade de atração e retenção de talentos, lançamos, em 2025, a **Proposta de Valor ao Colaborador (Employee Value Proposition – EVP)** da Norsul, que reúne o conjunto de atributos que tornam a organização atrativa para quem já faz parte do time e para novos talentos. Estudos de consultorias como Gallup e Deloitte indicam que empresas com uma EVP consistente podem alcançar até 73% mais retenção de talentos e 79% melhor desempenho financeiro.

Desenvolvida a partir da análise dos resultados das pesquisas internas; rodadas de conversa com o Grupo de Cultura; e entrevistas com colaboradores e candidatos, a EVP está fundamentada em quatro pilares (detalhados a seguir). Como síntese dessa proposta, adotamos o lema **“Coragem para navegar, propósito para transformar”**, que traduz o espírito de protagonismo, colaboração e excelência que buscamos fortalecer em nossa cultura organizacional.



### Pilares que representam o nosso jeito de trabalhar e navegar

#### Presentes na cultura



##### Orgulho em Pertencer

Somos movidos pela excelência técnica, solidez e credibilidade que construímos ao longo da nossa trajetória. Aqui, cada pessoa é peça vital na rota que traçamos, contribuindo para uma **jornada coletiva de sucesso**.



##### Bem-estar

Valorizamos a vida a bordo e em terra, promovendo o **cuidado genuíno com as pessoas**. Nosso compromisso com o acolhimento e o bem-estar transforma cada espaço em um porto seguro.



##### Transparência e comunicação

Acreditamos no poder do **diálogo aberto e verdadeiro**. Com trocas construtivas e espaços seguros para ouvir e ser ouvido, fortalecemos a confiança e a colaboração em cada etapa da nossa jornada.

#### Aspiracional



##### Foco em resultado

Somos os protagonistas do que construímos. Agimos com excelência, ambição e **determinação para transformar desafios em oportunidades**, buscando sempre fazer melhor.



## Fortalecimento da marca empregadora

Para potencializar a atração e retenção de talentos em um setor altamente competitivo, em 2025 avançamos na consolidação da nossa **marca empregadora**. A iniciativa foi organizada em quatro frentes de trabalho complementares:



**Manutenção:** busca garantir a consistência da proposta de valor em todos os pontos de contato internos, com alinhamento de materiais institucionais, comunicações e ações de reconhecimento.




**Retenção:** prioriza o engajamento e o sentimento de pertencimento, com ativações internas, monitoramento de percepção e integração da EVP em pesquisas de clima.



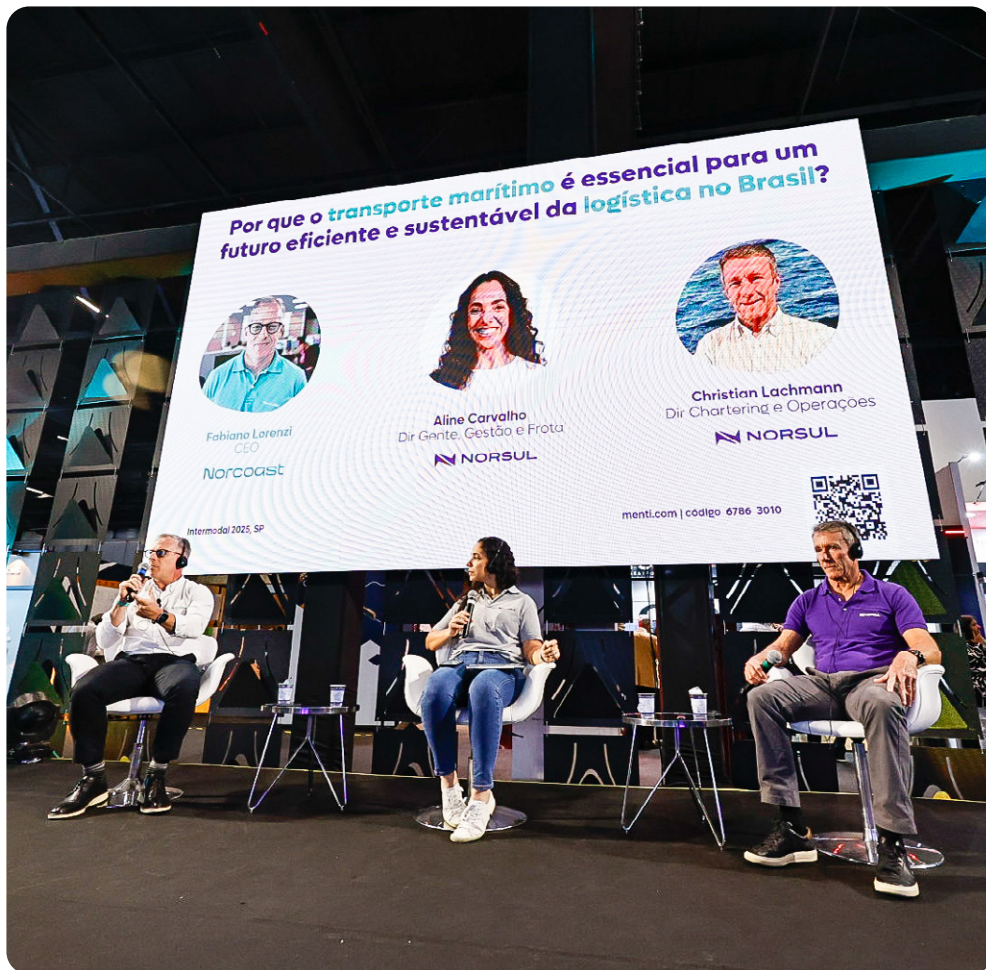
**Atração:** voltada ao fortalecimento da imagem externa e à atração de talentos certos, por meio da revisão da página de carreiras, da linguagem de anúncios e de campanhas de marca empregadora.



**Projetos estratégicos:** busca ampliar a diferenciação e o posicionamento futuro da marca empregadora, com iniciativas como o mapeamento da jornada do colaborador, diagnóstico de reputação externa e desenvolvimento de programas de reconhecimento.

Como parte dessa estratégia, lançamos a **Campanha Carreiras que Navegam**, iniciativa voltada a dar visibilidade às trajetórias profissionais que fazem parte do dia a dia das nossas operações. No período, compartilhamos conteúdos com histórias de colaboradores, destacando experiências, desafios e aprendizados construídos em suas jornadas na empresa. Os conteúdos foram divulgados em canais digitais e redes profissionais, aproximando o público da nossa cultura. Confira [aqui](#)  algumas histórias dos nossos colaboradores.





## Participação em eventos do setor

Nossa presença em eventos, fóruns, encontros e frentes relevantes da indústria integra a estratégia de fortalecimento dos negócios e de posicionamento institucional. Esses espaços ampliam o diálogo com clientes, parceiros e demais *stakeholders*, além de favorecer a troca de conhecimentos, o acompanhamento de tendências e a construção de oportunidades comerciais.

### Intermodal South America

Participamos da **Intermodal South America**, um dos principais eventos de logística, transporte de cargas e comércio exterior da América Latina. Durante a programação, nossos representantes participaram de painéis e palestras sobre aplicação de inteligência artificial na navegação e como o uso de dados e ferramentas analíticas pode apoiar a tomada de decisão, otimizar rotas, aprimorar o planejamento logístico e contribuir para ganhos

de eficiência operacional. A sustentabilidade também esteve entre os temas centrais. Apresentamos iniciativas voltadas à modernização das operações, ao uso de tecnologias que ampliam a eficiência energética das embarcações e reduzem emissões de GEE.

### Ecobrasil

Estivemos presentes também no **EcoBrasil 2025** (18º Seminário Nacional sobre Indústria Marítima e Meio Ambiente), um dos principais encontros dedicados à sustentabilidade e às questões ambientais na indústria marítima. Durante a programação, nossa Diretora de Gente, Gestão e Frota, Aline Carvalho, integrou o painel sobre liderança e sustentabilidade, destacando o papel da cultura organizacional, da gestão de pessoas e da transformação coletiva na promoção de operações mais eficientes, responsáveis e alinhadas às demandas futuras do setor.



## Diversidade, equidade e inclusão GRI 3-3

A promoção da diversidade, equidade e inclusão permanece como um dos pilares da nossa agenda de pessoas. Em 2025, demos continuidade às iniciativas de sensibilização, formação e engajamento por meio do **Programa Seu Jeito Soma**, que estrutura a agenda de diversidade da Norsul em parceria com o Grupo de Diversidade, formado por colaboradores de diversas áreas da Companhia. A gestão do tema é orientada por diretrizes corporativas que promovem igualdade de oportunidades, não discriminação e respeito aos direitos humanos, sob responsabilidade da liderança e da área de Gente e Gestão.

Valorizamos as diferenças como parte essencial do nosso desenvolvimento, promovendo uma cultura baseada em respeito, inclusão e responsabilidade coletiva.

### Principais iniciativas D&I



Apesar dos avanços, reconhecemos desafios relevantes para a evolução dessa agenda, especialmente em razão das características históricas e estruturais do setor de navegação, como a predominância masculina na força de trabalho; a baixa presença de mulheres em cargos de liderança; e a limitada representatividade de grupos minorizados, sobretudo em frentes operacionais e a bordo. Para enfrentar esse cenário, estão em curso iniciativas voltadas à ampliação da diversidade nos processos de contratação, ao desenvolvimento de lideranças femininas e negras e ao estímulo à participação de mulheres nas carreiras marítimas.

No período, registramos três casos de discriminação, tratados conforme nossos procedimentos internos. As pessoas afetadas receberam suporte institucional, incluindo aconselhamento e, quando necessário, encaminhamento para acompanhamento terapêutico. As medidas adotadas envolveram notificações formais, aplicação das sanções previstas na Política de Consequências e direcionamento dos envolvidos para programas de capacitação e treinamentos conduzidos, inclusive, por consultorias externas. (GRI 406-1)



### Projeto Travessia

Trilha de desenvolvimento voltada ao fortalecimento do protagonismo e liderança feminina e ao aprimoramento de competências profissionais entre colaboradoras que, majoritariamente, ainda não ocupam posições de liderança. Em 2025, realizamos quatro encontros em formato vivencial, combinando módulos presenciais e sessões de mentoria coletiva, que estimulam a troca de experiências e a aplicação prática dos aprendizados no cotidiano de trabalho.

A jornada aborda temas como autoconhecimento, comunicação estratégica, influência e negociação, construção de alianças, marca pessoal e planejamento de carreira. Além do encontro “Vozes que Inspiram”, dedicado à escuta de trajetórias profissionais femininas. Ao promover o desenvolvimento de competências estratégicas e o fortalecimento de redes de apoio, o programa contribui para ampliar oportunidades de crescimento e para a construção de um ambiente organizacional mais inclusivo e colaborativo.



### Horizontes Femininos

Realizamos a segunda edição do encontro Horizontes Femininos, iniciativa voltada a ampliar o letramento e o diálogo sobre os desafios enfrentados pelas mulheres no setor marítimo e a fortalecer a presença feminina na indústria da navegação. O evento, realizado na sede da Companhia, reuniu mais de 50 profissionais do setor aquaviário para aprofundar discussões iniciadas na edição anterior e construir soluções práticas para a promoção da equidade de gênero no mercado.

A programação abordou temas como assédio no ambiente de trabalho, permanência feminina na carreira marítima, desenvolvimento profissional e desigualdades estruturais, além de estimular a troca de experiências e propostas voltadas ao fortalecimento da participação feminina no setor. Ao promover esse espaço de reflexão e articulação, o Horizontes Femininos contribui para o avanço de ambientes de trabalho mais seguros e inclusivos, além de reforçar o posicionamento da Norsul como agente de transformação na indústria marítima.



### Grupo de Diversidade

Como parte do fortalecimento da agenda de diversidade, equidade e inclusão, contamos, desde 2022, com o **Grupo de Diversidade**, formado por colaboradores de diferentes cargos e áreas. O grupo se reúne mensalmente para aprofundar debates sobre a temática, compartilhar conhecimentos e estimular a reflexão e o engajamento em toda a organização.

Ao longo de 2025, o grupo apoiou a concepção e a implementação de iniciativas do programa Seu Jeito Soma. Além de atuar na mobilização interna, contribui para a escuta das equipes e para a identificação de oportunidades de evolução das práticas institucionais.

### Grupo de Masculinidades

Lançado em 2024 e composto exclusivamente por colaboradores homens, o grupo promove espaços de diálogo e reflexão sobre temas como padrões de masculinidade, vieses de gênero e seus impactos nas relações profissionais e sociais. As discussões abordam questões como machismo, estereótipos, assédio, paternidade e construção de ambientes mais respeitosos e inclusivos.



### O que vem por aí

Para 2026, planejamos dar continuidade à agenda de diversidade com a inclusão de mais representantes no Grupo de Diversidade e a realização de um censo interno, que permitirá aprofundar o diagnóstico organizacional e orientar a evolução das iniciativas. Está prevista também a implementação de projetos voltados ao desenvolvimento de lideranças inclusivas, além da continuidade das ações de sensibilização alinhadas ao calendário institucional.



## Investimento social

Em 2025, investimos **R\$ 1,47 milhão** em 17 iniciativas voltadas ao desenvolvimento social das comunidades onde atuamos. As ações ampliaram o acesso à cultura e à saúde, incentivaram o esporte, fortaleceram instituições e promoveram oportunidades, beneficiando mais de **100 mil pessoas** em diferentes regiões do Brasil.

Para estreitar nossos laços com as comunidades, fortalecer o diálogo transparente e contribuir para o desenvolvimento social, realizamos, ao longo do último ano, uma série de ações vinculadas ao Plano Básico Ambiental do Terminal Mar Azul, em São Francisco do Sul (SC). Entre os destaques, estão o mapeamento do Diagnóstico Socioambiental Participativo, o levantamento dos programas ambientais previstos para a fase de pré-obra e o mapeamento das ações de comunicação social. Apoiamos também iniciativas locais via patrocínios, além de participarmos dos principais eventos da região.

### Principais projetos sociais apoiados:



#### Lei da Cultura

- Espetáculo Teatro “Peça Antes do Ano que Vem” – RJ
- Associação Rio Memórias – RJ
- Projeto Construção Museu Marítimo do Brasil – RJ
- Teatro Riachuelo – RJ



#### Lei do Esporte

- Associação Amigos da Justiça (Futsal Aracruz) – ES
- Corrida Eco Run – RJ



#### Fundo da Infância

- Hospital Pequeno Príncipe – PR
- Projeto Construção Fazenda Esperança da Criança – AM



#### Apoio institucional a organizações sociais

- Instituto Ekloos (Programa Co.Impacto) – RJ
- Instituto da Criança – RJ
- Associação Empresarial de São Francisco do Sul (ACISFS) – SC



#### Fundo do Idoso

- Cidadania em Ação – ES

Como uma das maiores empresas de navegação do Brasil, buscamos gerar valor para além das operações, apoiando o desenvolvimento social nas regiões onde estamos presentes.



No último ciclo, além dos investimentos realizados via leis de incentivo, destinamos recursos a iniciativas sociais, comunitárias e institucionais por meio de doações diretas. Contribuímos com ações como a doação de cestas básicas para a Colônia de Pescadores de Cabo Frio; o apoio à Rede Feminina de Combate ao Câncer, localizada em São Francisco do Sul; à Associação Comunitária Cristã Lar dos Idosos; à Associação dos Pescadores do Paulas (APESP); e ao Abrigo do Marinheiro, entre outras iniciativas.

Apoiamos também iniciativas de integração e desenvolvimento do setor marítimo, por meio do patrocínio a eventos e organizações como a *International Maritime Organization* (IMO); a *Wista Brazil*; o Congresso de Direito Marítimo de Aracruz; e o evento *Women of Energy*. No último ciclo, essas doações totalizaram, aproximadamente, R\$ 188 mil.

### Voluntariado empresarial

Contamos com o Programa Mobiliza, uma frente que promove a participação dos colaboradores em ações de impacto social e fortalece a cultura de solidariedade na organização. Como destaque em 2025, realizamos uma visita guiada de jovens do Instituto Emunah ao escritório da Norsul. Na ocasião, nossos colaboradores apresentaram aos participantes um novo universo profissional, com trocas sobre diferentes possibilidades de carreira. Durante a visita, os jovens puderam conhecer um pouco do dia a dia da empresa, criar conexões e ampliar suas perspectivas de futuro, fortalecendo a autoestima para sonhar e construir seus próprios caminhos.

Confira [aqui](#) os depoimentos dos jovens do Instituto Emunah sobre essa experiência.





## Proteção do meio ambiente

Descarbonização do transporte marítimo	<b>60</b>
Gestão das emissões de GEE e energia	<b>63</b>
Gestão de resíduos e efluentes	<b>66</b>
Biodiversidade marinha	<b>67</b>



GRI 101-2 / 101-4 / 101-7 / 201-2

Integramos eficiência operacional e gestão ambiental com foco na prevenção de impactos, no uso mais eficiente de recursos e na melhoria contínua do desempenho das nossas embarcações. Nossa atuação é orientada por referências regulatórias e setoriais reconhecidas, como as diretrizes da Organização Marítima Internacional (IMO), e se reflete em iniciativas voltadas à redução de emissões, à eficiência energética, ao monitoramento ambiental e à proteção da biodiversidade nas áreas de influência das nossas operações.

Inseridos em um setor submetido a requisitos ambientais rigorosos, mantemos o monitoramento contínuo das normas aplicáveis e o aprimoramento dos processos de conformidade. Atuamos em iniciativas voltadas à eficiência energética (detalhadas ao longo deste capítulo) e realizamos ações de monitoramento da biodiversidade em nossas áreas de influência, com base em metodologias técnico-científicas. Esse avanço, aliado ao fortalecimento de uma abordagem preventiva, resultou na ausência de multas ou sanções ambientais em 2025.

Contudo, ainda não contamos com uma abordagem formalmente estruturada com base na hierarquia de mitigação para todos os impactos, nem com um processo formal de identificação dos impactos mais significativos na biodiversidade. Consideramos, entretanto, os riscos ambientais associados às operações marítimas e buscamos evoluir nesse tema, não havendo áreas em processo de restauração ou reabilitação nas unidades operacionais com impactos mais relevantes.

Nesse contexto, adotamos também a política de **Zero Descarte no mar**, o uso de sistemas de tratamento de água de lastro, a otimização de rotas e a redução de velocidade em áreas sensíveis, contribuindo para a redução do ruído subaquático e dos riscos à fauna marinha.

Ademais, incentivamos a adoção de práticas e insumos menos agressivos ao meio ambiente em nossa cadeia de fornecedores, ao mesmo tempo em que integramos as agendas de clima e biodiversidade e mantemos diálogo com *stakeholders* para promover soluções que contribuam para a preservação dos recursos naturais.



Cuidar do meio ambiente é parte essencial da nossa forma de operar e de avançar em uma navegação mais eficiente, segura e sustentável.



## Descarbonização do transporte marítimo GRI 305-4 / 305-5

A descarbonização do transporte marítimo é um tema relevante na agenda global de sustentabilidade, impulsionado pelo avanço das regulamentações internacionais e pela crescente demanda por soluções logísticas de menor impacto ambiental. Nesse contexto, a estratégia revisada de redução de emissões de GEE da Organização Marítima Internacional (IMO), aprovada no Comitê de Proteção do Meio Ambiente Marinho (MEPC 80), estabelece a meta de alcançar emissões líquidas zero na navegação internacional até 2050.

Realizamos o acompanhamento anual da intensidade de carbono da frota por meio do indicador **Carbon Intensity Indicator (CII)**, conforme metodologia da IMO, que relaciona as emissões de

CO<sub>2</sub> à capacidade de transporte e à distância percorrida. Em 2025, a frota apresentou índice médio de 5,44, classificado como nível D em uma escala de A (mais eficiente) a E (menos eficiente), considerando as emissões diretas de CO<sub>2</sub> (Escopo 1). Ressalta-se que, até o momento, as operações de cabotagem ainda não possuem critérios totalmente consolidados na metodologia do CII.

No período, não foram identificadas reduções de emissões, e sim aumento em função da ampliação da frota após a aquisição da Hidrovias do Brasil Cabotagem. As emissões são calculadas com base no consumo de combustível, utilizando fatores do *GHG Protocol* e premissas alinhadas à IMO.

Em paralelo, avaliamos a adoção de **combustíveis alternativos e tecnologias de menor intensidade de carbono**, considerando os desafios técnicos, operacionais e financeiros inerentes à transição energética no transporte marítimo. O setor ainda enfrenta incertezas quanto às soluções predominantes (como metanol, amônia ou etanol) e à disponibilidade de infraestrutura de abastecimento em diferentes portos. Nesse contexto, buscamos desenvolver uma visão de longo prazo para a renovação da frota, acompanhando a evolução regulatória e tecnológica e identi-

ficando trajetórias viáveis para avançar gradualmente em direção a operações mais eficientes e alinhadas à descarbonização.

Participamos também do **Programa Logística Verde Brasil** e, desde 2020, somos signatários da **Getting to Zero Coalition**, iniciativa internacional que reúne empresas, governos e instituições financeiras com o objetivo de viabilizar a descarbonização do transporte marítimo por meio do desenvolvimento e da adoção de embarcações com emissões zero até 2030.



SHIP	CII ATTAINED	CII REF 2025	CII RATING 2025
ABJ	3.75	3.80	C
JRT <sup>1</sup>	5.25	4.00	E
PGR	7.91	7.09	D
SBY <sup>2</sup>	7.91	6.44	E
TRC	11.76	11.36	C
TRB	4.04	3.80	D
BBY	6.97	6.00	D
	<b>Ponderado</b>	<b>Referência</b>	
<b>Frota</b>	5.44	4.84	D

**1.** Juruti recebeu classificação E em 2025, em razão do elevado tempo em fundeio e atracado, que representou 45% do ano operacional. **2.** Sepetiba Bay recebeu classificação E em 2025, em função do elevado tempo em fundeio e atracado, equivalente a 55% do ano operacional.



## Iniciativas de eficiência energética em nossas embarcações em 2025

A cada ciclo, evoluímos na agenda de eficiência energética, integrando soluções tecnológicas e aprimoramentos operacionais voltados à redução do consumo de combustíveis e das emissões, bem como ao ganho de desempenho das operações.

### • Revestimento antiaderente pioneiro na América Latina

Aplicamos no navio Babitonga Bay o revestimento antiaderente e livre de biocidas PPG SIG-MAGLIDE® 2390, em parceria com a PPG. Baseada em silicone de baixa fricção, a tecnologia reduz o acúmulo de organismos marinhos, diminuindo o atrito com a água, o consumo de combustível e as emissões de GEE. Com base em estudos alinhados às normas ISO 19030 e da *International Towing Tank Conference (ITTC)*, o uso do revestimento pode reduzir em até 35% as emissões de CO<sub>2</sub> e em até 20% a potência necessária para navegação, em comparação com revestimentos anti-incrustantes tradicionais, além de prolongar a durabilidade do casco por mais de dez anos, com mínima necessidade de manutenção. A aplicação, realizada por método eletrostático, no Estaleiro Gemak

(Turquia), assegura ainda maior uniformidade e menor desperdício de material. O investimento foi de, aproximadamente, R\$ 125 milhões.

### • Tecnologias anti-incrustantes

Contamos com equipamentos da Bioren que utilizam corrente randômica entre eletrodos distribuídos no casco e nas caixas-mar, que, em combinação com o revestimento, criam uma superfície ultralisa e evitam o acúmulo de organismos marinhos (micro e macroincrustação), reduzindo o atrito com a água e, conseqüentemente, o consumo de combustível e as emissões de gases de efeito estufa.

### • Ferramenta de IA para otimização de rotas e desempenho operacional

Desenvolvida em parceria com a Dharma-AI, a partir da análise integrada de dados operacionais, passamos a otimizar o planejamento das viagens e o uso da frota. Como resultado, registramos uma redução média de, aproximadamente, 40 toneladas mensais no consumo de combustível da frota própria, além de ganhos na gestão do abastecimento e na eficiência das operações.



### • Softwares de eficiência energética baseados em IoT (Internet das Coisas)

Utilizamos sensores e dispositivos conectados aos sistemas das embarcações para monitorar, em tempo real, a posição, o modo operacional, a viagem e a velocidade.

### • Propeller Boss Cap Fins (PBCF)

Otimiza a eficiência da hélice, reduz o vórtice e gera até 5% de economia de combustível, com redução proporcional nas emissões de CO<sub>2</sub>.

### • Placas solares em barcas fundeadas

Substituem o uso de geradores a diesel na iluminação e nas luzes de navegação, aumentando a eficiência e reduzindo o consumo de combustíveis fósseis.

### • Energia em terra

Demos continuidade aos estudos técnicos e às tratativas com fornecedores e projetistas relacionados ao projeto de fornecimento de energia em terra para as embarcações, incluindo a avaliação de soluções e propostas para adaptação da nossa embarcação cimenteira e da infraestrutura portuária. A adoção dessa solução tem potencial para reduzir significativamente o consumo de combustíveis fósseis durante as estadias em porto, além de contribuir para a dimi-

nuição das emissões associadas às operações portuárias. Apesar do avanço das avaliações técnicas, o projeto não teve continuidade neste momento, em razão da decisão do cliente de postergar os investimentos no terminal.

### • Eficiência de Bunkering

Visa aprimorar o processo de abastecimento de combustível das embarcações, fortalecendo o controle operacional, a segurança e o desempenho ambiental associado ao uso de combustíveis marítimos. A iniciativa envolve a revisão e a padronização de procedimentos; o aprimoramento do monitoramento das atividades; e a utilização de dados operacionais, contribuindo para a redução de perdas, a prevenção de desperdícios e o aumento da previsibilidade do consumo. Nesse contexto, a adequação aos requisitos da certificação ISO 9001 (norma internacional que estabelece critérios para a gestão da qualidade) tem impulsionado a robustez dos processos relacionados ao abastecimento.

### • Estudo das derrotas e eficiência da navegação

Concluímos o estudo das derrotas, iniciativa voltada à revisão e otimização das rotas de navegação com foco na eficiência operacio-

nal, na redução de emissões e na manutenção dos padrões de segurança. O projeto incluiu o mapeamento de trajetos alternativos e testes em diferentes condições meteorológicas, resultando na consolidação de práticas de planejamento de viagem mais eficientes e aderentes às necessidades operacionais. Como principal avanço, destacamos a evolução na tomada de decisão a bordo, especialmen-

te por comandantes com maior familiaridade com rotas consolidadas, gerando ganhos de desempenho, maior previsibilidade operacional e uso mais eficiente de recursos. A continuidade desses resultados está associada ao monitoramento sistemático das condições ambientais e à revisão periódica das rotas, evitando a repetição automática de trajetos historicamente adotados.

### Impacto das mudanças climáticas nas operações de cabotagem

GRI 201-2

Os efeitos das mudanças climáticas têm se refletido de forma crescente nas operações de cabotagem, demandando planejamento técnico preventivo e maior integração entre as áreas operacionais e ambientais. Eventos extremos (como períodos prolongados de seca, que podem comprometer a navegabilidade em determinadas rotas) exigem ajustes no planejamento operacional, na gestão da frota e na programação de manutenção das embarcações.

Para mitigar esses impactos, adotamos medidas como a **antecipação de docagens**, permitindo a realização preventiva de inspeções e intervenções técnicas críticas antes de períodos de maior restrição operacional, o que contribui para ampliar a confiabilidade e a disponibilidade da frota. Complementarmente, aprimoramos o planejamento técnico da frota e ampliamos o uso de dados e soluções tecnológicas para otimização de rotas. Avançamos, ainda, na realização de análises periódicas de riscos físicos e de transição.



## Gestão das emissões de GEE e energia

### Emissões de GEE GRI 3-3 / 305-1 / 305-2 / 305-3 / TR-MT-110a.1

A gestão das emissões de gases de efeito estufa (GEE) e do consumo energético orienta a definição de metas, o monitoramento do desempenho operacional e a identificação de oportunidades de eficiência. Nesse contexto, mantemos a publicação anual do nosso Inventário de Emissões no registro público do Programa Brasileiro *GHG Protocol*.

A coleta de dados é realizada manualmente pelos tripulantes, seguida de validação prévia pelos operadores das bases, antes do registro no sistema de gestão de frotas, garantindo a rastreabilidade e a confiabilidade das informações.

Como reconhecimento desse compromisso, evoluímos gradualmente na classificação do programa, conquistando o Selo Bronze em 2021, o Selo Prata em 2022 e o **Selo Ouro** em 2023 e 2024. Atualmente, estamos em processo de obtenção do Selo Ouro no ciclo mais recente. A obtenção do Selo Ouro reflete a abrangência e a qualidade das informações reportadas, com a contabilização dos Escopos 1, 2 e 3 e a realização de auditoria externa independente, que contribui

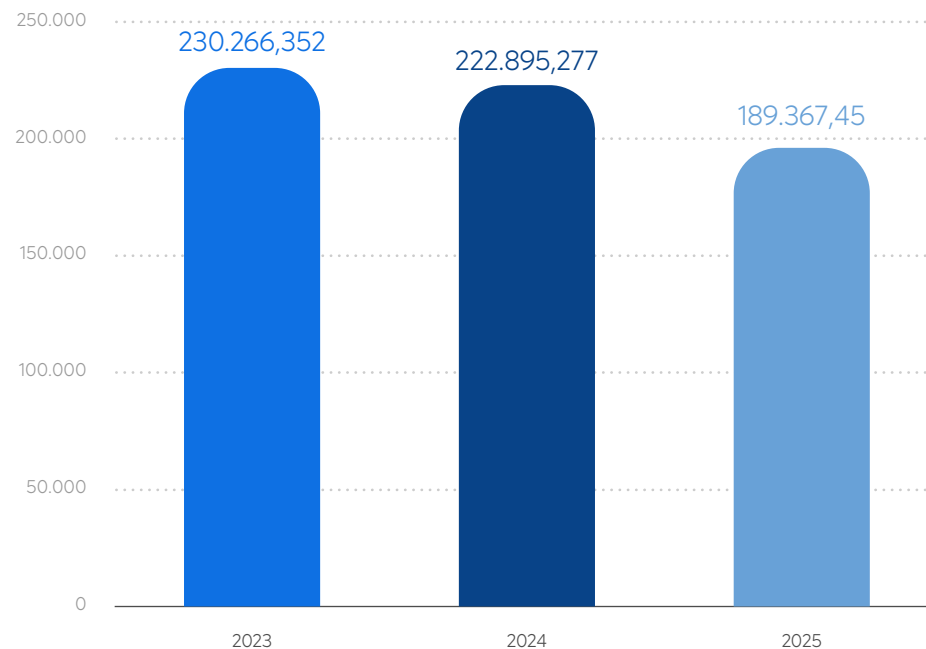
para a confiabilidade dos dados e o aprimoramento das ações.

#### Comparativo de emissões de GEE

Em 2025, registramos um total de 189.367,450 tCO<sub>2</sub>e em emissões dos Escopos 1, 2 e 3, representando uma redução em relação a 2024 (222.895,28 tCO<sub>2</sub>e). A principal variação ocorreu no Escopo 3, cujas emissões passaram de 87.971,95 para 50.667,442 tCO<sub>2</sub>e. Esse resultado reflete avanços operacionais e logísticos ao longo do período, incluindo maior eficiência nas operações de transporte e otimização das rotas e da utilização das embarcações.

Por outro lado, o Escopo 1 apresentou aumento em relação a 2024, totalizando 138.684,576 tCO<sub>2</sub>e em 2025. Esse crescimento está principalmente associado à incorporação de duas embarcações de carga geral de grande porte às operações da Companhia, decorrente da aquisição da operação de cabotagem da Hidrovias do Brasil. Já o Escopo 2 apresentou redução no período, passando de 19,211 para 15,432 tCO<sub>2</sub>e.

#### Emissões de GEE (tCO<sub>2</sub>e)



GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3<sup>2</sup>

EMISSIONES ESCOPO 1 - tCO <sub>2</sub> e	2023	2024	2025
Combustão móvel	139.663,49	133.688,18	138.568,70
Combustão estacionária	528,021	0,345	5,71
Resíduos sólidos <sup>4</sup>	8,813	6,508	-
Efluentes	-	-	7,885
Fugitivas	1.767,48	458,406	102,285
<b>TOTAL (escopo 1)</b>	<b>141.967,80</b>	<b>134.153,44</b>	<b>138.684,58</b>

EMISSIONES ESCOPO 2 - tCO <sub>2</sub> e	2023	2024	2025
Aquisição de energia elétrica	12,115	19,211	15,432
<b>TOTAL (escopo 2)</b>	<b>12,115</b>	<b>19,211</b>	<b>15,432</b>

EMISSIONES ESCOPO 3 <sup>3</sup> - tCO <sub>2</sub> e	2023	2024	2025
Transporte e distribuição	90.581,93	87.891,95	50.667,442
<b>TOTAL (escopo 3)</b>	<b>90.581,93</b>	<b>87.971,95</b>	<b>50.667,442</b>
<b>TOTAL (escopos 1, 2 e 3)</b>	<b>230.266,35</b>	<b>222.895,28</b>	<b>189.367,45</b>

1. A consolidação das emissões foi realizada com base na abordagem de controle operacional, considerando, para os cálculos, os gases CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> e N<sub>2</sub>O. As emissões biogênicas foram nulas. O ano de 2023 é considerado como ano-base e marcou o início da contabilização das emissões de Escopo 3 pela Norsul, com foco inicial nas emissões provenientes 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. 4. A partir de 2025, as emissões relacionadas à destinação de resíduos sólidos deixaram de ser contabilizadas no Escopo 1 e passarão a ser reportadas no Escopo 3, considerando que os resíduos são tratados por terceiros.

### Certificação LEED Gold

O nosso escritório no Rio de Janeiro está localizado em um edifício reconhecido com a certificação LEED Gold, um dos níveis mais elevados do sistema internacional *Leadership in Energy and Environmental Design* (LEED). Essa certificação distingue empreendimentos que apresentam desempenho superior em aspectos como gestão responsável da água, eficiência no uso de energia, qualidade ambiental interna, inovação em soluções construtivas e excelência no planejamento e no design.



## Qualidade do ar

GRI 305-7 / TR-MT-120a.1

As regulamentações internacionais voltadas à redução da poluição atmosférica no transporte marítimo têm impulsionado a adoção de motores mais eficientes e o uso de combustíveis menos poluentes. Em linha com esse movimento, conduzimos estudos contínuos sobre alternativas de combustíveis mais sustentáveis para nossas embarcações, avaliando tanto a viabilidade de fornecimento quanto a eficiência das cadeias de abastecimento.

Operamos toda a nossa frota em conformidade com a Convenção Internacional para a Prevenção da Poluição por Navios (MARPOL), atendendo aos requisitos relacionados às emissões de óxidos de nitrogênio (NOx), óxidos de enxofre (SOx), dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>) e outras substâncias atmosféricas relevantes.

A gestão das emissões atmosféricas é sustentada por práticas operacionais e rotinas de manutenção preventiva dos motores principais e auxiliares, com o objetivo de assegurar condições ideais de combustão e reduzir a formação de poluentes. Nesse sentido, monitoramos continuamente o desempenho energético das embarcações, utilizando essas informações para aprimorar a eficiência operacional da nossa frota.

• **Óxidos de nitrogênio (NOx):** realizamos manutenções preventivas regulares nos motores, evitando condições operacionais que possam elevar a formação desse poluente, como temperaturas excessivas de combustão. No período reportado, não foi possível aferir ou estimar as emissões de óxidos de nitrogênio (NOx, excluindo

do N<sub>2</sub>O) e de material particulado (PM10), em razão da ausência de medições diretas e de fatores de emissão específicos aderentes à realidade operacional da nossa frota. Seguimos acompanhando a evolução de metodologias e referências técnicas que possam viabilizar, nos próximos ciclos, a mensuração mais precisa desses poluentes.

• **Óxidos de enxofre (SOx):** utilizamos, exclusivamente, combustíveis com baixo teor de enxofre, como MGO (*Marine Gas Oil*), MDO (*Marine Diesel Oil*) e VLSFO (*Very Low Sulfur Fuel Oil*), em conformidade com os limites regulatórios aplicáveis, inclusive em áreas de controle de emissões (ECAs). As emissões de SOx totalizaram 159,36 toneladas, estimadas com base em fa-

tores derivados dos teores médios de enxofre dos combustíveis utilizados (aproximadamente 0,10% para MDO e 0,43% para VLSFO), em linha com metodologias reconhecidas internacionalmente, incluindo diretrizes da IMO.

• **Dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>):** adotamos tecnologias e práticas voltadas à otimização do consumo de combustível, com foco na eficiência operacional da nossa frota e na redução das emissões por milha navegada e por tonelada transportada. Monitoramos sistematicamente esses indicadores, utilizando essas informações para aprimorar continuamente nossas operações e alinhar nossa atuação às diretrizes internacionais de descarbonização do setor marítimo.



## Gestão de resíduos e efluentes

A gestão de resíduos e efluentes é parte essencial da condução segura e responsável das operações marítimas, refletindo o nosso compromisso com a prevenção da poluição e a mitigação de impactos sobre os ecossistemas marinhos e costeiros. Esses efluentes abrangem diferentes fluxos operacionais, incluindo águas residuais provenientes de sanitários, cozinhas e áreas de convivência, águas de lastro, águas de lavagem de convés e águas oleosas geradas no funcionamento de motores e sistemas auxiliares.

Para assegurar a conformidade com regulamentações internacionais, como a Convenção MARPOL, adotamos uma combinação de tecnologias de tratamento a bordo, procedimentos operacionais padronizados e monitoramento contínuo das condições de descarte. A gestão de resíduos segue planos alinhados às diretrizes da Organização Marítima Internacional (IMO), contemplando a segregação, o armazenamento seguro e a destinação adequada em portos autorizados, além das diretrizes e exigências nacionais.

Complementarmente, contamos com empresas especializadas para a coleta e o tratamento ambientalmente adequado dos resíduos gerados nas embarcações, bem como com ferramentas digitais de rastreamento que asseguram o controle e a conformidade em todas as etapas do processo. A gestão dos requisitos legais ambientais é apoiada por um sistema de monitoramento regulatório, que subsidia a atualização periódica dos Planos de Gerenciamento de Resíduos Sólidos de Embarcações.

Em instalações terrestres, as práticas seguem diretrizes semelhantes de controle e destinação por fornecedores licenciados, integradas ao sistema corporativo de gestão ambiental. Essa abordagem contribui para a redução de riscos ambientais, o cumprimento das exigências legais e a melhoria contínua do desempenho ambiental das operações.

### Programa Lixo Zero

Demos continuidade, em 2025, à implementação do **Programa Lixo Zero**, com foco na redução da geração de resíduos, na ampliação das taxas de reciclagem e no estímulo ao reaproveitamento de materiais. Iniciada no escritório do Rio de Janeiro em 2024, a iniciativa foi gradualmente expandida para outras bases ao longo do último ano.

Entre as principais ações, destacam-se a reestruturação dos pontos de coleta seletiva, com aprimoramento da sinalização e a substituição de lixeiras individuais por sistemas compartilhados, favorecendo a correta segregação dos resíduos. Implantamos também **Pontos de Entrega Voluntária (PEVs)** para o descarte adequado de resíduos específicos, como óleo de cozinha, equipamentos eletrônicos, pilhas, medicamentos vencidos e tampinhas plásticas.

Adicionalmente, promovemos iniciativas voltadas à redução do consumo de materiais descartáveis, incluindo a adoção de copos de papel e o incentivo ao uso de alternativas recicláveis ou biodegradáveis. Essas ações contribuem para o avanço da meta de ampliar o desvio de resíduos destinados a aterros sanitários, priorizando práticas como reciclagem, compostagem, reaproveitamento e logística reversa, além de apoiar a busca pela **certificação Lixo Zero**.

No escritório do Rio de Janeiro, mantemos há oito anos parceria com a **Ciclo Orgânico** para a compostagem dos resíduos orgânicos gerados no edifício. Em 2025, foram compostadas 3,697 toneladas de resíduos.





## Biodiversidade marinha GRI 3-3 / 101-7

Temos como compromisso minimizar os impactos das nossas operações sobre os ecossistemas costeiros e oceânicos, inclusive em áreas situadas no entorno de unidades de conservação, como o Parque Nacional Marinho dos Abrolhos (BA). Nesses contextos, adotamos medidas preventivas e operacionais alinhadas aos respectivos planos de manejo e às melhores práticas do setor.

Mantemos parceria com o **Instituto Baleia Jubarte (IBJ)** para apoiar ações de monitoramento e conservação da espécie realizadas pelo órgão, incluindo a coleta de dados primários de campo por pesquisadores, com registros de avistagem, comportamento e distribuição de cetáceos, especialmente na região do Banco dos Abrolhos e em corredores migratórios da costa brasileira. Para tal, disponibilizamos as nossas embarcações para a instalação dos equipamentos e acomodação dos biólogos observadores.

Complementarmente, utilizamos dados secundários, incluindo o cruzamento das rotas de navegação com as Listas Vermelhas da *International Union for Conservation of Nature* (IUCN) e do Minis-

tério do Meio Ambiente, além de ferramentas de monitoramento de tráfego marítimo integradas a áreas de sensibilidade ambiental, que apoiam a identificação e prevenção de impactos potenciais.

Entre os potenciais impactos associados à atividade marítima estão o risco de derramamento de óleo, colisões com fauna marinha, poluição sonora subaquática, interferências em recifes de coral, descarte inadequado de resíduos, introdução de espécies exóticas e contribuições indiretas às mudanças climáticas. Esses riscos são gerenciados por meio de procedimentos operacionais, controles ambientais e práticas preventivas integradas ao sistema de gestão.

Em 2025, não registramos impactos diretos ou indiretos significativos relacionados à biodiversidade nas áreas de atuação, tampouco identificamos ameaças relevantes a espécies da fauna ou da flora em risco de extinção. Estimativas do Instituto Baleia Jubarte indicam, ainda, o crescimento consistente da população de baleias-ju-barte no Brasil, atualmente superior a 30 mil indivíduos, refletindo os esforços contínuos de conservação e pesquisa.



## Gestão da água de lastro

GRI 3-3 / TR-MT-160a.2

A gestão da água de lastro – composta por água do mar e sedimentos utilizados para assegurar a estabilidade, o calado e a segurança operacional das embarcações – é parte integrante das nossas práticas ambientais. Esse controle é essencial para prevenir a introdução de espécies exóticas e mitigar impactos sobre a biodiversidade marinha e os ecossistemas costeiros.

Adotamos sistemas de gestão de água de lastro (*Ballast Water Treatment Systems – BWTS*) na maior parte da nossa frota, antecipando o atendimento às normas internacionais aplicáveis, mesmo em operações predominantemente realizadas em águas jurisdicionais brasileiras, onde não há obrigatoriedade de tratamento. Atualmente, 81,82% das nossas embarcações possuem sistemas de tratamento em conformidade com o padrão D2\*, enquanto 18,18% operam conforme o padrão D1\*, por meio da troca de água de lastro, em alinhamento à Convenção Internacional para o Controle e Gestão da Água de Lastro e Sedimentos dos Navios (*BWM Convention*).

Nossa gestão é apoiada por procedimentos operacionais padronizados, monitoramento contínuo, inspeções internas e externas, auditorias periódicas e capacitação das tripulações, assegurando elevados níveis de conformidade regulatória e proteção ambiental. Em situações de desvio ou incidentes, adotamos protocolos específicos de resposta e mitigação, previstos em nossos planos operacionais.

O acompanhamento sistemático dessas práticas, aliado ao diálogo com autoridades marítimas, órgãos ambientais e parceiros técnicos, contribui para o aprimoramento contínuo dos processos e para o fortalecimento da prevenção de impactos ambientais.

\*O padrão D1 refere-se à troca de água de lastro em alto-mar, enquanto o padrão D2 estabelece limites para a descarga de organismos viáveis, exigindo tratamento prévio da água de lastro.





**Desempenho operacional e financeiro**

Desempenho operacional	<b>70</b>
Segurança operacional	<b>74</b>
Desempenho financeiro	<b>79</b>



## Desempenho operacional

Neste ciclo, mantivemos o foco na eficiência e na continuidade segura das nossas operações, em um contexto marcado por maior complexidade regulatória, desafios logísticos nas operações portuárias e a necessidade de adaptação a cenários climáticos adversos. Ao longo do período, avançamos no aprimoramento dos processos de planejamento e execução logística, com foco na otimização da utilização das embarcações, na redução de tempos improdutivos e na melhoria da previsibilidade operacional.

Reforçamos a integração entre as áreas operacional, comercial e de gestão da frota, fortalecendo a disciplina na execução e a capacidade de resposta às demandas dos clientes. Paralelamente, evoluímos na padronização de processos críticos e no monitoramento sistemático de indicadores de desempenho, contribuindo

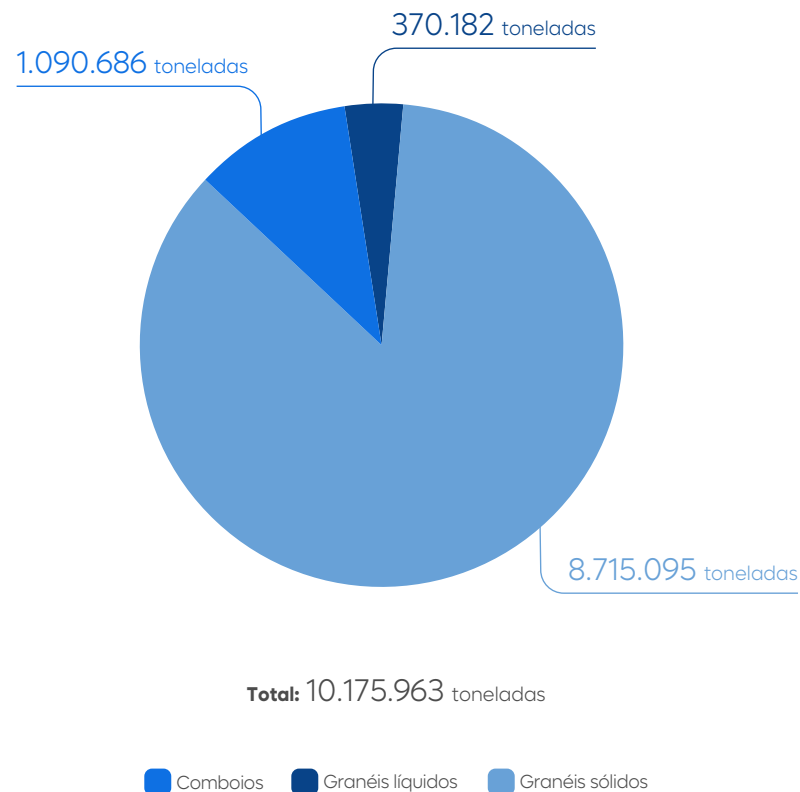
do para maior eficiência operacional e qualidade na prestação dos serviços.

Como resultado, registramos níveis consistentes de eficiência e segurança operacional. No ciclo, realizamos 496 viagens, transportamos 10,2 milhões de toneladas de granéis sólidos e líquidos e registramos disponibilidade média superior a 99,37%, desempenho acima de padrões internacionais.

Mesmo diante do encerramento de um contrato relevante, conseguimos manter níveis operacionais equilibrados, apoiados pelo desenvolvimento de novos relacionamentos comerciais e pela ampliação da presença no mercado, além da maturidade organizacional, contribuindo para o aprimoramento do relacionamento com clientes estratégicos e para a evolução da percepção de qualidade dos serviços prestados.

Em 2025, realizamos 496 viagens operacionais e a disponibilidade média ficou acima de 99,37%, superando padrões internacionais e evidenciando excelência na gestão de ativos.

Volume transportado dividido por tipo de embarcação



## Expansão e novos projetos em 2025

Avançamos na nossa estratégia de crescimento, com a expansão das operações e o desenvolvimento de novos projetos alinhados às demandas do mercado. Esse movimento também fortaleceu a diferenciação dos nossos serviços e a integração logística das operações.

### Aquisição da operação de bauxita

Um dos principais destaques operacionais do ano foi a aquisição da **Hidroviás do Brasil Cabotagem**, que contribuiu para o fortalecimento da nossa capacidade operacional e para a expansão das sinergias logísticas. A operação é voltada ao transporte de bauxita entre Porto Trombetas e Barcarena (PA) e fortalece nossa atuação entre os principais operadores nacionais de graneis sólidos, além de ampliar nossa presença logística na região Norte do país.

A compra incluiu a incorporação de dois navios graneleiros – Tambaqui e Tucunaré –, navios graneleiros especializados no transporte de minério com capacidade, aproximada, de 82 mil tonela-

das cada. Com a integração dessas embarcações e de suas respectivas tripulações à nossa frota, passamos a operar integralmente a rota que abastece a refinaria da Alunorte, uma das maiores produtoras de alumina do mundo.

Com essa operação, ampliaremos o volume total transportado para 4 milhões de toneladas de carga sólida a granel por ano, reforçando nossa escala operacional na cabotagem brasileira e nossa capacidade de atender cadeias estratégicas da economia, especialmente nos setores de mineração e logística industrial.

### Norcoast

O período foi marcado também pelo segundo ano de operação da **Norcoast**, nossa *joint venture* (JV) com a Hapag-Lloyd, que consolidou a nossa presença no mercado brasileiro de cabotagem de contêineres. Em 2025, a JV movimentou mais de 70 mil TEUs, alcançou faturamento aproximado de R\$ 500 milhões e registrou cerca de 20% de participação nos portos em que atua,

atendendo mais de 400 clientes no ano. A operação contribuiu para a diversificação do nosso portfólio e para o fortalecimento da oferta de soluções integradas, ampliando as possibilidades de otimização logística e redução de custos para os embarcadores.

### Novo Terminal Portuário Mar Azul

Evoluímos nos estudos técnicos de engenharia, ações regulatórias e sociais para viabilizar a implementação de um **novo terminal portuário em São Francisco do Sul** (SC), projeto estratégico para ampliar nossa presença na logística portuária e fortalecer a integração das operações marítimas e terrestres. Ainda, a construção do Terminal Portuário Mar Azul tem a perspectiva de alavancar a economia local por meio de uma solução logística fundamental, no momento, para o desenvolvimento econômico de São Francisco do Sul e de Santa Catarina. Estruturado como um Terminal de Uso Privado (TUP), o empreendimento será voltado, sobretudo, à movimentação de carga geral. Em uma área de aproximadamente 63 mil m<sup>2</sup>, o

terminal vai apoiar operações de armazenagem, distribuição e atracação de navios, ampliando a capacidade operacional e o atendimento a corredores industriais estratégicos.

### Serviço bunkering ship-to-ship

Concluímos, em 2025, o primeiro ano pleno de prestação do serviço de **bunkering ship-to-ship**, que consiste no abastecimento de combustível diretamente em embarcações de grande porte em área de fundeio. A iniciativa contribui para o aumento da eficiência operacional dos clientes, a redução dos tempos de escala e a maior fluidez da cadeia logística marítima.

As operações são realizadas em parceria com cliente estratégico na Baía de São Marcos (MA), por meio de embarcação dedicada com capacidade aproximada de 16 mil DWT. O serviço é concluído em conformidade com os requisitos regulatórios aplicáveis e com elevados padrões de segurança, assegurando confiabilidade operacional e suporte às demandas logísticas do setor marítimo.





## Eficiência e inovação operacional

A cada ano, investimos em inovações operacionais e acompanhamos novas tecnologias e soluções disponíveis nos mercados nacional e internacional, com foco em práticas e ferramentas que aprimorem o desempenho da nossa frota, elevem os padrões de segurança e fortaleçam a confiabilidade dos serviços. A seguir, destacamos algumas das iniciativas conduzidas no período.

### Tecnologias de monitoramento embarcado

Avançamos na adoção de tecnologias de monitoramento embarcado com a instalação de sensores de vibração em equipamentos críticos em cinco embarcações até o momento, com o objetivo de expandir a solução para toda a frota. O sistema permite acompanhar, em tempo real, o desempenho dos motores e identificar potenciais falhas de forma antecipada, aumentando a previsibilidade operacional e contribuindo para a otimização dos ciclos de manutenção.

### Planejamento das docagens

Progredimos na integração de dados operacionais e no desenvolvimento de ferramentas que apoiam o planejamento de manutenção e docagem das embarcações. Como parte do nosso programa de manutenção preventiva e corretiva, realizamos, ao longo de 2025, nove docagens. Essas intervenções são essenciais para assegurar a segurança operacional, o atendimento aos requisitos regulatórios e o desempenho adequado da frota. As docagens são planejadas de forma integrada à programação operacional e à logística portuária, considerando a disponibilidade de berços e a otimização do tempo de parada. Esse processo demanda coordenação com fornecedores e operadores portuários, além do aprimoramento contínuo das práticas de planejamento e gestão técnica das embarcações.



### Plataforma de controle de cabos de amarração

Implementamos uma plataforma digital de controle de cabos de amarração, voltada ao monitoramento sistematizado de equipamentos críticos para a segurança das operações portuárias. O programa permite o registro padronizado das condições dos cabos; o acompanhamento do desgaste; e a identificação antecipada de necessidades de substituição, ampliando a rastreabilidade e a previsibilidade na gestão de materiais críticos. Para apoiar a adoção, realizamos treinamentos com as tripulações e definimos responsáveis pela inserção e validação dos dados. A consolidação dessas informações tem contribuído para aprimorar o planejamento de reposições, reduzir riscos de indisponibilidade e custos, além de fortalecer a padronização operacional.

### Digitalização operacional e gestão orientada por dados

Contamos com plataformas e soluções tecnológicas que apoiam o monitoramento contínuo das operações e ampliam a disponibilidade e

a qualidade das informações gerenciais. A utilização mais estruturada de dados tem permitido aprimorar processos, fortalecer a tomada de decisão e direcionar a atuação na identificação e no tratamento de oportunidades de melhoria operacional. Esse avanço contribui para maior previsibilidade, eficiência e qualidade na execução das atividades, especialmente em um ambiente caracterizado pela diversidade de perfis de carga, rotas e tripulações.

### Consumo eficiente de combustível

Adotamos um conjunto de medidas voltadas à otimização energética das embarcações, incluindo a adequação da potência instalada para alcançar o melhor equilíbrio entre consumo e tempo de viagem, bem como o ajuste na frequência de abastecimento. O projeto contemplou também a revisão das rotas dos empurradores, com foco em ganhos logísticos e eficiência energética, e a adequação dos horários de chegada às restrições de maré, contribuindo para a redução de tempos de espera e de consumos associados, além de maior previsibilidade operacional.





## Segurança operacional (GRI 3-3)

Com foco na segurança operacional, criamos, em 2025, a Coordenação de Segurança e Saúde para fortalecer a atuação junto aos técnicos de segurança e ampliar a proximidade com as tripulações.

Nossa gestão está apoiada em um Sistema de Gestão de QSMS integrado ao Sistema de Gestão Integrado (SGI), que estabelece procedimentos, controles operacionais e mecanismos de monitoramento aplicáveis às atividades realizadas tanto a bordo das embarcações quanto em instalações em terra. Esse sistema está alinhado às principais normas e regulamentos do setor marítimo, incluindo o *International Safety Management Code (ISM Code)*, que orienta a operação segura de embarcações e a prevenção da poluição marinha.

Monitoramos também o cumprimento de certificações obrigatórias, como o *International Ship and Port Facility Security Code (ISPS Code)*, e asseguramos a conformidade com a Convenção do Trabalho Marítimo (CTM), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio de auditorias do *Maritime Labour Statement of Compliance*.

Complementarmente, adotamos ferramentas reconhecidas internacionalmente, como o *Tanker Management and Self Assessment (TMSA)*, desenvolvido pelo *Oil Companies International Marine Forum (OCIMF)*, que permite avaliar continuamente a maturidade das práticas de gestão, fortalecer controles operacionais e apoiar a implementação de melhorias voltadas à prevenção de acidentes e à mitigação de impactos ambientais.

Em um setor que envolve atividades complexas e ambientes operacionais desafiadores, mantemos o compromisso com as melhores práticas de segurança, com a prevenção de riscos e com a preparação contínua para resposta a incidentes e emergências.



## Programas de gerenciamento de riscos operacionais

GRI 403-2 | 403-7

Adotamos o **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)** como instrumento central para identificar, avaliar e controlar os riscos associados às nossas operações. Desenvolvido com base na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) e aplicável às bases e embarcações, o programa contempla a identificação sistemática de perigos e a avaliação dos riscos ocupacionais, considerando sua probabilidade e gravidade. A partir dessa análise, são definidas medidas de controle alinhadas à hierarquia de controles – como eliminação, substituição, controles de engenharia e administrativos, além do uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) – com foco na prevenção, no avanço dos controles operacionais e na preparação para situações de emergência.

Como complemento a esse processo, realizamos **Análises Preliminares de Risco (APR)** antes da execução de determinadas atividades e adotamos sistemas de Permissão de Traba-

lho para tarefas de maior criticidade. Esses instrumentos permitem avaliar as condições específicas de cada operação e definir procedimentos de segurança adequados.

Mantemos também **Planos de Emergência e de Contingência** aplicáveis às bases e embarcações, que orientam a atuação das equipes em situações críticas, com o objetivo de proteger as pessoas, reduzir danos materiais e ambientais e garantir respostas rápidas e coordenadas.

A saúde ocupacional dos colaboradores é acompanhada por meio do **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)**, que estabelece medidas preventivas e o monitoramento periódico da saúde dos trabalhadores. A gestão do programa é conduzida por empresa especializada, responsável pela realização de avaliações médicas, controle de prazos e acompanhamento clínico conforme os riscos identificados nas ati-

vidades. Ademais, mantemos uma rigorosa Política de Álcool e Drogas, que estabelece diretrizes proibitivas claras para garantir um ambiente de trabalho seguro.

A governança desses processos é apoiada por estruturas participativas de segurança, como a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), o Grupo de Segurança e Saúde no Trabalho a Bordo e o Comitê de Segurança, que atuam na identificação de riscos, no acompanhamento das condições de trabalho e na promoção do diálogo contínuo sobre saúde e segurança. Complementarmente, os acordos firmados com entidades sindicais asseguram a observância da legislação trabalhista.

Em 2025, não foram registrados óbitos ou casos confirmados de doenças profissionais entre empregados ou trabalhadores cujas atividades estão sob controle operacional da Companhia.





## Participação dos colaboradores GRI 403-4

A cultura de segurança é fortalecida por conversas individuais e coletivas, comunicações internas e iniciativas que reforçam o cumprimento rigoroso das normas, dos procedimentos operacionais e das **Regras de Ouro**, incentivando uma postura preventiva e o reporte imediato de situações de risco. Asseguramos que qualquer colaborador possa exercer o direito de recusa diante de condições inseguras, comunicando prontamente a liderança para avaliação e adoção das medidas necessárias.

A participação dos trabalhadores de bordo e de terra é promovida no desenvolvimento, implementação e avaliação do Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho, incluindo consultas durante a elaboração e revisão do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), revisões de procedimentos do Sistema de Gestão Integrada (SGI), investigações de incidentes

e rotinas de segurança, incorporando a experiência prática à gestão de riscos.

O compartilhamento de informações ocorre por meio de Diálogos de QSMS, treinamentos, campanhas e canais institucionais, como a intranet Conecta, TVs Corporativas (presentes nas embarcações também) e grupos operacionais de comunicação.

Documentos como o PGR e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) estão disponíveis a bordo e em terra, assegurando acesso claro e contínuo às orientações de saúde e segurança. As informações de saúde dos colaboradores são tratadas com confidencialidade, em conformidade com os princípios da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), garantindo que a participação em programas de saúde ocupacional não resulte em discriminação ou tratamento desfavorável.



## Treinamentos de segurança GRI 403-5

Ao longo do último ano, fortalecemos as iniciativas de capacitação em segurança, orientadas pelos riscos ocupacionais mapeados no Programa de Gerenciamento de Riscos, pelas exigências legais aplicáveis e pelas demandas operacionais. Realizamos treinamentos obrigatórios previstos nas Normas Regulamentadoras, como NR-5, NR-6, NR-10 e NR-33, e capacitações específicas, definidas a partir de análises de risco, incidentes, auditorias e demandas das áreas operacionais. As ações ocorrem de forma presencial e digital, com controle formal de participação e avaliação, e têm sua eficácia monitorada continuamente pelas áreas de Gente e Gestão e QSMS, por meio de indicadores, auditorias internas e revisões periódicas.

Para reforçar o tema, promovemos também uma **Jornada de Segurança**, conduzida pelos profissionais da área de desenvolvimento de pessoas com o time de QSMS, voltada à reflexão sobre comportamentos e desafios associados à prevenção de riscos na empresa e a capacitação da equipe na

interlocução de aspectos comportamentais de segurança com a tripulação embarcada. Em encontros periódicos, a iniciativa contribui para fortalecer a atuação das equipes como facilitadores da cultura de segurança a bordo.

Complementarmente, oferecemos treinamentos técnicos pela **Plataforma de Capacitação Online da Norsul (NorsulCAP)** e em formato presencial. Além disso, mantemos um cronograma regular de simulados nas bases operacionais e nas embarcações, conduzidos em periodicidades mensais ou anuais. Entre as situações simuladas estão combate a incêndio, abandono de embarcação, resgate no mar, encalhe, colisão, derramamento de óleo ou produto químico e resgate em espaço confinado.

Em 2025, intensificamos também a presença das equipes de segurança nas embarcações, ampliando o diálogo com as tripulações e promovendo campanhas de conscientização e ações de promoção da saúde a bordo.

### Números de Segurança 2025

# 150

treinamentos realizados

# 18

inspeções de QSMS realizadas, abrangendo itens de QSMS e de habitabilidade a bordo

# 4

acidentes pessoais relatados

# 9

auditorias internas

# 11

de taxa de gravidade\*

# 10

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

# 146

cartões emitidos, sendo 86 relacionados a comportamentos inseguros e 60 condições inseguras

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



### Programa Atitude é vida

O Programa Atitude é Vida é uma iniciativa voltada ao fortalecimento da cultura de segurança, que incentiva comportamentos seguros e amplia a conscientização sobre a **prevenção de riscos em nossas operações**. Lançado em 2022, parte do entendimento de que a segurança vai além do cumprimento de procedimentos técnicos e depende, sobretudo, das atitudes, percepções e decisões adotadas no cotidiano de trabalho.

No último ano, avançamos no aprimoramento do programa ao ampliar a abordagem comportamental nas interações das equipes de QSMS com as tripulações e colaboradores. As visitas e acompanhamentos nas embarcações passaram a incorporar momentos de diálogo e reflexão sobre situações reais do ambiente operacional, buscando compreender não apenas se os procedimentos são seguidos, mas também os fatores que influenciam o comportamento das equipes diante de diferentes desafios.

### Gestão integrada de saúde e segurança nas operações

GRI 403-1

Contamos com um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SGSST), integrado ao Sistema de Gestão Integrado (SGI) e apoiado por procedimentos, controles operacionais e soluções tecnológicas. O sistema está alinhado às exigências legais, com base nas Normas Regulamentadoras – especialmente NR-01 e NR-07, além da NR-09 atualmente incorporada ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) – e a diretrizes internacionais do setor marítimo, como as da Organização Marítima Internacional (IMO) e do Código ISM. Seu escopo abrange empregados, terceiros e prestadores de serviços, contemplando atividades a bordo e em instalações em terra, assegurando uma abordagem integrada de saúde e segurança em todas as nossas operações.

### Acidentes de trabalho (GRI 403-9)

Adotamos medidas para eliminar perigos e reduzir riscos com base em critérios técnicos padronizados de avaliação, que classificam a probabilidade de ocorrência em cinco níveis. Essa classificação é apoiada por tabelas específicas para cada tipo de risco, fundamentadas em referências técnicas, o que assegura maior consistência e comparabilidade nas análises de riscos ocupacionais.

O gerenciamento é conduzido por meio do PGR das embarcações e bases, com apoio de dosimetrias, campanhas de saúde, segurança e meio

ambiente, inspeções de QSMS e visitas a bordo, permitindo o monitoramento contínuo das condições de trabalho e a identificação de oportunidades de melhoria. Como medida de controle, disponibilizamos equipamentos de proteção individual (EPIs) a todos os colaboradores.

Os dados são atualizados mensalmente, com exclusão dos colaboradores após o encerramento do vínculo empregatício, e utilizamos a NBR 14280 como referência para a padronização dos registros e indicadores.

EMPREGADOS	2023	2024	2025
Número de horas trabalhadas	1.139.840	2.131.908	2.914.692
Base de número de horas trabalhadas	1.000.000	1.000.000	1.000.000
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0
Número de consequências graves resultantes de acidente de trabalho	0	0	0
Índice de consequências graves resultantes de acidente de trabalho	0	0	0
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (inclui mortes)	6	2	4
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (inclui mortes)	5,26	0,94	1,37



## Desempenho financeiro

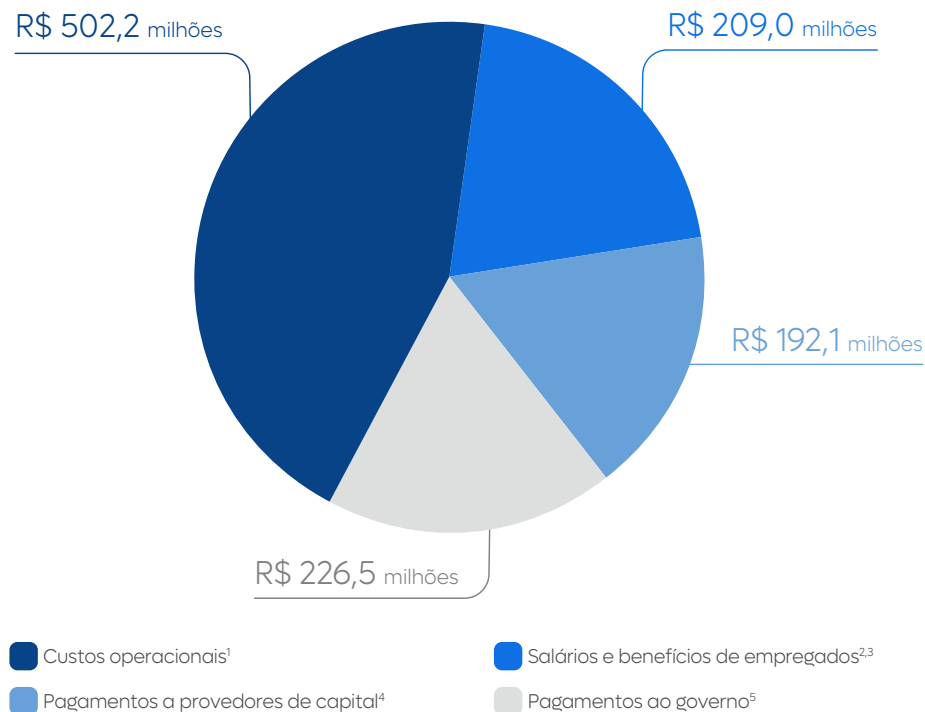
O ano de 2025 foi marcado pelo fortalecimento da nossa estratégia de crescimento e diversificação, com destaque para a aquisição da Hidrovias do Brasil Cabotagem, que ampliou nossa atuação logística no país. A integração desses ativos e a expansão do portfólio contribuíram para o reposicionamento da Companhia ao longo do período.

Como resultado, registramos **lucro líquido de R\$ 28,5 milhões**, revertendo o resultado do exercício anterior e evidenciando maior eficiência operacional e a resiliência do nosso modelo de negócios. O desempenho foi impulsionado por ganhos de eficiência e maior disciplina na gestão, além de um **resultado financeiro líquido positivo de R\$ 55,2 milhões**, favorecido principalmente por variações cambiais e pelo desempenho das aplicações financeiras.

A **Receita Operacional Líquida totalizou R\$ 1,1 bilhão** no consolidado, refletindo a dinâmica do portfólio no último ciclo, aliada à disciplina na gestão de custos. Mantivemos, também, foco na eficiência da estrutura de capital, assegurando a continuidade dos nossos planos de expansão com equilíbrio e sustentabilidade financeira.

Os investimentos realizados ao longo do ano refletiram, sobretudo, a aquisição da operação de cabotagem e aportes em ativos operacionais. Seguimos comprometidos com a otimização de custos e a melhoria contínua da eficiência, buscando capturar sinergias das recentes aquisições e fortalecer a geração de valor no longo prazo.

### Valor econômico distribuído



1. Custo com afretamento de embarcações e custos de viagens. 2. Custos com tripulação. 3. Pessoal e honorários de diretoria. 4. Fluxo de caixa – Pagamento de dividendos/juros sobre o capital próprio. 5. Incluindo IRPJ, CSLL, PIS, COFINS, ICMS e ISS.





 **Anexos**

Conteúdos complementares GRI e SASB	<b>81</b>
Sumário de conteúdo GRI	<b>91</b>
Sumário de conteúdo SASB	<b>102</b>



# 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.; Norsul Rio Norte Ltda.; Norsulbulk Navegação S.A.; Norcoast Logística S.A.; Norinter S.à.r.l.; e Norwest Navigation SCS.

Não há diferenças entre as entidades incluídas no relato financeiro e aquelas consideradas no relato de sustentabilidade. A consolidação das informações segue a mesma abordagem adotada nas demonstrações financeiras consolidadas da Companhia, que incluem a controladora e suas controladas diretas, considerando a mesma data-base e políticas contábeis uniformes. A Norcoast Logística S.A. não é integralmente consolidada nas demonstrações financeiras da Companhia, uma vez que possui controle compartilhado com a Hapag-Lloyd. Dessa forma, seus resultados são reconhecidos nas demonstrações da controladora por meio do método de equivalência patrimonial.

### Trabalhadores que não são empregados

(GRI 2-8)

Os trabalhadores que não são empregados são, em sua maioria, profissionais técnicos contratados por fornecedores para a execução de serviços a bordo das embarcações da Norsul, incluindo atividades como limpeza de tanques, manutenção elétrica, eletrônica e de telecomunicações, serviços subaquáticos, manutenção de equipamentos de segurança e salvatagem, além de serviços de caldeiraria, usinagem e manutenção geral.

Como premissa, todos os fornecedores que prestam serviços nas dependências da Norsul devem apresentar a documentação exigida pela área de QSMS. A gestão desses terceiros é realizada via plataforma WeHandle, adotada para a Gestão de Terceiros (GT) a partir de setembro de 2025. Por meio dessa ferramenta, são realizados o controle e a validação documental dos fornecedores e de seus colaboradores, assegurando conformidade com requisitos legais e internos, bem como o atendimento a padrões mínimos de segurança e qualidade.

TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS - GRI 2-8 <sup>1</sup>	2025			
	RJ	ES	SC	TOTAL
Prestadores de serviços terceirizados	38	23	5	66
Fornecedores	25	8	3	36
Trabalhadores marítimos estrangeiros	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>31</b>	<b>8</b>	<b>102</b>

<sup>1</sup> Em razão do curto período de utilização da plataforma, ainda não é possível avaliar com precisão eventuais variações ou flutuações no número de trabalhadores que não são empregados ao longo do período de relato ou entre períodos comparáveis. Entretanto, registra-se a internalização da equipe de Operações anteriormente terceirizada da Sotecplast, nas localidades de Belmonte, Portocel e Serra (ES), com a contratação direta de aproximadamente 50 colaboradores.

### Políticas de remuneração GRI 2-19 / 2-20

Nossa prática de remuneração é baseada em um modelo de faixas salariais definido a partir de pesquisas de mercado, da competitividade do setor e da análise de fatores como complexidade da função, responsabilidades, impacto no negócio, formação, qualificações e experiência profissional. Adotamos uma política orientada pela responsabilidade do cargo e alinhada ao mercado, que combina remuneração fixa (definida com apoio da Korn Ferry) e variável, incluindo participação nos lucros e resultados (PLR) atrelada ao desempenho e bônus de retenção para diretores.

Anualmente, avaliamos movimentações de carreira, como promoções e reconhecimentos por mérito, com base nas recomendações dos gestores, e discussões do Comitê de Gente que posteriormente são analisadas pela Diretoria de Gente, Gestão e Frota e validadas pela Diretoria. Esse processo assegura equidade interna e aderência às práticas de mercado. Nossa política está conectada aos objetivos estratégicos e contempla pagamentos rescisórios em conformidade com a legislação, benefícios adicionais por tempo de vínculo e condições diferenciadas para a alta liderança, como plano de saúde e seguro de vida.



**Conformidade com as leis e regulamentos<sup>1</sup> (GRI 2-27)**

	2023	2024	2025 <sup>2</sup>
<b>Casos de multas</b>	1	0	4
<b>Casos de sanções não monetárias</b>	0	0	0
<b>Multas de não conformidade</b>	2	0	0
<b>Valor monetário total das multas (R\$)</b>	63.325,06	0	25.079,97

1. Casos significativos envolvem valores acima de R\$ 20 mil reais. 2. No período reportado, apenas uma multa foi efetivamente paga, no valor de R\$ 17.500,00, decorrente de fiscalização e penalidade aplicada à NORSULCARGO pela não comprovação de operação de longo curso por período superior a 90 dias. As demais multas de autos de infração trabalhistas não foram exigidas para pagamento, uma vez que os processos ainda se encontram em andamento, com apresentação de defesa pela Companhia nos três casos.

**Membros da alta governança capacitados em combate à corrupção e comunicados sobre políticas e procedimentos (GRI 205-2)**

	2024			2025		
	RJ	ES	SC	RJ	ES	SC
<b>Diretores</b>	4	0	0	4	0	0
<b>Percentual</b>	100%	0	0	100%	0	0

**Número total de empregados e percentual de empregados comunicados e capacitados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção (GRI 205-2)**

REGIÃO		2025			
		DIRETORES	ESTAGIÁRIO	ADMINISTRATIVO	MARÍTIMO
RJ	Total de empregados	4	9	177	369
	Total de empregados comunicados	4	9	177	369
	Percentual comunicado	100%	100%	100%	100%
	Total de empregados capacitados	4	9	164	30
	Percentual capacitados	100%	100%	92,65%	8,13%
	Total de empregados	0	2	52	0
ES	Total de empregados comunicados	0	2	52	0
	Percentual comunicado	0%	100%	100%	0%
	Total de empregados capacitados	0	2	11	0
	Percentual capacitados	0%	100%	21,15%	0%
	Total de empregados	0	0	18	0
	Total de empregados comunicados	0	0	18	0
SC	Percentual comunicado	0%	0%	100%	0%
	Total de empregados capacitados	0	0	18	0
	Percentual capacitados	0%	0%	100%	0%

1. Em 2025, realizamos a reformulação das categorias funcionais utilizadas no mapeamento de empregados comunicados e treinados sobre os procedimentos e as políticas de combate à corrupção, com o objetivo de aprimorar a comparabilidade histórica dos dados, considerando a variação do quadro de colaboradores ao longo dos anos. Dessa forma o histórico de dados será reportado a partir de 2025 (GRI 2-4).



## Dimensão social

### Gastos com fornecedores locais – produtos e serviços<sup>1-3</sup> (GRI 204-1)

	2023		2024		2025	
	VALOR	% TOTAL	VALOR	% TOTAL	VALOR	% TOTAL
<b>Produtos comprados localmente</b>	567677671,1	90,27	306778346,4	56,14	201.540.056,73	38,0
<b>Serviços comprados localmente</b>	61167442,8	9,73	239607558,5	43,86	331.102.269,86	62,0
<b>Total</b>	<b>628845113,9</b>	<b>100</b>	<b>546385904,9</b>	<b>100</b>	<b>532642326,6</b>	<b>100</b>

**1.** Utilizamos o levantamento do relatório de pedidos de compra emitidos em 2025 (materiais e serviços), considerando fornecedores nacionais e internacionais. **2.** Consideramos como fornecedor local aquele com sede fiscal no mesmo estado em que se localiza a unidade operacional. Atualmente, possuímos filiais nos estados do Espírito Santo (ES), Santa Catarina (SC), Rio de Janeiro (RJ) e, mais recentemente, no Pará (PA). **3.** Definimos como unidades operacionais relevantes aquelas com operação física ativa e contratação direta de bens e serviços, incluindo bases, escritórios e localidades portuárias com maior volume de compras, localizadas nos estados do RJ, SC, ES e PA.

### Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais e sociais

(GRI 308-1 | GRI 414-1)

	2023		2024		2025	
	QUANTIDADE	% TOTAL	QUANTIDADE	% TOTAL	QUANTIDADE	% TOTAL
<b>Com base em critérios ambientais</b>	5	0,73%	1	0,16%	101	14,00%
<b>Com base em critérios sociais<sup>1</sup></b>	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total de novos fornecedores</b>	681	100%	635	100%	723	100%

**1.** Atualmente, o processo de homologação e cadastro de fornecedores não contempla avaliação estruturada sob a ótica de impacto social regional. A Companhia também não possui, neste momento, plano formal específico voltado à mensuração direta de impactos sociais locais decorrentes da atuação de fornecedores.



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

GÊNERO	2023					2024					2025				
	NÚMERO TOTAL	CONTRATAÇÕES	TAXA DE CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE DESLIGAMENTOS	NÚMERO TOTAL	CONTRATAÇÕES	TAXA DE CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE DESLIGAMENTOS	NÚMERO TOTAL	CONTRATAÇÕES	TAXA DE CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE DESLIGAMENTOS
<b>Feminino</b>	90	25	28%	17	19%	89	30	28%	33	37%	116	42	36%	17	15%
<b>Masculino</b>	458	94	21%	120	26%	419	56	21%	95	23%	515	127	25%	94	18%
<b>Total</b>	<b>548</b>	<b>94</b>	<b>22%</b>	<b>137</b>	<b>25%</b>	<b>508</b>	<b>86</b>	<b>17%</b>	<b>128</b>	<b>25%</b>	<b>631</b>	<b>169</b>	<b>27%</b>	<b>111</b>	<b>18%</b>

REGIÃO	2023					2024					2025				
	NÚMERO TOTAL	CONTRATAÇÕES	TAXA DE CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE DESLIGAMENTOS	NÚMERO TOTAL	CONTRATAÇÕES	TAXA DE CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE DESLIGAMENTOS	NÚMERO TOTAL	CONTRATAÇÕES	TAXA DE CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE DESLIGAMENTOS
<b>RJ</b>	494	103	21%	132	27%	459	80	17%	116	25%	559	139	25%	104	19%
<b>ES</b>	36	10	28%	3	8%	33	4	12%	7	21%	54	28	52%	7	13%
<b>SC</b>	18	6	33%	2	11%	16	2	13%	5	31%	18	2	11%	0	0%
<b>Total</b>	<b>548</b>	<b>119</b>	<b>22%</b>	<b>137</b>	<b>25%</b>	<b>508</b>	<b>86</b>	<b>17%</b>	<b>128</b>	<b>25%</b>	<b>631</b>	<b>169</b>	<b>27%</b>	<b>111</b>	<b>18%</b>



**Licença maternidade/paternidade<sup>1,2</sup>** (GRI 401-3)

	2023		2024		2025	
	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS
<b>Empregados com direito a licença maternidade/paternidade</b>	90	458	89	419	116	508
<b>Empregados que tiraram licença maternidade/paternidade</b>	0	8	3	8	1	14
<b>Empregados que retornaram ao trabalho após a licença maternidade/paternidade</b>	0	8	3	8	0	14
<b>Empregados que retornaram ao trabalho e permaneceram por 12 meses ou mais após a licença maternidade/paternidade</b>	0	8	3	8	0	14
<b>Taxa de retorno</b>	-	100%	-	100%	-	100%
<b>Taxa de retenção</b>	-	100%	-	100%	-	100%

**1.** Participamos do Programa Empresa Cidadã. A licença-maternidade é de 180 dias (120 dias previstos em lei + 60 dias pelo programa), e a licença parental é de 20 dias (5 dias previstos em lei + 15 dias pelo programa). **2.** Não celetistas desconsiderados: Conselheiros (7) – Estagiários/Praticantes (10) – Diretores Estatutários

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

	2023			2024			2025 <sup>1</sup>		
	MULHERES	HOMENS	%	MULHERES	HOMENS	%	MULHERES	HOMENS	%
<b>Estão cobertos pelo sistema de saúde</b>	87	365	100%	86	414	98%	116	515	100%
<b>Estão cobertos pelo sistema de saúde que tenha sido auditado internamente</b>	87	365	100%	86	414	98%	116	515	100%
<b>Estão cobertos pelo sistema de saúde que tenha sido auditado internamente e certificado externamente</b>	87	365	100%	86	414	98%	116	515	100%

**1.** Não foram excluídos trabalhadores brasileiros do escopo deste conteúdo. A coleta e compilação dos dados seguiram as diretrizes estabelecidas na Política da Empresa e no Manual do Sistema de Gestão Integrada (SGI), que definem os padrões, metodologias e premissas adotadas, garantindo a rastreabilidade, integridade e conformidade das informações documentadas.



**Média de horas de capacitação por ano, por empregado<sup>1,2</sup>** (GRI 404-1)

	2023		2024		2025	
	FEMININO	MASCULINO	FEMININO	MASCULINO	FEMININO	MASCULINO
<b>Diretores</b>	31	24	31	24	24	14
<b>Gerentes</b>	153	406	153	406	146	158
<b>Coordenadores</b>	201	213	201	213	147,2	34
<b>Especialistas</b>	189	268	189	268	328,5	183,3
<b>Supervisores</b>	59	538	59	538	26	599,2
<b>Analistas</b>	710	935	710	935	956,1	521,5
<b>Assistentes</b>	499	734	499	734	509,3	728,4
<b>Oficiais</b>	206	1268	206	1268	300,2	2045
<b>Guarnição</b>	54	2108	54	2108	10	1617,4
<b>Técnico</b>	51	306	51	306	116,3	566,3
<b>Estagiário</b>	248	157	188	66	26,3	66,4
<b>Total (horas)</b>	<b>2401</b>	<b>6957</b>	<b>2341</b>	<b>6866</b>	<b>2591,5</b>	<b>6535,5</b>
<b>Funcionários</b>	90	458	89	419	116	515
<b>Média (horas)</b>	<b>32,58</b>	<b>18,7</b>	<b>26,30</b>	<b>16,39</b>	<b>22,34</b>	<b>12,69</b>

**1.** Entre os membros da governança, estão incluídos membros do Conselho de Administração e 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 dentre os empregados, por categoria funcional

CATEGORIA FUNCIONAL	2023					2024					2025				
	BRANCO	PRETO	PARDO	INDÍGENA	TOTAL	BRANCO	PRETO	PARDO	INDÍGENA	TOTAL	BRANCO	PRETO	PARDO	INDÍGENA	TOTAL
Diretores/Conselheiros	4	0	0	0	4	11	0	0	0	11	5	0	0	0	5
	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
Gerentes	13	0	5	0	18	9	0	7	0	16	6	0	6	0	12
	<b>72%</b>	<b>0%</b>	<b>28%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>56%</b>	<b>0%</b>	<b>44%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>50%</b>	<b>0%</b>	<b>50%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
Coordenadores	13	1	0	0	14	6	0	0	0	6	4	0	0	0	4
	<b>93%</b>	<b>7%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
Especialistas/Consultor	18	1	2	1	22	20	1	3	0	24	12	1	2	0	15
	<b>82%</b>	<b>5%</b>	<b>9%</b>	<b>5%</b>	<b>100%</b>	<b>83%</b>	<b>4%</b>	<b>13%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>80%</b>	<b>7%</b>	<b>13%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
Supervisores/ Encarregados	8	2	2	0	12	7	2	2	0	11	8	3	3	0	14
	<b>67%</b>	<b>17%</b>	<b>17%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>64%</b>	<b>18%</b>	<b>18%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>57%</b>	<b>21%</b>	<b>21%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
Analistas/Advogados	37	4	16	0	57	27	5	17	1	50	30	4	19	1	54
	<b>65%</b>	<b>7%</b>	<b>28%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>54%</b>	<b>10%</b>	<b>34%</b>	<b>2%</b>	<b>100%</b>	<b>56%</b>	<b>7%</b>	<b>35%</b>	<b>2%</b>	<b>100%</b>
Assistentes/Auxiliares/ Almoxarife/Recepcionista/ Aprendiz/Copeira	25	9	27	0	61	27	7	27	0	61	18	7	22	0	47
	<b>41%</b>	<b>15%</b>	<b>44%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>44%</b>	<b>11%</b>	<b>44%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>38%</b>	<b>15%</b>	<b>47%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
Oficiais	57	6	39	0	102	53	7	39	0	99	72	13	54	0	139
	<b>56%</b>	<b>6%</b>	<b>38%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>54%</b>	<b>7%</b>	<b>39%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>52%</b>	<b>9%</b>	<b>39%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
Guarnição	83	19	118	1	221	79	15	114	0	208	82	20	140	0	242
	<b>38%</b>	<b>9%</b>	<b>53%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>38%</b>	<b>7%</b>	<b>55%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>34%</b>	<b>8%</b>	<b>58%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
Técnicos	7	2	5	0	14	6	2	4	0	12	9	1	8	0	18
	<b>50%</b>	<b>14%</b>	<b>36%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>50%</b>	<b>17%</b>	<b>33%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>50%</b>	<b>6%</b>	<b>44%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
Estagiários/Praticantes	9	1	5	0	15	4	1	5	0	10	6	3	14	0	23
	<b>60%</b>	<b>7%</b>	<b>33%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>40%</b>	<b>10%</b>	<b>50%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>26%</b>	<b>13%</b>	<b>61%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
<b>TOTAL</b>	274	45	219	2	540	249	40	218	1	508	252	52	268	1	573
	<b>60%</b>	<b>7%</b>	<b>33%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>49%</b>	<b>8%</b>	<b>43%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>44%</b>	<b>9%</b>	<b>47%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>



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

	2023		2024		2025 <sup>1</sup>	
	SALÁRIO BASE	REMUNERAÇÃO	SALÁRIO BASE	REMUNERAÇÃO	SALÁRIO BASE	REMUNERAÇÃO
<b>Diretores</b>	-	-	-	-	-	-
<b>Gerentes</b>	0,93	0,93	0,91	0,91	0,41	0,40
<b>Coordenadores</b>	1,00	1,00	1,12	1,12	0,72	0,72
<b>Especialistas</b>	1,60	1,60	1,19	1,19	-	-
<b>Supervisores</b>	2,91	2,91	-	-	-	-
<b>Analistas</b>	0,95	0,95	1,04	1,03	0,98	1,27
<b>Assistentes</b>	1,16	1,16	0,65	0,67	0,29	0,98
<b>Oficiais</b>	1,06	1,11	0,98	1,00	0,10	0,10
<b>Guarnição</b>	1,04	0,99	0,99	0,97	0,05	0,05
<b>Técnico</b>	1,85	1,85	-	-	0,01	0,02
<b>Estagiários</b>	1,02	1,02	1,50	1,50	1,15	1,15

1. Não foi adotada diferenciação por unidades operacionais ou filiais, uma vez que a organização mantém estrutura salarial padronizada entre suas unidades.



## Dimensão ambiental

### Energia (TR-MT-110a.3)

	2024	2025 <sup>1,2</sup>
<b>Total de energia consumida</b>	188.248 GJ	1.838.639 GJ
<b>Porcentagem de óleo combustível pesado</b>	76,95% de VLSFO	79,2% de VLSFO
	23,05% MDO/MGO	20,8% MDO/MGO
<b>Porcentagem de renováveis</b>	0%	0%

1. Em 2025, um total de 44.084,05 toneladas de combustível foram utilizadas nas embarcações próprias, 79,2% de óleo combustível pesado e 20,8% de diesel marítimo, 0% de renováveis. 2. O total de energia consumida em 2025 foi calculado com base no estimado do "Net Specific Energy" das análises de óleo dos combustíveis utilizados nas embarcações, considerando 41,5 MJ/kg para VLSFO e 42,6 MJ/kg para MDO/MGO, totalizando 1.838.639 GJ provenientes do consumo de combustíveis das embarcações próprias.



### Detalhamento de emissões de GEE (tCO<sub>2</sub>e) (GRI 305-1, 305-2, 305-3; TR-MT-110a.1)

DETALHAMENTO DE EMISSÕES DE GEE (tCO <sub>2</sub> e) (GRI 305-1, 305-2, 305-3; TR-MT-110A.1) <sup>2</sup>									
	2023			2024			2025 <sup>1</sup>		
	ESCOPO 1	ESCOPO 2	ESCOPO 3 (CATEGORIA 9)	ESCOPO 1	ESCOPO 2	ESCOPO 3 (CATEGORIA 9)	ESCOPO 1 <sup>1</sup>	ESCOPO 2	ESCOPO 3 (CATEGORIA 9)
<b>CO2</b>	139127,39	12,115	90.040,34	132.031,09	19,211	86.650,30	137.656,276	15,432	50.361,357
<b>CH4</b>	438,004	-	319,256	273,96	-	4,84	452,037	-	176,939
<b>N2O</b>	672,305	-	222,335	1.432,50	-	4,48	520,180	-	129,146
<b>HFCs</b>	-	-	-	415,886	-	-	56,083	-	-
<b>Total</b>	<b>140.237,70</b>	<b>12,115</b>	<b>90.581,93</b>	<b>134.153,44</b>	<b>19,211</b>	<b>87.971,95</b>	<b>138.684,576</b>	<b>15,432</b>	<b>50.667,442</b>

1. Observamos um aumento no volume total de emissões, principalmente em função da aquisição da Hidrovias do Brasil Cabotagem, que incluiu duas embarcações de carga geral de grande porte. 2. O ano de 2023 é considerado como ano-base para fins de análise e comparabilidade dos dados apresentados.



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

	2023	2024	2025
<b>Número de funcionários de bordo (TR-MT-000.A)</b>	331	278	434
<b>Distância total percorrida pelos navios – Milhas Náuticas – NM (TR-MT-000.B)</b>	-	534.880,50	542.711,42
<b>Dias de operação – dias (TR-MT-000.C)</b>	359 (98,35%)	360 (98,41%)	362
<b>Peso morto – milhares de toneladas (TR-MT-000.D)</b>	438,41	474,95	474,95
<b>Número de embarcações na frota total de transporte (TR-MT-000.E)<sup>1</sup></b>	9	10	10
<b>Número de escalas portuárias (TR-MT-000.F)</b>	402	399	418

1. Considerado apenas navios e não os empurradores.



## Sumário de conteúdo GRI

### Declaração de uso

A Norsul relatou com base nas Normas GRI para o período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

### GRI 1 usada

Fundamentos 2021

### Normas Setoriais da GRI aplicáveis

Não se aplica

CÓDIGO	INDICADORES	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			NOTA EXPLICATIVA
			REQUISITOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
<b>GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021</b>						
<b>A ORGANIZAÇÃO E SUAS PRÁTICAS DE RELATO</b>						
2-1	Detalhes organizacionais	<a href="#">7</a>	-	-	-	-
2-2	Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização	<a href="#">81</a>	-	-	-	-
2-3	Período do relatório, frequência e ponto de contato	<a href="#">7</a>	-	-	-	-
2-4	Reformulações de informações	<a href="#">49, 82</a>	-	-	-	-
2-5	Verificação externa	<a href="#">7</a>	-	-	-	-
<b>ATIVIDADES E TRABALHADORES</b>						
2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	<a href="#">17, 18, 19, 22</a>	-	-	-	-
2-7	Empregados	<a href="#">42</a>	-	-	-	-
2-8	Trabalhadores que não são empregados	<a href="#">81</a>	-	-	-	-



CÓDIGO	INDICADORES	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			NOTA EXPLICATIVA
			REQUISITOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
<b>GOVERNANÇA</b>						
2-9	Estrutura de governança e sua composição	<a href="#">30</a>	-	-	-	-
2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	<a href="#">30</a>	-	-	-	-
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	<a href="#">32</a>	-	-	-	-
2-12	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	<a href="#">28, 37</a>	-	-	-	-
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	<a href="#">28</a>	-	-	-	-
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	<a href="#">28</a>	-	-	-	-
2-15	Conflitos de interesse	<a href="#">34</a>	-	-	-	-
2-16	Comunicação de preocupações cruciais	-	-	-	-	A administração da Norsul mantém acompanhamento contínuo e comunicação recorrente com o Conselho de Administração, assegurando que temas relevantes relacionados às operações e à gestão da Companhia sejam devidamente reportados. No período de relato, não foram registradas preocupações cruciais comunicadas ao mais alto órgão de governança.
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	<a href="#">31</a>	-	-	-	-



CÓDIGO	INDICADORES	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		EXPLICAÇÃO	NOTA EXPLICATIVA
			REQUISITOS	MOTIVO		
2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	-	Todo indicador	Informação indisponível/incompleta	Atualmente, a organização não possui processo interno estabelecido para avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança no que se refere à supervisão da gestão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas. Dessa forma, também não há procedimento definido que determine se essa avaliação seria conduzida de forma independente ou a frequência de sua realização. Em decorrência da inexistência desse processo, não há registro de medidas adotadas em resposta a avaliações formais, como eventuais mudanças na composição do mais alto órgão de governança ou em práticas organizacionais.	-
2-19	Políticas de remuneração	<a href="#">81</a>	iv	Não aplicável	A organização não adota mecanismos formais de devolução de bônus ou incentivos (clawback) aplicáveis aos membros do mais alto órgão de governança ou aos altos executivos no período reportado.	-
2-20	Processo para determinação da remuneração	<a href="#">81</a>	-	-	-	-
2-21	Proporção da remuneração total anual	-	Todo indicador	Confidencialidade	A organização opta por não divulgar a proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem remunerado e a média dos demais empregados, em razão da natureza confidencial das informações relativas à remuneração individual da alta administração.	-
<b>ESTRATÉGIA, POLÍTICAS E PRÁTICAS</b>						
2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	<a href="#">4</a>	-	-	-	-
2-23	Compromissos de política	<a href="#">25</a>	-	-	-	-



CÓDIGO	INDICADORES	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			NOTA EXPLICATIVA
			REQUISITOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
2-24	Incorporação de compromissos de políticas	<a href="#">37</a>	-	-	-	-
2-25	Processos para remediar impactos negativos	<a href="#">35</a>	-	-	-	A Norsul mantém o compromisso de reparar eventuais impactos negativos decorrentes de suas atividades. Até o momento, não foram identificados impactos significativos; ainda assim, a Companhia se compromete a atuar de forma diligente caso ocorram, adotando medidas corretivas, cooperando com autoridades e partes afetadas e implementando ações para prevenir recorrências.
2-26	Mecanismos para buscar aconselhamento e levantar preocupações	<a href="#">35, 39</a>	-	-	-	-
2-27	Conformidade com as leis e regulamentos	<a href="#">36, 82</a>	<a href="#">36, 82</a>	-	-	-
2-28	Associações de membros	<a href="#">11</a>	-	-	-	-
<b>ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS</b>						
2-29	Abordagem para o envolvimento das partes interessadas	<a href="#">11, 46</a>	-	-	-	-
2-30	Acordos coletivos	-	-	-	-	100% dos empregados estão cobertos por acordo coletivo.
<b>MATERIALIDADE</b>						
3-1	Processo para determinar tópicos materiais	<a href="#">8</a>	-	-	-	-
3-2	Lista de temas materiais	<a href="#">8</a>	-	-	-	-



CÓDIGO	INDICADORES	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			NOTA EXPLICATIVA
			REQUISITOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
<b>EMISSIONES E MUDANÇAS CLIMÁTICAS</b>						
3-3	Gestão dos temas materiais	<a href="#">63</a>	-	-	-	-
201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	<a href="#">37, 59, 62</a>	-	-	-	-
305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	<a href="#">63, 64, 89</a>	-	-	-	-
305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	<a href="#">63, 64, 89</a>	-	-	-	-
305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito	<a href="#">63, 64, 89</a>	-	-	-	-
305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	<a href="#">60</a>	-	-	-	-
305-5	Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	<a href="#">60</a>	-	-	-	-
305-6	Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO)	-	-	-	-	Não identificamos em nossas operações a emissão de quaisquer tipos de substâncias que possam provocar danos à camada de ozônio.
305-7	Emissões de NOx , SOx e outras emissões atmosféricas significativas	<a href="#">65</a>	-	-	-	-
<b>BIODIVERSIDADE E GESTÃO DE ÁGUA DE LASTRO</b>						
3-3	3-3 Gestão dos temas materiais	<a href="#">67, 68</a>	-	-	-	-
101-2	Gestão de impactos na biodiversidade	<a href="#">59</a>	-	-	-	-



CÓDIGO	INDICADORES	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			NOTA EXPLICATIVA
			REQUISITOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
101-4	Identificação de impactos na biodiversidade	<a href="#">59</a>	-	-	-	-
101-5	Locais com impactos na biodiversidade	-	-	-	-	<p>A empresa ainda não possui um mapeamento estruturado das unidades com impactos mais significativos na biodiversidade, tampouco uma avaliação sistemática de sua proximidade com áreas ecologicamente sensíveis. Não há, até o momento, identificação formal dessas unidades nem análise estruturada da cadeia de valor, incluindo fornecedores, sob a ótica de biodiversidade. Adicionalmente, a organização ainda não realiza o monitoramento da proporção de commodities associadas a alto impacto ambiental.</p>
101-6	Fatores diretos de perda de biodiversidade	-	-	-	-	<p>A organização ainda não possui uma avaliação estruturada dos fatores diretos de perda de biodiversidade. Não realiza atividades de extração ou colheita de espécies selvagens, nem conversão de ecossistemas naturais. Embora suas operações gerem poluentes, ainda não há mensuração detalhada desses impactos no contexto da biodiversidade.</p> <p>Por outro lado, a Norsul vem adotando iniciativas voltadas à redução de impactos ambientais, como a implementação de tecnologias que aumentam a eficiência energética e reduzem emissões de gases de efeito estufa. Destaca-se o uso de tintas especiais que contribuem para a diminuição da bioincrustação nas embarcações, reduzindo a interferência de espécies invasoras, além da utilização de placas fotovoltaicas para redução do consumo de energia elétrica.</p>
101-7	Mudanças no estado da biodiversidade	<a href="#">59, 67</a>	-	-	-	-



CÓDIGO	INDICADORES	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			NOTA EXPLICATIVA
			REQUISITOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
<b>SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR</b>						
3-3	Gestão dos temas materiais	<a href="#">43</a>	-	-	-	-
403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	<a href="#">36, 43, 78</a>	-	-	-	-
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	<a href="#">75</a>	-	-	-	-
403-3	Serviços de saúde do trabalho	<a href="#">43</a>	-	-	-	-
403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referente à saúde e segurança do trabalho	<a href="#">43, 76</a>	-	-	-	-
403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	<a href="#">77</a>	-	-	-	-
403-6	Promoção da saúde do trabalhador	<a href="#">39, 41, 43, 45</a>	-	-	-	-
403-7	Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócio	<a href="#">75</a>	-	-	-	-
403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	<a href="#">85</a>	-	-	-	-
403-9	Acidentes de trabalho	<a href="#">78</a>	-	-	-	-
403-10	Doenças profissionais	<a href="#">43</a>	-	-	-	-



CÓDIGO	INDICADORES	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			NOTA EXPLICATIVA
			REQUISITOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
<b>FORMAÇÃO, ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE TALENTOS</b>						
3-3	Gestão dos temas materiais	<a href="#">46</a>	-	-	-	-
401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	<a href="#">84</a>	Item a,b (apenas sobre faixa etária)	Informação indisponível/incompleta	O número total e as taxas de novas contratações e de desligamentos de empregados durante o período de relato não estão apresentados de forma discriminada por faixa etária, uma vez que a Norsul ainda não realiza o monitoramento desses dados com esse nível de detalhamento. A Companhia encontra-se em processo de aprimoramento de seus sistemas e controles internos, com previsão de reporte dessas informações de forma completa a partir do ciclo de 2026.	-
401-2	Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	<a href="#">45</a>	-	-	-	-
401-3	Licença maternidade/ paternidade	<a href="#">85</a>	-	-	-	-
402-1	Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	<a href="#">45</a>	-	-	-	-
404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	<a href="#">46, 86</a>	-	-	-	-
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	<a href="#">41, 46, 49</a>	-	-	-	-
404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	<a href="#">49</a>	-	-	-	-



CÓDIGO	INDICADORES	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			NOTA EXPLICATIVA
			REQUISITOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
<b>DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO</b>						
3-3	3-3 Gestão dos temas materiais	<a href="#">53</a>	-	-	-	-
405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	<a href="#">31, 87</a>	-	-	-	-
405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	<a href="#">88</a>	-	-	-	-
406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	<a href="#">53</a>	-	-	-	-
<b>ÉTICA E TRANSPARÊNCIA</b>						
3-3	Gestão dos temas materiais	<a href="#">34</a>	-	-	-	-
205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	<a href="#">34</a>	-	-	-	-
205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	<a href="#">35, 82</a>	-	-	-	No período reportado, a organização não possui levantamento consolidado de parceiros de negócios abrangidos pela comunicação e treinamento sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção, conforme requerido pelo GRI 205-2.
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	<a href="#">35</a>	-	-	-	-
<b>DIREITOS HUMANOS</b>						
3-3	Gestão dos temas materiais	<a href="#">39</a>	-	-	-	-
407-1	Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	<a href="#">45</a>	-	-	-	-



CÓDIGO	INDICADORES	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			NOTA EXPLICATIVA
			REQUISITOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	<a href="#">39</a>	-	-	-	-
409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	<a href="#">39</a>	-	-	-	-
<b>GESTÃO DE CADEIA DE FORNECEDORES</b>						
3-3	Gestão dos temas materiais	<a href="#">38</a>	-	-	-	-
204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	<a href="#">83</a>	-	-	-	-
308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	<a href="#">38,83</a>	-	-	-	-
308-2	Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	<a href="#">38</a>	-	-	-	-
414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	<a href="#">38,83</a>	-	-	-	-



CÓDIGO	INDICADORES	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			NOTA EXPLICATIVA
			REQUISITOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	-	Todo indicador	Informação indisponível/incompleta	No período reportado, a Companhia não realizou avaliação de impactos sociais na cadeia de fornecedores, não havendo registro de fornecedores avaliados ou identificados com impactos sociais negativos reais ou potenciais, tampouco impactos significativos. Assim, não foram estabelecidos planos de melhoria ou encerradas relações comerciais por esse motivo, sendo o processo de seleção e gestão de fornecedores pautado por critérios de conformidade legal, regularidade documental e integridade, incluindo análise prévia e exigência de atendimento à legislação trabalhista e normas aplicáveis.	-
<b>SEGURANÇA OPERACIONAL E PLANO DE EMERGÊNCIA</b>						
3-3	Gestão dos temas materiais	<a href="#">74</a>	-	-	-	-
<b>COMPLIANCE REGULATÓRIO</b>						
3-3	Gestão dos temas materiais	<a href="#">36</a>	-	-	-	-
206-1	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de trust e monopólio	<a href="#">34</a>	-	-	-	-



# Sumário de conteúdo SASB

## Transporte Marítimo 2023

OMISSÃO						
CÓDIGO	INDICADORES SASB	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS	MOTIVOS	EXPLICAÇÃO	NOTA EXPLICATIVA
<b>INDICADORES SASB – MARINE TRANSPORTATION</b>						
<b>EMISSIONS</b>						
TR-MT-110a.1	Emissões globais brutas de Escopo 1	<a href="#">63, 89</a>	-	-	-	-
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.	-	Todo indicador	Informação indisponível / incompleta	A Norsul encontra-se em fase de diagnóstico e estruturação de seus dados climáticos. No momento, ainda não foram estabelecidas metas formais ou estratégias específicas, de curto ou longo prazo, para a redução das emissões de GEE (Escopo 1). A Companhia permanece avaliando trajetórias de descarbonização viáveis e alinhadas às particularidades do setor de transporte marítimo.	-
TR-MT-110a.3	(1) Total de energia consumida; (2) Porcentagem de óleo combustível pesado (3) Porcentagem de renováveis	<a href="#">89</a>	-	-	-	-
TR-MT-110a.4	Índice Médio de Projeto de Eficiência Energética (EEDI) para novos navios	-	Todo indicador	Não se aplica	O EEDI é um índice aplicável apenas a novos navios, conforme definido no Anexo VI da MARPOL. Como a Norsul não possui projetos de eficiência voltados a novas embarcações no período reportado, o indicador não é aplicável.	-



						OMISSÃO
CÓDIGO	INDICADORES SASB	LOCALIZAÇÃO	REQUISITOS	MOTIVOS	EXPLICAÇÃO	NOTA EXPLICATIVA
<b>QUALIDADE DO AR</b>						
TR-MT-120a.1	Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes: (1) NOx (excluindo N <sub>2</sub> O), (2) SOx e (3) partículas (MP10)	<a href="#">65</a>	-	-	-	-
<b>IMPACTOS ECOLÓGICOS</b>						
TR-MT-160a.1	Duração de navegação em áreas marinhas protegidas ou áreas com status de conservação.	-	Todo indicador	Informação indisponível	A Norsul não possui o controle da duração de navegação em áreas marinhas protegidas ou áreas com status de conservação.	-
TR-MT-160a.2	Porcentagem de embarcações com implementação de (1) Troca e (2) tratamento de água de lastro.	<a href="#">68</a>	-	-	-	<p>A frota da Norsul é composta por 11 embarcações, das quais 2 (18,18%) realizam troca de água de lastro conforme o padrão D1 e 9 (81,82%) possuem sistemas de tratamento de água de lastro em conformidade com o padrão D2.</p> <p>Por realizar navegação costeira em águas jurisdicionais brasileiras, a Norsul é isenta de realizar tratamento de água de lastro. Porém, todos os navios, com exceção de dois em trade fixo (NS Tambaqui e NS Tucunaré), possuem sistemas de tratamento de água de lastro, para o caso de realizarem uma viagem internacional.</p>
TR-MT-160a.3	(1) Número e (2) volume agregado de derramamentos e liberações para o meio ambiente	-	-	-	-	<p>Foi registrada, no período reportado, uma ocorrência de derramamento ou liberação para o meio ambiente, com volume agregado estimado de 0,005 m<sup>3</sup>. Ressalta-se que o volume reportado é definido com base em estimativas visuais realizadas pela tripulação, uma vez que a Norsul ainda não dispõe de uma metodologia precisa para a mensuração quantitativa do óleo derramado.</p>



CÓDIGO	INDICADORES SASB	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			NOTA EXPLICATIVA
			REQUISITOS	MOTIVOS	EXPLICAÇÃO	
<b>SAÚDE E SEGURANÇA DOS FUNCIONÁRIOS</b>						
TR-MT-320a.1	Taxa de incidentes com tempo de reabilitação (LTIR)	-	-	-	-	Foram registrados quatro incidentes com perda de tempo no período, resultando em uma taxa de LTIR de 0,004. Todos os casos apresentaram afastamento inferior a 15 dias, sem ocorrências classificadas como graves.
<b>ÉTICA NOS NEGÓCIOS</b>						
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	<a href="#">34</a>	-	-	-	-
TR-MT-510a.2	Valor total de perdas monetárias como resultado de procedimentos legais associados a suborno ou corrupção	<a href="#">34</a>	-	-	-	-
<b>GERENCIAMENTO DE ACIDENTES E SEGURANÇA</b>						
TR-MT-540a.1	Número de vítimas marítimas, porcentagem classificado como muito grave	-	-	-	-	Foram registrados 10 acidentes marítimos no período, considerando ocorrências pessoais, materiais e ambientais, sem nenhum caso classificado como muito grave (0%). Não foram registrados acidentes marítimos classificados como muito graves no período reportado. Dessa forma, não houve impactos relevantes associados nem necessidade de implementação de ações corretivas específicas para esse tipo de ocorrência.
TR-MT-540a.2	Número de condições de classe ou recomendações	-	-	-	-	Foram registradas 30 condições de classe ou recomendações no período reportado.



CÓDIGO	INDICADORES SASB	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			NOTA EXPLICATIVA
			REQUISITOS	MOTIVOS	EXPLICAÇÃO	
TR-MT-540a.3	Número de controle de portos de controle do Estado (1) deficiências e (2) detenções	-	-	-	-	No período reportado, foi registrada uma deficiência no controle pelo Estado do Porto ( <i>Port State Control</i> ) e nenhuma detenção
<b>MÉTRICAS DE ATIVIDADE</b>						
TR-MT-000.A	Número de funcionários de bordo	<u>90</u>	-	-	-	-
TR-MT-000.B	Distância total percorrida pelos navios	<u>90</u>	-	-	-	-
TR-MT-000.C	Dias de operação	<u>90</u>	-	-	-	-
TR-MT-000.D	Tonelagem de porte bruto	<u>90</u>	-	-	-	-
TR-MT-000.E	Número de embarcações na frota total de transporte	<u>90</u>	-	-	-	-
TR-MT-000.F	Número de escalas de navios	<u>90</u>	-	-	-	-
TR-MT-000.G	Capacidade de unidade equivalente a vinte pés (TEU)	-	Todo indicador	Não aplicável	Não faz transporte de contêineres.	-



# Informações corporativas e créditos

## Norsul

[www.norsul.com](http://www.norsul.com)

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

[www.linkedin.com/company/norsul](https://www.linkedin.com/company/norsul)

[www.youtube.com/c/NORSULoficial](https://www.youtube.com/c/NORSULoficial)

[www.instagram.com/norsul](https://www.instagram.com/norsul)

## Equipe Norsul

### Comitê de Sustentabilidade

Aline Carvalho  
Fernando Lacerda  
João Bottoni  
Leonardo Werneck  
Nayara Amorim  
Marcelo Diegues  
Maria Sanches  
Priscila Lopez  
Liz Lissonger  
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](http://www.emroda.com.br)

Carolina Blois  
Karoline Cabral  
Mariana Köhler

## Projeto gráfico e diagramação

Estúdio Pictograma  
[www.estudiopictograma.com.br](http://www.estudiopictograma.com.br)

