SULNORTE

Relatório Anual de Sustentabilidade 2024

Sumário

03
Mensagem da Administração

05
Destaques

06
Perfil

11
Toda Força Avante para um Futuro Sustentável – Nossa Primeira Jornada ESG

14
Sobre o Relatório

20
Governança, Ética e *Compliance*

27
Gestão de Pessoas

31
Saúde, Segurança e Qualidade de Vida

37
Excelência Operacional na Era da Transformação Digital

39
Cuidado com o Meio Ambiente

45
Gestão da Cadeia de Valor

47
Gestão Financeira e Valor Compartilhado

52
Anexo GRI

61
Sumário GRI

67
Créditos

Mensagem da Administração

GRI 2-22

Em 2023, iniciamos nossa jornada ESG, um caminho que pretendemos percorrer com determinação, evoluindo a cada ano. Por meio dessa jornada, estamos fortalecendo a nossa companhia, colocando as pessoas no centro e buscando soluções inovadoras que beneficiem tanto o negócio quanto a sociedade.

Até o momento, atuamos em diversas frentes, entre elas, otimização de recursos energéticos e de infraestrutura, modernização da frota e construção de um grupo multifuncional dedicado ao cuidado com nossos colaboradores. Esses são alguns exemplos de parte da jornada que está sendo contada em nosso primeiro Relatório de Sustentabilidade, agora em suas mãos. Nele, apresentamos as principais conquistas e realizações de 2024.

Os números são positivos e estão a nosso favor. Nossas metas financeiras foram alcançadas conforme o previsto, o que impulsionou nosso plano de investimento.

Como parte do nosso plano de renovação da frota própria, em março de 2024 iniciamos a construção de dois novos rebocadores portuários, projetados pelo designer canadense Robert Allan, integrantes da série RAmparts 2300, com entregas previstas para agosto e dezembro de 2025 respectivamente, com novos financiamentos com o Banco do Nordeste do Brasil (BNB), cujos recursos são provenientes do Fundo do Nordeste (FNE). Essa importante parceria com o BNB começou em 2022 com financiamento para construção do SN Cariri – entregue para operação em agosto de 2024.

Ainda em 2024, a Sulnorte contratou financiamento junto ao Banco do Brasil S.A. para suporte financeiro às obras de modernização do Rebocador SN Mossoró, que mudará o sistema de propulsão, de convencional para azimutal.

Além das novas embarcações previstas no planejamento da companhia, queremos reafirmar o nosso compromisso com a segurança e o meio ambiente por meio de investimentos contínuos em manutenções preventivas e obras de docagens periódicas, para manter o nível de confiança de nossa frota própria e, consequentemente, o bom posicionamento da marca Sulnorte no mercado brasileiro de apoio portuário.

No cuidado com o meio ambiente, os novos projetos de construção a serem entregues em 2025 trazem inovações capazes de reduzir as emissões geradas, com destaque para o emprego de motores a diesel de alta performance, enquadrados na mais estrita legislação antipoluição e certificados pela qualificação TIER II e III. Esse tipo de embarcação contribui na redução global de emissões de monóxido de carbono (CO), óxidos de nitrogênio (NOx) e demais gases nocivos ao meio ambiente.

Vale destacar que buscamos forte compromisso dos Comandantes e Chefes de Máquina para uma melhor performance no consumo eficiente de combustível de nossas embarcações. O programa Grande Prêmio Eficiência, por exemplo, contribui com o engajamento dos colaboradores na adoção de medidas mais eficientes, pois premia as tripulações com o melhor desempenho em indicadores como segurança e consumo consciente de combustível.

Também continuamos avançando no cuidado com o nosso ativo mais precioso: as pessoas. Prova disso é o investimento de mais de R$ 1 milhão na prevenção de acidentes e melhoria das condições de trabalho. E pretendemos seguir investindo ainda mais, pois promover a saúde dos nossos colaboradores, contribuindo para o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, será sempre uma prioridade para a Sulnorte.

Outro ponto de grande relevância que não podemos deixar de citar é a transformação digital vivida pela

Sulnorte. Em 2024, investimos mais de R$ 2 milhões na área, com destaque para implantação de antenas Starlink de alta velocidade de conexão, instalação de câmeras com acesso remoto nas embarcações e desenvolvimento de sistema operacional como ferramenta de suporte para otimização operacional e monitoramento da velocidade das embarcações em tempo real. Todas essas soluções estão otimizando a comunicação interna entre as equipes e a qualidade das operações.

Nossas expectativas em relação ao futuro do setor de apoio portuário estão orientadas pelas tendências observadas globalmente. Nesse contexto, trabalharemos para sustentar os projetos de construção de novos rebocadores, mais modernos e com menos impacto de gases nocivos ao meio ambiente, além de continuamente estudarmos maneiras de reduzir o consumo de combustível fóssil.

Sendo assim, este nosso primeiro relatório está alinhado com o que idealizamos para o futuro da Sulnorte. O entendimento e a correção dos pontos fracos serão fruto de um diagnóstico que já está em andamento em diversas áreas da companhia. Com base na consultoria contratada, vamos desenvolver um plano de ação para evoluirmos e melhorarmos continuamente nossa jornada ESG.

Nosso compromisso é a implementação contínua de melhorias nas práticas de sustentabilidade, com foco em diagnósticos precisos e planos de ação detalhados, assegurando o cumprimento de padrões ESG cada vez mais rigorosos. Acreditamos que, dessa forma, nos tornaremos uma empresa ainda mais valorizada no mercado nacional de rebocadores de apoio portuário na visão de clientes, acionistas, colaboradores e fornecedores.

Boa leitura!

Nilson Cavalcanti de Almeida
CEO da Sulnorte

> **“É chegado o momento de fazermos uma pausa e repensar a forma como temos consumido os recursos naturais e destinado os resíduos decorrentes dos processos produtivos e de consumo. As organizações que não se adaptarem e não passarem a adotar políticas ESG naturalmente serão excluídas de seus mercados.”**
>
> Nilson Cavalcanti de Almeida, CEO da Sulnorte.

Destaques

25
rebocadores
na frota

Mais de
200
clientes

237
colaboradores

+ 38 HH
médio de treinamento

R$ 2,1 milhões
investidos em transformação digital

Perfil

GRI 2-1

Desde 1978, realizamos atividades de apoio portuário com eficiência operacional, segurança e atendimento às necessidades específicas dos nossos clientes. Com sede em Sergipe, escritório central no Rio de Janeiro e presença operacional e comercial nos principais portos da costa brasileira, temos orgulho dos 46 anos de tradição da marca Sulnorte e de fazer parte de um grupo de navegação que completou 110 anos em 2024.

07 Onde estamos
08 A rotina no mar: segurança, eficiência e inovação
09 Desafios e oportunidades do nosso mercado
09 Nossos clientes
10 Cadeia de suprimentos em nosso setor

Somos uma empresa familiar com atuação sólida e estratégica no apoio portuário nacional, oferecendo uma cobertura operacional dinâmica, flexível e alinhada às demandas do mercado. Monitoramos continuamente os fluxos e volumes dos principais portos brasileiros, o que nos permite alocar recursos de forma eficiente e assertiva.

Nossa frota, composta por 25 rebocadores, está distribuída em nove grandes complexos portuários, garantindo alta disponibilidade e qualidade no atendimento aos mais diversos tipos de operações, embarcações e clientes. Essa estrutura robusta e tática, reforça o nosso compromisso com a excelência operacional, a segurança das manobras e a sustentabilidade das nossas atividades.

Onde estamos

A rotina no mar: segurança, eficiência e inovação

Operação de apoio portuário pela Sulnorte

GRI 2-6

Nossa frota é versátil e projetada para atender com eficiência aos mais diversos tipos de operações e perfis de embarcações.

Os rebocadores da Sulnorte são equipados com sistemas de propulsão potentes e tecnologia de manobra avançada, que proporcionam segurança e eficácia no ambiente portuário, onde precisão e controle são essenciais.

Dentro do nosso leque de serviços, realizamos manobras de atracação e desatracação, movimentação de embarcações, operações *ship-to-ship*, assistências pontuais, assistências emergenciais, suporte, acompanhamento, salvamentos e reboques oceânicos. Essas atividades são essenciais para garantir a segurança nos portos e no mar.

Para entregar serviços de altíssima confiabilidade, investimos continuamente na manutenção e modernização da frota. Todos os rebocadores passam por manutenções regulares e estão em conformidade com as regulamentações de segurança e ambientais exigidas pelas autoridades marítimas brasileiras e internacionais.

Nossos tripulantes e demais profissionais envolvidos nas operações portuárias recebem treinamento contínuo em segurança e resposta a emergências. Essa ênfase em capacitação garante que as operações sejam realizadas de forma segura e eficiente, minimizando riscos tanto para os navios quanto para o meio ambiente.

A capacidade e precisão da Sulnorte em se adaptar aos desafios do setor, aliadas à busca constante pela excelência operacional, asseguram sua posição de destaque no mercado marítimo brasileiro.

Desafios e oportunidades do nosso mercado

Transporte, sustentabilidade e economia

Nosso leque de atuação está diretamente relacionado aos *players* do mercado de *shipping*, aos movimentos da indústria marítima e as cadeias logísticas do comércio internacional.

Com uma das maiores extensões costeiras do mundo e uma infraestrutura portuária diversificada, o Brasil oferece um cenário naturalmente favorável à expansão das operações marítimas. A dinâmica e a capilaridade dos portos brasileiros nos permitem atuar com eficiência tanto no mercado interno quanto no comércio exterior, com destaque para o atendimento aos grandes transportadores de *commodities*.

O setor marítimo global avança de forma decisiva rumo a práticas mais sustentáveis, impulsionado por regulamentações ambientais cada vez mais rigorosas e pela crescente demanda por responsabilidade socioambiental. Nesse contexto, a transição energética e a adoção de fontes renováveis representam não apenas um desafio, mas uma oportunidade estratégica.

Somos comprometidos com a redução contínua das emissões de carbono e com a implementação de ações que promovam a sustentabilidade em nossas operações, contribuindo para um futuro mais limpo.

A economia brasileira está diretamente ligada às movimentações da conjuntura financeira do comércio internacional. Da mesma forma, o transporte marítimo também é sensível às oscilações econômicas globais, que impactam diretamente a demanda por serviços portuários. Neste contexto, as operações logísticas enfrentam grandes desafios relacionados à infraestrutura portuária, transporte e manutenção da competitividade.

A Sulnorte, dentro desse cenário, posiciona-se como uma parceira estratégica para as empresas que buscam eficiência operacional e confiabilidade em suas operações marítimas.

Nossos clientes

Como atuamos no setor B2B

A Sulnorte atua no segmento B2B, conduzindo suas operações com foco em parcerias sólidas e de longo prazo com empresas brasileiras e internacionais. Com um portfólio de mais de 200 clientes ativos ao redor do mundo, mantemos um relacionamento próximo, transparente e duradouro - pilares que são nossa tradição. Nossos líderes estão diretamente envolvidos no entendimento das necessidades de cada perfil de negócio, transformando demandas complexas e entraves operacionais em soluções que geram valor e satisfação ao cliente.

Atualmente, atendemos a empresas com os seguintes perfis:

- Armadores de navios de todos os segmentos (graneleiros, navios-tanque, navios especializados, offshore, cruzeiros e transatlânticos);
- Transportadores de diversos nichos de cargas (Granéis sólidos, granéis líquidos e gasosos, carga geral e conteinerizada, carga de projeto e carga viva);
- Empresas que negociam cargas (*Traders* de grãos, produtos e insumos agrícolas e industriais, como fertilizantes, produtos químicos e derivados);
- Empresas de infraestrutura em engenharia (Terminais e operadores portuários etc.);
- Agências marítimas, empresas de navegação e frete marítimo, intermediários (*brokers*).

Nesse contexto de mercado, os principais riscos para o negócio estão relacionados a eventuais restrições aos equipamentos da empresa por vida útil ou característica técnica, bem como por fusões e/ou aquisições que alterem o perfil dos nossos clientes ou concorrentes. Por isso, regularmente nossa liderança mapeia e discute em conjunto com todas as áreas as possíveis ameaças, definindo estratégias pontuais de mitigação de cada uma delas.

O mercado de rebocadores requer um investimento em ativos extremamente elevado, por isso, quanto ao risco de novos concorrentes, o ambiente natural do negócio limita a capacidade de atuação de novos *players*. No Brasil, a Sulnorte está entre as cinco grandes empresas com atuação nacional, o que garante um importante diferencial competitivo.

Tradicionalmente, atuamos em um segmento onde fatores como preço competitivo e ampla cobertura operacional são determinantes na escolha dos clientes. Nesse cenário, historicamente, oferecemos soluções que aliam eficiência logística e presença estratégica. Atualmente, os principais critérios e aspectos analisados no mercado de rebocadores são:

- Cobertura, ou seja, em quantos e quais portos os serviços são oferecidos;
- Precificação e *savings em longo prazo*;
- Frota, desde que eventuais incrementos não onerem a operação;
- *Networking* e relacionamento, amplamente valorizados no mercado B2B.

Para fortalecer ainda mais a nossa posição no mercado, nossas estratégias estão concentradas na renovação da frota por meio de novas construções, e no estabelecimento de parcerias operacionais qualificadas, garantindo modernização contínua de nossos ativos e atendendo as exigências ambientais e operacionais do setor. Ao mesmo tempo, mantemos uma gestão rigorosa de custos, assegurando competitividade em preço sem renunciar à qualidade e inovação que tradicionalmente entregamos aos nossos clientes.

Cadeia de suprimentos em nosso setor

Como adquirimos combustível, peças e capacidade operacional

Temas materiais [GRI 3-3]: Construção de Parcerias

A eficiência das nossas operações está diretamente ligada à solidez da nossa cadeia de suprimentos. O principal insumo das nossas embarcações, o óleo diesel marítimo, é adquirido por meio de contratos de grande escala em um mercado com baixa competitividade. Para garantir o abastecimento contínuo e seguro, otimizamos o armazenamento diretamente nos tanques das embarcações, seguindo rigorosamente todas as normas aplicáveis. O reabastecimento, realizado diretamente em cada embarcação, representa um desafio logístico que necessita de planejamento operacional.

Dentro da cadeia de suprimentos, as peças sobressalentes importadas representam um ponto crítico, especialmente pelos prazos e custos envolvidos. Para mitigar esses riscos, investimos em planejamento antecipado, parcerias estratégicas e gestão integrada de estoque, garantindo a continuidade das operações com o menor impacto possível.

Além disso, operamos em um modelo dinâmico, comprando e vendendo capacidades operacionais entre empresas concorrentes, conforme regulamentação da Agência Nacional de Transportes Aquaviários (ANTAQ), o que nos permite responder com agilidade às variações de demanda do mercado. Dentro do cenário de apoio portuário, mantemos uma relação próxima e colaborativa com as autoridades marítimas e portuárias, praticagem e demais prestadores de serviços da área de navegação, assegurando que cada manobra ocorra de forma coordenada, segura e eficiente. Essa cooperação é fundamental para atender às exigências dos clientes.

O papel do prático e das parcerias

Relacionamento com *stakeholders*

O prático desempenha um papel essencial na navegação, especialmente em portos, terminais e áreas de navegação com restrições operacionais. Esse profissional altamente qualificado é responsável por auxiliar o comandante de uma embarcação durante diversos tipos de manobra, tornando-a segura, especialmente em águas restritas, onde há maior complexidade e riscos.

O relacionamento entre a praticagem e as empresas de apoio portuário é cooperativo e fundamental para operações portuárias seguras e eficazes, pois o uso eficiente dos rebocadores sob a devida orientação do prático minimiza os riscos de acidentes e danos a todos os envolvidos. Além disso, uma manobra bem-sucedida e ágil reduz custos operacionais e aumenta a competividade dos portos.

Toda Força Avante para um Futuro Sustentável: Nossa Primeira Jornada ESG

GRI 2-22
Temas materiais GRI 3-3: Estratégia ESG

A sustentabilidade envolve o uso responsável dos recursos naturais, equilibrando desenvolvimento econômico e conservação ambiental. Esse conceito, estabelecido pela Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento da Organização das Nações Unidas (ONU), orienta nossas ações.

Reconhecemos que nossa jornada ESG está em fase inicial e temos ciência dos desafios que isso traz. Estamos dedicados a integrar essas práticas em nossos processos de maneira estruturada, com foco em melhorias contínuas. Estamos adotando referências reconhecidas do mercado e nos preparando para enfrentar os desafios de curto, médio e longo prazo, à medida que desenvolvemos uma estratégia alinhada aos padrões ESG.

Nossa jornada ESG segue etapas claras e objetivas:

- Letramento e engajamento de toda a organização GRI 2-17;
- Definição dos temas materiais mais relevantes para o negócio e *stakeholders*;
- Diagnóstico de maturidade ESG;
- Elaboração de uma estratégia ESG com plano de ação e KPIs para acompanhamento.

Com base no que estamos aprendendo e ainda aprenderemos, temos consciência de que essas práticas precisam ser incorporadas em nossas rotinas de gestão para alcançarmos os objetivos traçados. Para trabalhar em seu primeiro relatório ESG, a Sulnorte constituiu um grupo multifuncional, que tem se dedicado ao projeto em questão.

Nossa equipe é altamente motivada e preparada para enfrentar esses novos desafios. Estamos certos de que, ao implementar essas práticas de maneira contínua e disciplinada, atingiremos o nível de excelência e reconhecimento que buscamos no mercado.

Políticas e compromissos da Sulnorte

O jeito Sulnorte de fazer as coisas

GRI 2-23, 2-24

Nessa jornada, as políticas corporativas servem como base para integrar práticas sustentáveis no dia a dia da organização, promovendo uma cultura corporativa que prioriza a redução de impactos socioambientais, o respeito aos direitos humanos e a transparência nas operações.

Como principal guia, temos nosso Código de Ética e Conduta, que além de atender aos princípios de governança corporativa e *compliance*, conta com diretrizes que estimulam uma cultura empresarial saudável, respeitosa e humanizada entre colaboradores, parceiros, fornecedores e terceiros, sem distinção de função ou nível hierárquico e se aplica a todos aqueles que venham a executar alguma atividade dentro das dependências da Sulnorte.

Estamos atentos e tomamos todos os cuidados necessários para evitar situações que caracterizem riscos e impactos negativos em toda a nossa operação e na relação com nossos *stakeholders*.

Contamos ainda com uma Política de Proteção de Dados Pessoais, que visa definir as responsabilidades específicas de cada área e seus colaboradores, além das obrigações de prestadores de serviço, parceiros e fornecedores para garantir que suas funções sejam realizadas conforme os requisitos definidos na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Com o objetivo de aprimorar a gestão do nosso canal de denúncias, também possuímos diretrizes e procedimentos específicos para regulamentar as atividades de recebimento, registro, análise, acompanhamento e investigação das denúncias recebidas.

Para garantir a saúde e segurança dos trabalhadores, proteger o meio ambiente, assegurar que as operações sejam conduzidas de maneira segura e sustentável e remediar eventuais impactos negativos, a Sulnorte possui um sistema de gestão com base nas melhores práticas de mercado.

Em complemento, o Plano de Contingência para Situações de Emergência promove o suporte necessário para controlar qualquer situação emergencial que possa ocorrer durante a operação, envolvendo as embarcações ou as instalações em terra.

Além das políticas citadas, a Sulnorte está trabalhando em sua política de *Due Diligence*, que deverá ser implementada no 3º trimestre de 2025.

No que diz respeito ao compromisso da companhia com os Direitos Humanos, nosso Código de Ética e Conduta determina que nenhum colaborador receberá tratamento discriminatório, inclusive terceiros e colaboradores de fornecedores da Sulnorte. Por isso, selecionamos apenas fornecedores e prestadores de serviço que repudiam trabalho infantil, análogo ao escravo e/ou quaisquer outras práticas antiéticas e desumanas previstas em nosso Código.

Todas as políticas e procedimentos da Sulnorte estão interligados e descritos em nosso Manual do Sistema de Gestão Integrado, que determina as sistemáticas e diretrizes básicas a serem seguidas e utilizadas por todos os colaboradores para assegurar o atendimento à legislação e às normas aplicáveis, bem como às especificações e contratos relacionados aos serviços.

Por fim, com o Ciclo PDCA[1], asseguramos que nossos processos tenham recursos suficientes, sejam gerenciados adequadamente, tenham melhorias identificadas e que as ações adotadas favoreçam o alcance de objetivos e metas.

1. PDCA (Plan, Do, Check, Act, ou em português, Planejar, Fazer, Verificar e Agir) é um método interativo de gestão de quatro passos, utilizado para o controle e a melhoria contínua de processos e produtos.

Sobre o Relatório

GRI 2-3

O Relatório de Sustentabilidade da Sulnorte 2024 é referente ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024. Seu escopo abrange todas as operações desenvolvidas pela empresa, igualmente contempladas nas Demonstrações Financeiras.

15 Como definimos os temas materiais da Sulnorte

18 Apresentação dos temas materiais

Esse é o nosso primeiro relatório de sustentabilidade e marca o início de nossa jornada ESG, que é totalmente voltada para práticas empresariais mais sustentáveis, alinhadas com as expectativas de nossos *stakeholders* e com as demandas do mercado nacional e global.

O conteúdo foi elaborado com base nas Normas da *Global Reporting Initiative* (GRI), na sua versão 2021, e os seus dados de desempenho são correlacionados ainda com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da ONU.

O Relatório Financeiro da Sulnorte é auditado pela BDO Brasil. Contudo, por sermos uma empresa de capital fechado, não arquivamos e nem divulgamos publicamente nossos resultados, e as informações socioambientais não passaram por asseguração externa.

Mais informações sobre este relatório podem ser obtidas por solicitação via *e-mail* em controladoria@sulnorte.com.br.

Como definimos os temas materiais da Sulnorte GRI 3-1

A dupla materialidade

O fio condutor deste Relatório de Sustentabilidade parte da compreensão do nosso modelo de negócio, incluindo o mapeamento dos impactos mais significativos na economia, no meio ambiente e nas pessoas, o que chamamos de "materialidade de impacto".

Também foram identificados os riscos e as oportunidades relacionados à sustentabilidade, que impactam a própria companhia, o que chamamos de "materialidade financeira", em uma análise de dupla materialidade.

A avaliação da dupla materialidade foi realizada com base no processo descrito no documento *EFRAG IG 1: Materiality Assessment Implementation Guidance*. Escolhemos esse modelo por apresentar boas práticas para a definição da materialidade de impacto, da materialidade financeira e por estar alinhado às normas *GRI 3: Temas Materiais 2021* e *IFRS S1 – General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information*.

Dessa forma, foi possível definir os temas materiais a serem considerados em nossa análise, assim como as estratégias e ações a serem realizadas no curto, médio e longo prazo no âmbito da jornada ESG da Sulnorte. Esses mesmos temas são utilizados como parâmetro para seleção do conteúdo das Normas GRI a serem reportadas neste documento.

A materialidade é fundamental para a nossa gestão estratégica, pois permite identificar e priorizar os temas que realmente importam para os nossos negócios e *stakeholders*. Ao dar enfoque aos aspectos materiais, direcionamos recursos e esforços de maneira eficiente, abordando questões que impactam diretamente o desempenho e a reputação da Sulnorte.

Assim, melhoramos a nossa tomada de decisões e nos preparamos para responder ao mercado sempre de forma alinhada com nossos valores e objetivos estratégicos. Em essência, a materialidade torna a gestão mais efetiva e organizada, proporcionando uma base sólida para o crescimento sustentável e a criação de valor a longo prazo.

O processo de definição dos temas materiais da Sulnorte teve como principais objetivos:

- Manutenção e boa relação com a carteira de clientes;
- Acesso ao capital disponível com taxas mais atrativas;
- Atração e retenção de talentos;
- Cuidado com as pessoas;
- Acompanhamento de tendências globais e novas exigências regulatórias;
- Estabilidade e qualidade de nossa cadeia de suprimentos.

O processo de materialidade foi realizado conforme descrito a seguir:

Etapas do processo de dupla materialidade

1. Levantamento do contexto

Análise dos cenários externo e interno, incluindo ferramentas de mercado, como GRI e SASB, políticas corporativas e relatórios de empresas do setor, conforme abaixo:

- **Documentos internos:** Plano de Contingência para Situações de Emergência, Análise e Investigação de Acidentes, Incidentes e Ocorrências Indiretas, Mapa de Risco, Código de Ética e Conduta, Procedimento de Gestão do Canal de Denúncias;

- **Documentos externos:** *Sustainability Accounting Standard Board* – SASB (Transportes Marítimos), *The Global Risks Report 2024* e *The S&P Global Sustainability Yearbook 2024*.

2. Mapeamento dos impactos, riscos e oportunidades

Identificação dos impactos positivos e negativos das nossas operações, bem como dos riscos e oportunidades relacionados à sustentabilidade.

3. Definição da significância dos impactos, riscos e oportunidades

Avaliação da magnitude e probabilidade de ocorrência dos impactos, considerando a escala, o escopo e o caráter irremediável dos impactos negativos, assim como a escala e o escopo dos impactos positivos. Foram também avaliadas a magnitude e a probabilidade de ocorrência dos riscos e oportunidades, considerando critérios de impacto operacional, financeiro e de imagem para a companhia.

4. Priorização dos impactos, riscos e oportunidades

O valor atribuído a cada impacto, risco e oportunidade foi definido como o produto da gravidade pela probabilidade. Com essa quantificação, foi possível ranqueá-los. Os impactos positivos e negativos, bem como os riscos e as oportunidades, foram organizados do mais significativo para o menos significativo.

Com base nesse *ranking*, foram selecionados os impactos mais significativos, que foram agrupados em temas materiais. Da mesma forma, foram definidos os riscos e as oportunidades mais relevantes para a Sulnorte, também agrupados em temas, seguindo a mesma classificação utilizada na avaliação dos impactos.

Após o cruzamento da análise dos impactos com a análise dos riscos e das oportunidades, foi possível identificar os temas mais relevantes sob a ótica da dupla materialidade.

5. Validação final

Para validação do resultado obtido, foram consultados os gestores de cada área, bem como a Diretoria da Sulnorte.

GRI 2-14

Apresentação dos temas materiais

Navegando pelos temas de interesse

GRI 3-2

A partir do processo de análise de contexto, mapeamento de impactos, riscos e oportunidades e definição de significância e priorização, foram identificados 12 temas materiais:

TEMAS GRI 3-2	**DESCRIÇÃO**	**CONTEÚDO GRI**	**ODS**
Governança, Ética e *Compliance*	Adoção de mecanismos de governança e *compliance*, incluindo aspectos de integridade, segurança da informação e devida diligência em Direitos Humanos, que reforçam a reputação da empresa, a confiança perante clientes e reduzem riscos associados ao descumprimento de regulamentações e/ou de controles internos.	GRI 205: Combate à Corrupção GRI 206: Concorrência Desleal GRI 207: Tributos GRI 418: Privacidade do Cliente	
Excelência operacional	Manutenção de altos padrões de desempenho nas operações, com eficiência, produtividade, qualidade e consistência dos resultados obtidos. Está associada à melhoria contínua, com otimização de processos, gestão de recursos e redução de custos.	–	
Experiência do cliente	Fornecimento de serviço de alto nível para atender às expectativas dos clientes, suas necessidades e especificidades, combinando qualidade, segurança e cuidado com o meio ambiente.	–	
Saúde, segurança e qualidade de vida	Promoção da saúde, segurança e qualidade de vida dos colaboradores, com melhoria de processos, controles e equipamentos para evitar danos físicos e mentais, como fatalidades, acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.	GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho	
Gestão e desenvolvimento das pessoas	Qualificação e capacitação profissional, com o alinhamento à cultura organizacional e desenvolvimento de um ambiente favorável à diversidade e inclusão, garantindo igualdade de oportunidades. Como resultado, busca-se a satisfação e a retenção de talentos, assim como uma consequente qualidade e segurança dos serviços prestados.	GRI 401: Emprego GRI 404: Capacitação e Educação GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades GRI 406: Não Discriminação	
Mudanças climáticas	Mitigação e adaptação às mudanças climáticas por meio da gestão das emissões, investimentos em ações de descarbonização e/ou compra de créditos de carbono, melhorando processos e oferecendo um serviço menos intensivo em carbono, atendendo assim às demandas do mercado e dos clientes.	GRI 201: Desempenho Econômico	

TEMAS GRI 3-2	DESCRIÇÃO	CONTEÚDO GRI	ODS
Gestão energética	Gestão do consumo de energia por meio de práticas voltadas para a eficiência energética com o objetivo de reduzir o consumo de combustível e consequentes custos/impactos relacionados às emissões de GEE.	GRI 302: Energia 2016	
Transformação digital	Digitalização de processos para promover otimização operacional, que diminui tempo ocioso, maximiza a utilização de recursos e reduz custos.	–	
Gestão da cadeia de valor	Exigência do cumprimento das legislações e orientações de impacto ambiental, social e ético. Estímulo e adoção de práticas sustentáveis.	GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva GRI 408: Trabalho Infantil GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores	
Impacto econômico local	Geração de empregos diretos e indiretos e pagamento de impostos e tributos com impactos positivos para colaboradores e para a economia local, gerando valor compartilhado para todas as partes interessadas.	GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos GRI 204: Práticas de Compras	
Estratégia ESG	Adoção de boas práticas em sustentabilidade, que melhoram a imagem da companhia, reduzem riscos e permitem o atendimento aos requisitos emergentes – regulatórios e de mercado –, bem como facilitam o acesso a capital/financiamento com taxas/condições mais atrativas.	GRI 2-22: Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	
Construção de parcerias	Otimização de oportunidades relacionadas ao desenvolvimento colaborativo, a longo prazo, de modelos de negócios inovadores, produtos digitais e novos processos e serviços.	–	

Governança, Ética e *Compliance*

Temas materiais [GRI 3-3]: Governança, Ética e *Compliance*

Em nosso dia a dia, somos uma equipe única e engajada, sempre unida para proporcionar a melhor experiência aos nossos clientes, adequando-nos às suas necessidades. Para que isso seja possível, trabalhamos com muita organização e excelência, oferecendo oportunidades de desenvolvimento para todos os profissionais da companhia.

21 Estrutura de Governança

23 O que nos move

24 Gestão de impactos e comunicação de preocupações críticas

25 Gerindo questões éticas

26 Canal de Denúncias e Ouvidoria

26 Cumprimento de obrigações legais

Estrutura de Governança

Mecanismos de liderança, estratégia e controle

GRI 2-9

Não possuímos Conselho de Administração formalmente estabelecido, porém contamos com um grupo de executivos e líderes altamente capacitados na composição da Diretoria da empresa, incluindo os Diretores Estatutários e o Diretor Administrativo e Financeiro. Eles são responsáveis pela gestão geral da Sulnorte e por definir missão, visão, valores e objetivos estratégicos.

Com exceção dos Diretores Estatutários, os membros da Diretoria não são indicados ou votados. A seleção é baseada em critérios objetivos e profissionais, priorizando competência e capacidade de cumprir as responsabilidades do cargo, sem requisitos pré-definidos. Da mesma forma, os demais gestores da empresa também são selecionados com base em competência. GRI 2-10

Na Sulnorte, as tomadas de decisão são de responsabilidade da Diretoria, mas os gestores dos departamentos de Recursos Humanos, Pessoal, Operações, Controladoria, Manutenção, entre outros são convidados a contribuir.

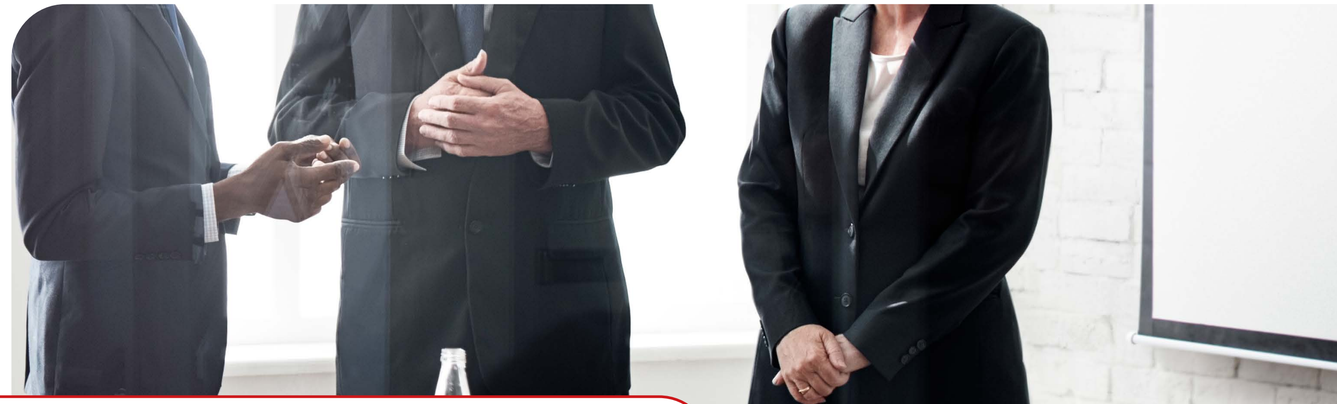
Além da Diretoria, contamos com o apoio de três comitês e uma Comissão Paritária, conforme descrito a seguir.

Comitê de Crise: grupo formado extraordinariamente em função da ocorrência de eventos que possam trazer consequências graves. É composto por gestores e assessores de áreas estratégicas, como Jurídica; Administrativo-Financeira; Gestão de Pessoas; Qualidade, Saúde, Meio Ambiente e Segurança (QSMS); Operações; Técnica/Manutenção; e Comercial, com o propósito de agilizar as decisões e ações a serem adotadas, a fim de evitar maiores danos advindos de uma crise. O envolvimento das áreas varia de acordo com as características de cada situação e fica a critério do Diretor Executivo.

Comitê de LGPD/Gestão de Proteção de Dados Pessoais: responsável por fornecer orientação estratégica e garantir que toda a operação esteja em conformidade com a Lei Brasileira de Proteção de Dados. Sua função é dar direcionamento, revisar e atualizar a estratégia de proteção de dados pessoais, garantindo que nossa política, normas, planos e procedimentos sejam adequadamente atualizados e seguidos por todos os colaboradores e demais *stakeholders* envolvidos em todos os processos operacionais da Sulnorte.

Comitê de Investigação e Disciplina (Canal de Denúncias): grupo multissetorial formado por três colaboradores com competência para analisar as denúncias internas, liderado pelos titulares dos cargos de Gerente de Operações/QSMS, Gerente de Recursos Humanos e Advogado.

Comissão Paritária para Participação nos Lucros e Resultados (PLR): tem como objetivo principal assegurar uma negociação justa e equilibrada sobre a distribuição dos lucros. Essa comissão é composta de forma paritária, ou seja, possui representantes dos trabalhadores e da empresa em igual número, além de um representante do sindicato, garantindo que ambas as partes tenham voz nas discussões e decisões. Essa comissão cria um ambiente colaborativo para definir os critérios de distribuição, as metas, os prazos e as condições de pagamento da PLR, promovendo a transparência e o alinhamento de interesses entre os colaboradores e a organização.



Remuneração fixa e variável

GRI 2-19, 2-20

No que diz respeito à remuneração fixa dos diretores estatutários, informamos que ela é definida em reunião de sócios, enquanto a dos executivos seniores é estabelecida de acordo com a nossa tabela salarial por cargo, alinhada com o setor em que atuamos e, periodicamente, reavaliada para possíveis adequações às variações de mercado. Já a remuneração variável segue o nosso Regulamento de Participação nos Resultados.

Não há pagamento de bônus de subscrição, incentivos de recrutamento, ressarcimentos ou benefícios de aposentadoria para os diretores estatutários. O pagamento de rescisão ocorre conforme a legislação vigente.

A Diretoria Executiva e a Diretoria Administrativo-Financeira participam de todas as validações relacionadas à remuneração, e a Sulnorte conta com consultores da área.

O que nos move

Missão, visão e valores

A Sulnorte representa, para nós, família e tradição, qualidade e honestidade, integridade e confiabilidade. Por isso, é prioridade manter os colaboradores alinhados com nossa missão, visão e valores, para que caminhem no mesmo sentido e de forma sustentável para o negócio, o mercado e a sociedade.

Missão

Proporcionar operações de apoio portuário seguras, eficientes e sustentáveis, promovendo o cuidado com as pessoas, a preservação do meio ambiente e atendendo às necessidades dos nossos clientes, com excelência.

Visão

Tornar-se a empresa mais valorizada no mercado nacional de rebocadores portuários, destacando-se pela excelência operacional, cuidado com as pessoas e práticas sustentáveis.

Valores

Gestão de impactos e comunicação de preocupações críticas

Como gerenciamos diferentes graus de risco

GRI 2-12, 2-16

As questões e preocupações críticas com alto grau de risco são reportadas de forma transparente para a Diretoria, enquanto as preocupações com médio e baixo graus de risco são acompanhadas e resolvidas pelos executivos seniores e lideranças da Sulnorte. Para alguns casos, temos instrumentos formais de comunicação, como Comitê de Crise e Comitê de Denúncias, por exemplo.

Não contamos com um procedimento formal para controlar o número total e a natureza de todas as preocupações críticas, mas acompanhamos todas elas de perto em nossas reuniões mensais de gestão e tomamos decisões respaldadas por indicadores-chave de desempenho, que estão diretamente conectados com as rotinas de operação, manutenção, qualidade, saúde, meio ambiente e segurança.

Os principais impactos da Sulnorte na economia, no meio ambiente e na vida das pessoas foram identificados ao longo do processo de definição de nossos temas materiais[2], por meio de uma análise conjunta com todas as áreas e sob a coordenação do Diretor Financeiro. GRI 2-13

Juntamente com o mapeamento dos impactos, avaliamos os riscos e as oportunidades para a companhia, o que resultou na análise de dupla materialidade já citada, que vincula os aspectos da sustentabilidade ao negócio.

Em seguida, todos os impactos, os riscos e as oportunidades subsidiaram a elaboração de um plano de ação ESG, aprovado pela Diretoria, para abordar os principais pontos mapeados.

O CEO é responsável pela aprovação do processo e dos temas a serem trabalhados, delegando ao CFO a coordenação e operacionalização da jornada ESG.

As reclamações recebidas e eventuais remediações de impactos negativos ocorridos são tratadas por meio dos comitês que apoiam a Diretoria – Comitê de Crise, Comitê de LGPD/Gestão de Proteção de Dados Pessoais e Comitê de Investigação e Disciplina –, ou por um grupo de trabalho interno. GRI 2-25

As partes interessadas, que são usuárias dos mecanismos de queixas e reclamações, não estão envolvidas na concepção, revisão, operação e melhoria desses mecanismos, e a Sulnorte não divulga indicadores de avaliação da eficácia dos mecanismos de reclamação ou de outros processos de remediação.

2. Veja mais em Materialidade.

Gerindo questões éticas

Nossas principais diretrizes

O Código de Ética e Conduta estabelece que a Sulnorte assuma continuamente o compromisso de atuar de acordo com as seguintes diretrizes:

Responsabilidade ambiental

Cumprimos todas as legislações, padrões, códigos e normas ambientais aplicáveis e priorizamos a prevenção da poluição e o uso de alternativas ambientais adequadas, promovendo a conscientização dos colaboradores em ações de proteção ao meio ambiente.

Política anticorrupção

Não toleramos ou compactuamos com nenhum tipo de corrupção no sentido amplo do termo, incluindo nossas interações com agentes públicos, privados e quaisquer pessoas físicas e jurídicas com as quais nos relacionamos.

Solução de intercorrências

Mantemos a cordialidade, a agilidade, a eficiência, o respeito e a ética, fornecendo informações claras e precisas às solicitações e reclamações, exigindo das empresas prestadoras de serviços que seus colabores respeitem os princípios éticos e os compromissos de conduta definidos em nosso Código.

Relações com fornecedores e prestadores de serviços

Selecionamos e contratamos fornecedores e prestadores de serviços com base em critérios técnicos de qualidade, custo e pontualidade, mas também exigimos um perfil ético em suas práticas de gestão e de responsabilidade socioambiental, recusando práticas de concorrência desleal, trabalho infantil, trabalho forçado ou compulsório e outras práticas contrárias aos princípios de nosso Código.

Diversidade e inclusão

Nenhum colaborador ou potencial colaborador receberá tratamento discriminatório por raça, cor de pele, origem ética, nacionalidade, posição social, idade, religião, condição física, orientação sexual, estética pessoal, estado civil, convicção política ou qualquer outro fator de diferenciação individual.

Segurança e saúde

Proporcionamos um ambiente de trabalho seguro e saudável para os colaboradores e todos que visitam ou trabalham em nossas instalações.

Acordos coletivos, convenções e sindicatos

Todos os nossos colaboradores são abrangidos por acordos de negociação coletiva.

O Código também é a base para que a Diretoria e a liderança estejam atentas e tomem todos os cuidados para evitar situações em que possa haver conflito de interesses.
GRI 2-15

Canal de Denúncias e Ouvidoria

Prontos para ouvir e agir

GRI 2-26

A Sulnorte possui um canal para acolher denúncias em caso de suspeita de violação à lei, ao regulamento ou às diretrizes estabelecidas em nosso Código de Ética e Conduta.

Para garantir a legitimidade do processo, as mensagens encaminhadas são tratadas de forma confidencial, sendo proibido qualquer tipo de retaliação contra aqueles que comunicarem, de boa-fé, quaisquer atos que possam revelar ilícito, fraude, corrupção, assédio moral, assédio sexual ou demais práticas que violem nossos princípios éticos e legais.

Os colaboradores podem comunicar formalmente quaisquer suspeitas de irregularidades de forma anônima ou diretamente aos membros do Comitê de Investigação e Disciplina, ao Departamento de Recursos Humanos ou diretamente a nossos gestores.

Além do Canal de Denúncias, que pode ser acessado pelo *e-mail* denuncia@sulnorte.com.br, existe também a Ouvidoria, acessível pelo endereço eletrônico ouvidoria@sulnorte.com.br, disponível para qualquer interessado, inclusive fornecedores. As partes afetadas são envolvidas e informadas sobre os procedimentos adotados por *e-mail*.

Na Sulnorte, o aconselhamento relacionado à conduta ética é realizado pela Diretoria juntamente com os gestores dos departamentos de Recursos Humanos e Pessoal, podendo haver a participação de outras áreas quando necessário. Além disso, o colaborador deve considerar a possibilidade de discutir o assunto com seu gestor direto ou com o departamento de Recursos Humanos, mesmo com a existência do Canal de Denúncias e da Ouvidoria.

Em caso de violação da conduta ética, a análise é realizada pontualmente pela Diretoria em conjunto com o Comitê de Investigação e Disciplina. Em 2024, recebemos apenas uma denúncia que foi devidamente apurada e arquivada por ausência de elementos caracterizadores que fundamentassem a conduta.

Atualmente, estamos em fase inicial de implementação da definição de procedimentos e políticas referentes à análise de integridade para nossos principais fornecedores. E ainda em 2025 realizaremos otimizações em nosso Código de Ética e Conduta e em procedimentos correlatos.

O nosso Código é apresentado a todos os novos colaboradores da Sulnorte assim que são admitidos. Eles também recebem orientações referentes à privacidade de dados por meio de treinamento no momento da contratação. Para os colaboradores ativos, disponibilizamos um vídeo com o objetivo de informar sobre as diretrizes previstas na LGPD. Em 2024, não houve nenhuma queixa relativa à violação da privacidade dos dados. GRI 418-1

Gestão de Pessoas

Temas materiais GRI 3-3: Gestão e Desenvolvimento das Pessoas + Saúde, Segurança e Qualidade de Vida

Nossos valores são os pilares da cultura organizacional da Sulnorte, guardados e relembrados pelas lideranças da companhia em todos os rituais de gestão. Sempre que necessário, quando identificamos comportamentos desalinhados com nossa cultura, buscamos corrigi-los imediatamente devido à relevância do tema para a sustentabilidade da nossa empresa.

28 Gestão do conhecimento e capacitação

29 Gestão de desempenho e retenção de talentos

30 Benefícios para colaboradores

No que tange à gestão de pessoas, a Sulnorte é diariamente desafiada, pois o Brasil é um país de dimensões continentais que possui diferentes culturas e tradições.

Por estarmos presentes em diversas cidades brasileiras, lidamos com a diversidade de pensamento e comportamento a todo o momento. Nem sempre algo que funciona na região Sul será positivo também na região Norte. Portanto, realizar uma comunicação eficaz e manter uma cultura empresarial única em todas as nossas bases administrativas e operacionais é um desafio diário para nossa liderança.

Em 2024, a Sulnorte encerrou o ano com 237 colaboradores ativos, dos quais 107 são do quadro administrativo, incluindo áreas corporativas, de operação e manutenção; e 130, do quadro de marítimos. Temos um total de 196 homens e 41 mulheres, e estamos presentes em nove estados brasileiros.

Total de trabalhadores, por tipo de emprego e gênero GRI 2-7

	2021	2022	2023	2024
Contrato por tempo integral	232	231	217	237
Feminino	43	43	40	41
Masculino	189	188	177	196

Gestão do conhecimento e capacitação

Desenvolvendo nossos colaboradores

Estamos comprometidos com o desenvolvimento de nossos colaboradores por meio das melhores práticas de gestão do conhecimento e capacitação, tanto que nossas políticas sobre o tema estão incluídas no Sistema de Gestão Integrado (SGI) da Sulnorte, que centraliza procedimentos, documentos e registros de nossas atividades.

As práticas que desenvolvem e capacitam nossos colaboradores são direcionadas a todas as esferas hierárquicas, de comandantes a estagiários. Nossos marinheiros são estimulados a passarem por um treinamento de três etapas para que estejam prontos no surgimento de uma oportunidade para o cargo de Comandante. Os programas de estágio, *trainee* e praticantes apoiam o desenvolvimento de profissionais e a formação de novos colaboradores. Esses são importantes exemplos que ilustram nosso compromisso com a qualificação de quem trabalha na Sulnorte.

E há mais a ser compartilhado: em 2024, com suporte da plataforma EAD Moodle, disponibilizamos aprimoramento técnico e comportamental para nossas equipes. Promovemos treinamento para nosso quadro administrativo sobre Modelo de Gestão e treinamentos obrigatórios para os marítimos e profissionais da área de manutenção de acordo com as normas regulamentadoras. Pela plataforma EAD Moodle, disponibilizamos aprimoramento técnico e comportamental para nossas equipes. E, para novos colaboradores, aplicamos uma integração com todas as áreas, para que tenham um bom entendimento sobre a Sulnorte e o negócio como um todo. No ano, alcançamos uma média de 28,52 horas de treinamento por empregado.

Por fim, importante mencionar que não existe um plano de carreira formal para colaboradores das áreas de administração e manutenção, mas mantemos um bom histórico de aproveitamento interno desses profissionais. Como exemplo, podemos citar coordenadores e gerentes que iniciaram suas carreiras na Sulnorte como assistentes ou jovens aprendizes.

Em 2024, não foram realizados treinamentos para os profissionais terceirizados.

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

	2021	2022	2023	2024
Feminino	4,47	9,86	3,50	5,73
Masculino	20,21	51,66	46,64	33,28
Total	**17,52**	**43,93**	**38,76**	**28,52**

Nota: O maior número de horas de treinamento para os homens está associado ao fato de que a categoria funcional com mais horas de treinamento foi a "Operacional Marítimos", em que praticamente 100% é do gênero masculino.

Gestão de desempenho e retenção de talentos

Como avaliamos e fidelizamos nossos colaboradores

Somos uma companhia posicionada entre as cinco maiores do setor de apoio portuário no mercado brasileiro, sendo a mais antiga em operação com capital 100% nacional, o que nos enche de orgulho. Em parte, esse reconhecimento é fruto da qualidade do serviço entregue por nossos colaboradores. Por isso, nos últimos anos, aprimoramos processos internos de gestão de pessoas com o objetivo de engajar, satisfazer e reter talentos na Sulnorte, a saber:

- **Avaliação por competências:** realizada anualmente com os colaboradores, consiste na avaliação, no *feedback* e na elaboração de um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) para cada funcionário;
- **Programa de Formação de Comandantes:** voltado para o desenvolvimento de marinheiros com o objetivo de assumirem a função de liderança na embarcação;
- **Avaliação do período de experiência:** feita com gestores e colaboradores para identificar possíveis *gaps* nos três primeiros meses de trabalho;
- **Observação funcional:** acompanhamento de eventuais lacunas comportamentais e/ou técnicas que vêm sendo observadas, para que seja traçado, em conjunto com a área de RH, um plano de alinhamento com o colaborador, por meio de *feedbacks* e/ou treinamento e desenvolvimento;
- **Frequência de visitas da liderança a bordo e nas bases operacionais:** visa manter um fluxo de comunicação constante com os colaboradores;
- **Ações de confraternização:** celebrações realizadas em datas especiais, por exemplo, a comemoração dos aniversariantes do mês.

Para verificar a eficácia das ações implementadas, fazemos o acompanhamento de vários indicadores de RH, como *turnover*, processo de avaliação de desempenho, entrevistas de desligamento, entre outros.

No ano de 2024, em especial, aprimoramos nossos processos internos para identificarmos pontos de melhoria na gestão de pessoas e dar o necessário suporte aos gestores na liderança de suas equipes.

Adicionalmente, rodamos nosso terceiro ciclo de avaliação de desempenho por competências e esperamos que os resultados identificados nos auxiliem a melhorar cada vez mais a gestão de pessoas, para que possamos ser mais eficazes nas ações de desenvolvimento dos profissionais e sustentação do crescimento.

O processo de avaliação por competências consiste no preenchimento de formulário com escalas de avaliação dos funcionários, seguido de *feedback* do gestor para o colaborador e elaboração de um Plano de Desenvolvimento Individual.

Entre outros benefícios para desenvolver competências, a Sulnorte oferece cursos de Inglês e a primeira graduação para funcionários que desejam ter nível superior, de acordo com as regras internas do programa. GRI 404-2

Ainda com o objetivo de fazer a gestão de desempenho dos colaboradores, contamos com um sistema de metas individuais, que são desdobradas desde o nível de Diretoria Executiva até os níveis operacionais, com exceção dos marítimos. Esse sistema está de acordo com nosso Programa de Remuneração Variável e se baseia em objetivos de curto prazo da companhia.

A Sulnorte acredita no sistema de meritocracia, por isso, também aplica a ferramenta de avaliação por competências para identificar como o comportamento esperado do colaborador está refletido no desempenho dele, utilizando-se da ferramenta Plano de Desenvolvimento Individual para desenvolver competências que lhe faltam.

Na busca por novos talentos que poderão suportar o crescimento sustentável da companhia, a Sulnorte lançou Programas de Trainees de Operações e Estágio, e ampliou a parceria com representantes da Autoridade Marítima para oferecer vagas para complementar a formação dos Praticantes de convés e de máquinas.

Melhoria contínua

Avaliação de desempenho por competências

Considerando que caminhamos para o quarto ano do processo de avaliação de desempenho por competências para as equipes administrativas e de manutenção, esperamos um amadurecimento nesse processo para obter resultados mais consistentes e consolidar os Planos de Desenvolvimento Individual. Planejamos também incluir os colaboradores marítimos no processo de avaliação por competências.

Além das necessidades de qualificação apontadas nos planos individuais dos colaboradores, buscamos continuamente identificar treinamentos necessários para promover e sustentar o crescimento da Sulnorte de acordo com as melhores práticas de mercado e as novas tecnologias, sem perder de vista o aprimoramento dos processos para alcance de uma maior eficiência no modo como prestamos os nossos serviços.

Benefícios para colaboradores

Equilíbrio entre vida pessoal e profissional

GRI 401-2

Para promover a satisfação e o bem-estar da equipe, a Sulnorte oferece diversos benefícios, tais como plano de saúde e odontológico, seguro de vida, vale-refeição, vale-alimentação, PLR, parceria Gympass[3] e convênio Vidalink.

Em 2024 concluímos a implantação do controle de ponto eletrônico para nossos colaboradores administrativos, o que possibilita ao gestor e ao RH uma melhor gestão das horas extras, com o objetivo de promover um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

O plano de saúde tem cobertura nacional, com quarto privativo, conforme regras da Agência Nacional de Saúde (ANS). Nosso contrato possui três tipos de planos, escolhido pelo colaborador.

O seguro de vida empresarial está alinhado com as práticas de mercado e garante prêmio mínimo de dez vezes o salário para o quadro administrativo e 30 vezes a remuneração base para marítimos no caso de morte ou invalidez[4]. Na apólice, existe cobertura na hipótese de invalidez parcial ou permanente. No caso de invalidez por acidente, o prêmio é o dobro do estipulado.

No que tange à remuneração dos colaboradores da Sulnorte, possuímos tabela salarial por cargo alinhada com o setor em que atuamos. Periodicamente, ela é reavaliada para possíveis adequações às variações de mercado.

Nosso quadro administrativo possui remuneração variável atrelada às metas individuais desdobradas do plano estratégico da Diretoria, que visa à melhoria contínua, à eficiência operacional e ao crescimento dos resultados econômicos e financeiros.

Acordos coletivos

GRI 2-30

Todos os colaboradores da Sulnorte estão abrangidos por instrumento coletivo de trabalho, seja por acordos ou convenções firmados com os sindicatos representativos das respectivas categorias e bases territoriais. A empresa mantém uma política transparente de negociação com os sindicatos e, em muitos casos, amplia os benefícios previstos nas normas coletivas vigentes, garantindo condições superiores às exigidas pela legislação trabalhista.

3. Gympass é um benefício corporativo que dá acesso a uma rede de serviços de bem-estar e atividades físicas, como academias, estúdios, centros esportivos, *personal trainers* e aplicativos. Funciona como uma assinatura mensal que permite o acesso a diferentes locais de treinamento, sem a necessidade de pagar por várias mensalidades. Os colaboradores das empresas parceiras podem escolher o plano que querem contratar. Recentemente, a marca Gympass mudou de nome para Wellhub. E Vidalink é um benefício que conta com um aplicativo de nutrição somado a um Benefício Farmácia administrado pela marca Vidalink, oferecendo descontos exclusivos em diversos medicamentos. É disponibilizado um saldo mensal de R$ 150, não cumulativo, para utilização nas compras de medicamentos genéricos. O ciclo de utilização do saldo mensal é do primeiro dia ao último dia de cada mês.

4. A empresa fornece o plano de saúde Seguros Unimed para colaboradores marítimos contratados nas regiões de Santarém/PA e Rio Grande/RS, por não haver base territorial que atenda ao plano Amil, oferecido as demais trabalhadores localizados nas outras regiões.

Saúde, Segurança e Qualidade de Vida

Na Sulnorte, demonstramos o nosso compromisso com a saúde, a segurança e o bem-estar de toda a equipe por meio de práticas que visam garantir um ambiente seguro, respeitoso, inclusivo e saudável. Os treinamentos contínuos, o monitoramento sistemático das condições de trabalho e a adoção incansável de normas e procedimentos de segurança também contribuem com a proteção de nossos colaboradores.

32 Sistema de gestão para SST

33 Avaliação de riscos e sistema de prevenção

34 Incidentes e acidentes de trabalho

34 Saúde, bem-estar e qualidade de vida

35 Participação e engajamento dos colaboradores

35 Ocorrências registradas e ações tomadas

Sistema de gestão para SST

Ambiente seguro e saudável para todas as pessoas

GRI 403-1

Para prevenir ou mitigar impactos negativos associados às nossas operações, promovemos programas abrangentes nas áreas de saúde, segurança e qualidade de vida. Para se ter uma ideia, em 2024, investimos mais de R$ 1 milhão na prevenção de acidentes e na melhoria das condições de trabalho.

Esse montante foi direcionado para diversas atividades, por exemplo, atualização e fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), gerenciamento de resíduos e serviços para a manutenção da saúde, entre eles, análises de potabilidade da água, qualidade do ar e treinamentos de atualização para atividades críticas.

Os investimentos também permitiram operacionalizar importantes programas de Saúde e Segurança no Trabalho (SST), como Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), Programa de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) e laudos técnicos.

Para 2025, nossa estimativa é investirmos cerca de 10% a mais que o ano anterior, com objetivo de manter o Índice de Desempenho de Segurança (IDS) dentro dos padrões estabelecidos pela empresa e fortalecer nossa cultura de segurança, impulsionando a melhoria contínua dos indicadores de desempenho, reforçando o compromisso com a preservação da vida, o bem-estar dos colaboradores e a excelência operacional.

Na Sulnorte, contamos com o Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho, que abrange colaboradores próprios e terceirizados de todas as atividades marítimas e operacionais realizadas pelos rebocadores, incluindo aquelas que acontecem nas oficinas e nos escritórios.

Nosso sistema está alinhado com as melhores práticas do mercado e foi projetado para assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável para todas as pessoas envolvidas em nossas operações. Não há áreas ou atividades excluídas do escopo do sistema.

A implantação do Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho atende, em primeiro lugar, às exigências da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especificamente às Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que estabelecem diretrizes obrigatórias para a segurança e a saúde no trabalho; e, em segundo lugar, às normas marítimas aplicáveis ao negócio da Sulnorte.

As NRs são mandatórias para todas as empresas no Brasil e cobrem aspectos específicos de segurança em diferentes setores e atividades. A seguir, as normas mais relevantes para as operações da Sulnorte:

- **NR-10** (Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade);
- **NR-12** (Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos);
- **NR-30** (Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário);
- **NR-33** (Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados);
- **NR-34** (Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e de Reparação Naval);
- **NR-35** (Trabalho em Altura).

O nosso sistema de gestão para saúde e segurança do trabalho também foi desenvolvido com base na norma ISO 45001, que proporciona uma abordagem robusta e eficaz para a gestão de riscos e a promoção de um ambiente de trabalho seguro. Embora a Sulnorte ainda não seja certificada pela ISO 45001, os princípios dessa norma orientam as práticas e procedimentos de SST adotados por nós.

A Sulnorte não realiza auditoria interna, mas, pontualmente, os profissionais da área de Qualidade, Saúde, Meio Ambiente e Segurança (QSMS) verificam o atendimento aos requisitos das normas regulamentadoras durante a execução das atividades.

Para checar a eficácia das ações implementadas, realizamos *benchmarking*[5] para comparar o nosso desempenho ao de outras organizações e identificar áreas para aprimoramento. Também empregamos mecanismos de reclamação e sistemas de *feedback* das partes interessadas com o objetivo de coletar informações diretas sobre a eficácia das ações e identificar oportunidades de melhoria.

Empregados próprios e terceiros cobertos pelo Sistema de Gestão

GRI 403-8

Na Sulnorte, trabalhamos como uma unidade, garantindo que todos os colaboradores – 237 próprios e 625 terceiros – estejam amparados pelo nosso Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho enquanto exercendo atividades em locais 100% controlados pela companhia.

5. Processo de pesquisa entre empresas do mesmo setor para analisar como seus produtos, processos e serviços estão sendo desempenhados em relação aos concorrentes.

Avaliação de riscos e sistema de prevenção

Como garantimos a segurança de nossos colaboradores

GRI 403-2, 403-5, 403-7

Conhecemos o tamanho da nossa responsabilidade como prestadora de serviços de apoio portuário. Por isso, adotamos métodos abrangentes para prevenir e mitigar impactos significativos de saúde e segurança do trabalho relacionados às nossas operações.

Nesse contexto, um dos principais instrumentos utilizados é o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que estrutura as etapas de identificação, avaliação e gestão dos riscos associados às atividades que executamos. Realizamos também levantamentos detalhados de Aspectos, Impactos, Perigos e Riscos (AIPR) para cada atividade crítica. Essas ferramentas nos permitem concretizar uma análise minuciosa de todos os riscos envolvidos, levando à definição e à implantação de ações de controle específicas para mitigá-los.

Além da AIPR, para as atividades rotineiras, fazemos uma análise de risco simplificada, que, embora menos complexa, é essencial para identificar e controlar riscos cotidianos de forma eficaz. Essa abordagem integrada, que inclui tanto métodos detalhados quanto simplificados, assegura que possamos lidar proativamente com os perigos e riscos identificados, mantendo um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Para prevenir e mitigar os impactos significativos na saúde e na segurança do trabalho das prestadoras de serviço, verificamos rigorosamente as certificações obrigatórias para assegurar a conformidade com os requisitos regulamentares. Adicionalmente, para atividades críticas nos rebocadores, utilizamos um processo de Permissões de Trabalho (PT), que garante a implementação de medidas de segurança adequadas antes do início das atividades de risco.

Todas essas práticas adotadas pela Sulnorte visam controlar os perigos associados e assegurar que todas as operações sejam realizadas com total segurança e em conformidade com as normas estabelecidas.

Para identificar periculosidade e avaliar riscos de forma rotineira e não rotineira, firmamos contratos de maneira preventiva com empresas terceirizadas especializadas, que fornecem laudos técnicos, mesmo contando com profissionais experientes internamente. Isso garante uma avaliação detalhada e imparcial de perigos e riscos, assegurando que todas as medidas necessárias sejam aplicadas de forma eficaz.

A qualidade desses processos é garantida por meio da contratação de consultorias especializadas, que possuem experiência e competência no setor. Com base em suas avaliações, implantamos ações corretivas e preventivas para mitigar riscos identificados, revisando e atualizando procedimentos, treinamentos e protocolos de segurança.

Ao mesmo tempo em que todas essas avaliações são realizadas, os colaboradores têm a possibilidade de relatar perigos e situações de periculosidade por meio do Cartão de Identificação de Desvios (CID), uma ferramenta essencial do sistema de QSMS.

O CID permite que os colaboradores registrem, de forma anônima, qualquer condição ou comportamento que esteja fora dos padrões de segurança estabelecidos. Para garantir a proteção contra represálias, os relatos são registrados de forma coletiva, vinculados à embarcação e não ao indivíduo que fez a notificação.

Caso os colaboradores verifiquem situações que possam lhes causar acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa assegura o cumprimento do artigo 483 da CLT, por meio de sua permissão de trabalho e procedimento SMS.019 – Programas de Prevenção, que estabelece claramente que eles têm o direito de interromper suas atividades ao identificar uma situação de risco grave e iminente, conforme previsto em lei: *"O trabalhador pode interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho onde, a seu ver, por motivos razoáveis, envolva um risco grave e iminente para a sua vida ou saúde, informando imediatamente ao seu superior hierárquico."*

Todos os colaboradores recebem treinamento sobre esses procedimentos.

Além disso, a Sulnorte oferece capacitações em saúde e segurança do trabalho adaptadas tanto aos riscos ocupacionais quanto às situações específicas enfrentadas pelos profissionais em suas atividades.

Informação e treinamento para todas as pessoas

Todos os colaboradores passam por treinamentos obrigatórios, que abordam princípios gerais de segurança, como uso de EPIs, procedimentos de emergência e primeiros socorros.

Também oferecemos treinamentos específicos para atividades de maior risco, como trabalho em altura, movimentação de cargas, trabalho a quente, trabalho em eletricidade e em espaços confinados.

Esses treinamentos são realizados regularmente por profissionais qualificados, a fim de garantir que nossos colaboradores estejam sempre atualizados e preparados para lidar com as condições de risco inerentes às suas funções.

Incidentes e acidentes de trabalho

Compreender para evitar

Uma de nossas maiores preocupações é garantir a segurança dos colaboradores em todos os níveis operacionais. Portanto, estudamos cada caso de acidente de trabalho e verificamos os números para mensurar o sucesso de novas abordagens adotadas.

A investigação de incidentes e acidentes de trabalho e a avaliação dos riscos associados são conduzidas de acordo com o procedimento interno SMS.024, que detalha todo o processo, inclusive a classificação das ocorrências, as responsabilidades na condução das investigações e os prazos estabelecidos, bem como a definição e a implantação de ações corretivas e preventivas.

O procedimento interno SMS.024 prevê também a disseminação das lições aprendidas e a avaliação de eficácia das ações adotadas, assegurando que os riscos sejam adequadamente mitigados e que a segurança no ambiente de trabalho seja continuamente aprimorada.

No decorrer do ano, a equipe da área de QSMS realizou inspeções regulares de saúde e segurança por meio de visitas semanais a bordo, com o objetivo de identificar desvios e situações de risco que pudessem comprometer a integridade dos colaboradores. Em filiais onde não há um técnico de segurança residente, são programadas visitas periódicas desse profissional ao longo do ano, durante as quais também são conduzidas as auditorias.

Além disso, todas as lideranças da empresa são treinadas no procedimento de investigação de acidentes e na identificação de desvios, garantindo que todos os níveis hierárquicos estejam alinhados e comprometidos com os protocolos de segurança e com a promoção de ambientes de trabalho mais seguros.

Saúde, bem-estar e qualidade de vida

Cuidados dentro e fora do ambiente da Sulnorte

GRI 403-3, 403-6

Na Sulnorte, os serviços de saúde do trabalho desempenham um papel crucial na identificação, eliminação de situações de risco e redução de riscos e fazem parte do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

Com base nos riscos mapeados pelo Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), o PCMSO prevê a realização de exames médicos específicos para monitorar continuamente a saúde dos colaboradores, garantindo que quaisquer condições de risco sejam identificadas e tratadas. A qualidade desses serviços é assegurada por meio da seleção criteriosa de prestadores especializados.

Para além do ambiente de trabalho, facilitamos o acesso de nossos colaboradores a serviços médicos e de saúde por meio da oferta de um plano de saúde abrangente. Esse plano cobre uma ampla gama de serviços, incluindo consultas com especialistas, exames, tratamentos e procedimentos hospitalares, assegurando o acesso aos cuidados médicos de qualidade para todo o time.

Também promovemos iniciativas voltadas à redução dos riscos à saúde não relacionados ao trabalho, entre elas, campanhas de conscientização como Setembro Amarelo, Outubro Rosa e Novembro Azul, que visam à prevenção e ao diagnóstico precoce de doenças específicas, além de disponibilizarmos informativos sobre saúde geral e bem-estar.

Essas ações são comunicadas aos colaboradores por meio de canais internos, garantindo que todos tenham acesso às informações e possam se beneficiar dos programas de promoção da saúde disponíveis.

Em 2024, os destaques foram as campanhas de conscientização, a divulgação de materiais informativos e a criação de mais um canal de comunicação dedicado às questões de saúde e segurança: o QSMS Conecta. Por meio dele, são enviadas periodicamente dicas de segurança, informativos, alertas e divulgações de campanhas, fortalecendo a comunicação e o engajamento dos colaboradores.

Adicionalmente, implantamos um controle rigoroso das horas trabalhadas, garantindo a gestão adequada das jornadas de trabalho e prevenindo excessos. Essas iniciativas foram fundamentais para promover um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado.

Participação e engajamento dos colaboradores

Canais de comunicação direta com a liderança

GRI 403-4

A companhia facilita o acesso dos colaboradores a informações relevantes sobre saúde e segurança do trabalho por meio do canal QSMS Conecta no WhatsApp, pelo qual são divulgadas orientações e atualizações importantes.

Embora não haja comitês formais como a CIPA, utilizamos o QSMS Conecta para manter todos os colaboradores informados a respeito das práticas de segurança e saúde, fazendo com que as informações estejam sempre acessíveis.

Os colaboradores são incentivados a utilizar outras ferramentas já citadas, como o CID, para reportar situações de risco e solicitar as devidas correções.

Ocorrências registradas e ações tomadas

Na tabela abaixo, é possível analisar os dados provenientes dos registros de todos os acidentes de trabalho ocorridos desde 2022 até 2024, incluindo empregados da Sulnorte e colaboradores terceirizados.

Acidentes de trabalho – empregados GRI 403-9

	2022	2023	2024
Número de horas trabalhadas	581.735	567.749	585.858
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0,00	0,00	0,00
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	1	6	5
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	1,72	10,57	8,53
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (inclui óbitos)	3	9	7
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (inclui óbitos)	5,16	15,85	11,95

Acidentes de trabalho - trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização GRI 403-9

	2022	2023	2024
Número de horas trabalhadas	581.735	567.749	585.858
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0,00	0,00	0,00
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	0
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0,00	0,00	0,00
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (inclui óbitos)	0	0	0
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (inclui óbitos)	0,00	0,00	0,00

O processo de gestão de acidentes é orientado pelo Procedimento de Investigação de Acidentes (SMS.024), que detalha o formulário específico a ser utilizado para o registro das ocorrências.

Os indicadores de frequência e gravidade, entre outros, são monitorados pelo setor de QSMS da matriz, que também coordena os planos de ação acordados com as áreas responsáveis. Esses indicadores, essenciais para a gestão de segurança e saúde ocupacional, são disponibilizados para Diretoria, Gerência e Coordenação por meio do Power BI, garantindo transparência e acessibilidade às informações.

Nos anos anteriores a 2021, o número de acidentes era significativamente maior. Com a criação do setor de QSMS em 2021, houve uma redução notável no número de acidentes, com uma queda progressiva ainda mais acentuada nos anos subsequentes.

A criação do setor de QSMS trouxe um impacto positivo, pois o enfoque mais intenso no tema combinado com a implantação de novas políticas e procedimentos fizeram com que os colaboradores prestassem mais atenção às suas atividades diárias. Essa mudança inicial na mentalidade coletiva resultou em uma redução dos acidentes, criando maior vigilância e um senso de responsabilidade entre os funcionários.

Diante desse cenário, entendemos que a cultura de segurança não é um objetivo estático, mas algo que requer reforço e esforço contínuo. Por isso, as lideranças dos outros setores passaram a desempenhar papel crucial no engajamento das equipes com o tema da segurança.

As situações que apresentam potencial de acidentes graves em nossa operação foram identificadas por meio de análises de risco, inspeções regulares e relatos de incidentes. Essas situações incluem trabalho em altura, trabalho a quente, movimentação de carga, trabalho com eletricidade e espaço confinado.

Para minimizar os riscos associados a esses perigos críticos, foram colocadas em prática diversas medidas, como procedimentos de segurança e treinamentos específicos. Essas ações seguem a hierarquia de controles, priorizando a eliminação de riscos sempre que possível e, quando inviável, a mitigação por meio de controles administrativos e equipamentos de proteção.

No entanto, durante o período coberto pelo relatório, nenhum acidente grave foi diretamente causado pelos perigos críticos mencionados. Em vez disso, o evento mais grave registrado decorreu de situação associada à desatenção e à inobservância de recomendações básicas de segurança, como não segurar no corrimão ao utilizar escadas.

Em 2024, foi observada uma redução na quantidade total de acidentes em comparação a 2023, que reforça que os esforços de prevenção vêm gerando resultados positivos no fortalecimento da cultura de segurança. Contudo, a ocorrência de um evento de gravidade moderada — ainda que isolado — evidencia que a manutenção da disciplina operacional e da atenção aos requisitos básicos de segurança continua sendo um desafio constante e indispensável.

Como resposta, foram tomadas medidas adicionais, incluindo campanhas de conscientização e a realização de procedimentos para garantir a adesão às práticas básicas de segurança. A persistência de acidentes relacionados à desatenção destaca a necessidade contínua de reforçar a cultura de segurança e a adesão às práticas recomendadas.

Engajamos também nossos parceiros comerciais no propósito de atuar de forma preventiva ao exigir que todos os fornecedores cumpram rigorosamente a legislação vigente e nossos padrões de segurança e qualidade.

Quando necessário, oferecemos apoio técnico e orientação para ajudar os fornecedores a implementar boas práticas de saúde e segurança no trabalho, promovendo o desenvolvimento contínuo e o alinhamento com nossas diretrizes de prevenção.

Excelência Operacional na Era da Transformação Digital

Temas materiais [GRI 3-3]: Excelência Operacional + Experiência do Cliente + Transformação Digital

Em 2024, recebemos o rebocador SN Cariri, com tração estática de 63t, que encerrou o ano operando no Terminal de Madre de Deus – BA, e iniciamos a construção de dois novos rebocadores junto ao Estaleiro Rio Maguari. Os rebocadores, com tração estática de +70t, uma tendência no mercado brasileiro de apoio portuário, foram projetados pelo *designer* canadense Robert Allan e fazem parte da série RAmparts 2300.

O diferencial do projeto de construção dos rebocadores em questão é a inserção de novas tecnologias, que contemplam não somente equipamentos e sistemas de automação, mas também a regulamentação ambiental, tão evidenciada nos dias de hoje em função da necessidade de controle de poluição nos diversos ambientes em que trabalham os nossos rebocadores. Nesse sentido, podemos destacar o emprego de motores a diesel de alta performance, enquadrados na mais estrita legislação antipoluição e com tecnologia TIER III[6].

A inovação presente nesses rebocadores está nas linhas hidrostáticas aprimoradas, que permitirá um deslocamento com menor arrasto hidrodinâmico, proporcionando ganhos na redução do consumo de combustível por milha náutica navegada e, consequentemente, redução na emissão de gases do efeito estufa, além de maior potência dos motores principais.

Tal configuração de embarcação já é utilizada na Europa e nas Américas e contribui substancialmente na redução global de emissões de monóxido de carbono (CO), óxidos de nitrogênio (NOx) e demais gases nocivos ao meio ambiente.

Na frota atual, em termos operacionais, realizamos ações relacionadas à redução do consumo de óleo combustível, usando, em substituição, sempre que disponível, alimentação externa por energia elétrica quando os rebocadores estão atracados em suas bases operacionais, substituindo assim a utilização dos geradores presentes em suas praças de máquinas – os MCAs, conforme destacado no capítulo Cuidado com o meio ambiente.

Para aproveitar as oportunidades existentes em sustentabilidade, vamos continuar investindo na renovação da frota, sempre pensando em embarcações mais modernas, assim como as mencionadas acima, direcionadas à inovação e às práticas sustentáveis.

6. A tecnologia Tier III para motores de embarcações refere-se a um conjunto de normas e regulamentações de emissões de gases poluentes estabelecido pela *International Maritime Organization* (IMO), que faz parte da Convenção Internacional para a Prevenção da Poluição por Navios (MARPOL). O principal objetivo dessas normas é reduzir a emissão de poluentes nocivos, como óxidos de nitrogênio (NOx), de motores a diesel utilizados em navios e embarcações.

Transformação digital

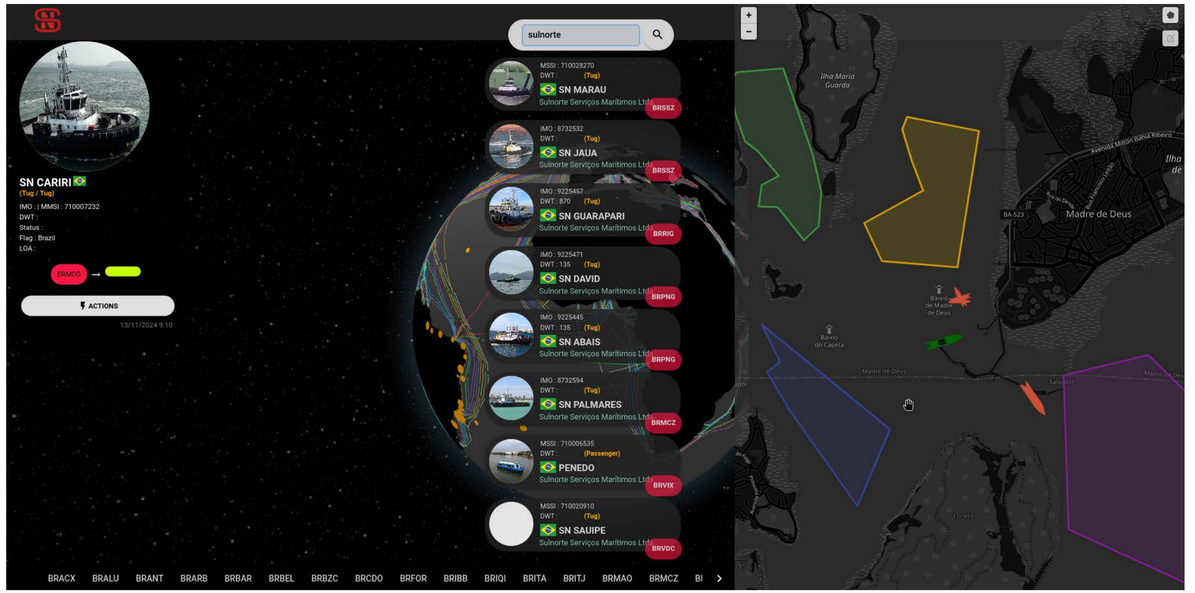
Avanços e melhorias ao longo de 2024

Na Sulnorte, estamos atentos à transformação digital vivida no Brasil e no mundo. Tanto que, sempre que possível, adotamos novas tecnologias, automatizamos processos e investimos na melhoria da eficiência e da competitividade. Planejamos, inclusive, digitalizar algumas operações e automatizar outras com o uso de robôs.

Nessa caminhada, em 2024, realizamos um investimento de mais de R$ 2,1 milhões em transformação digital, conforme a seguir:

- Equipamos toda a frota com antenas Starlink de alta velocidade de conexão;
- Implementamos o monitoramento por câmeras em 80% da frota;
- Desenvolvemos internamente um sistema operacional como ferramenta de suporte para a prospecção comercial e monitoramento da velocidade das embarcações em tempo real; e
- Desenvolvemos interfaces eficientes integrando os sistemas internos da empresa.

Para os próximos anos, planejamos aplicar inteligência artificial nos sistemas existentes com o objetivo de aumentar nossa eficiência operacional.



Cuidado com o Meio Ambiente

Temas materiais [GRI 3-3]: Mudanças Climáticas + Gestão Energética

Diariamente, os noticiários exibem reportagens sobre seca, calor extremo, tempestades, enchentes e fenômenos que estão se manifestando em períodos fora do esperado e com maior intensidade do que o previsto. Todos esses acontecimentos são consequências das mudanças climáticas, que são uma realidade altamente preocupante para instituições governamentais e não governamentais em nível global.

41 Identificação da pegada de carbono
41 Gestão ambiental e biodiversidade
43 Eficiência energética
44 Gestão do uso da água

Os impactos das mudanças climáticas já podem ser sentidos por todos, inclusive pela Sulnorte. Para nós, os principais efeitos estão relacionados aos riscos físicos decorrentes de catástrofes naturais ou sazonalidade hidrológica. GRI 201-2

Como exemplo recente, as enchentes que ocorreram no Rio Grande do Sul em maio de 2024 impactaram severamente toda a região metropolitana de Porto Alegre, local onde mantemos operações. Além dos alagamentos que comprometeram a infraestrutura urbana e portuária, o acúmulo de sedimentos e detritos trazidos pelos rios da região serrana alterou o calado do canal de navegação no Lago Guaíba, restringindo a movimentação de embarcações e exigindo intervenções emergenciais, como dragagens. Essa situação gerou impactos operacionais significativos, afetando não apenas as empresas que atuam no porto, mas também a logística regional e a economia local.

Diante desse cenário, a Sulnorte instaurou imediatamente seu Comitê de Crise para enfrentar os desafios decorrentes das enchentes no Rio Grande do Sul. Esse comitê coordenou ações emergenciais de apoio aos colaboradores diretamente impactados, além de mobilizar recursos operacionais para auxiliar as autoridades locais. Nossos rebocadores foram empregados em operações críticas, contribuindo com esforços logísticos e humanitários fundamentais para a cidade e para a região metropolitana de Porto Alegre durante o período mais severo da crise.

Atualmente, não possuímos métodos específicos implementados para a gestão de riscos associados a desastres naturais. No entanto, os eventos recentes reforçam a necessidade de avançarmos na avaliação desses riscos e na construção de planos de contingência mais robustos, considerando os efeitos das mudanças climáticas sobre nossas operações.

Classificamos os riscos associados às mudanças climáticas em dois grupos, a saber:

RISCO FÍSICO
catástrofes naturais

O impacto direto desses eventos pode incluir a paralisação das operações dos rebocadores, o que resultaria em uma diminuição substancial da receita devido à interrupção dos serviços.

Outro ponto de atenção são os possíveis danos às infraestruturas e aos ativos, que podem acarretar custos adicionais para reparos e manutenção, afetando a capacidade de operação e, consequentemente, o desempenho financeiro da Sulnorte.

No momento, não temos métodos específicos implementados para gerenciar o risco de catástrofes naturais.

RISCO FÍSICO
sazonalidade hidrológica

Em determinadas áreas das regiões Norte e Nordeste do Brasil, a sazonalidade hidrológica, especialmente durante o período de estiagem, pode resultar em um baixo calado nos corpos hídricos, o que impacta a navegabilidade de embarcações maiores, a exemplo dos navios, em portos dessas localidades, reduzindo o volume de movimentação de cargas.

Como consequência, há redução na receita devido à menor demanda por serviços de apoio portuário durante essas épocas, o que gera impacto no fluxo de caixa e na estabilidade financeira da Sulnorte.

Para mitigar o risco relacionado à sazonalidade hidrológica, utilizamos o conhecimento prévio que temos a respeito dessa variável, incluindo os meses de seca, as áreas mais afetadas e um histórico detalhado sobre o impacto causado na receita da companhia.

Com base nessas informações, conseguimos prever a queda de receita nos períodos de menor demanda. Portanto, essa variação é anualmente considerada no planejamento orçamentário, e nossos planos financeiros e operacionais são ajustados, mitigando assim os impactos financeiros desse risco.

Os ajustes incluem a alocação de recursos para períodos de menor demanda. Dessa forma, a Sulnorte faz uma gestão mais eficiente dos custos e mantém a estabilidade financeira, mesmo durante as épocas de menor movimentação nos portos afetados.

Riscos climáticos de transição

Além dos riscos físicos, a Sulnorte também está sujeita aos riscos climáticos de transição devido à crescente demanda de clientes e parceiros de negócios, que cada vez mais exigem serviços sustentáveis e de baixo carbono.

Identificação da Pegada de Carbono

Primeiros passos rumo à descarbonização

Em 2024, concluímos nosso primeiro Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa, referente ao ano-base de 2022, elaborado em parceria com a DNV (Det Norske Veritas), empresa de referência internacional em certificação e verificação. Este relatório representa um marco na jornada da Sulnorte rumo a uma gestão ambiental mais estruturada e ao entendimento dos impactos de nossas operações.

Embora ainda não tenhamos políticas ou compromissos formais estabelecidos especificamente para descarbonização, a conclusão do inventário nos proporciona uma base sólida para a análise de nossas emissões, bem como para a identificação de oportunidades de redução da pegada de carbono.

Com as informações obtidas, estamos mais preparados para avaliar nossos impactos, priorizar ações e avançar na construção de estratégias que contribuam efetivamente para a mitigação das emissões e para a promoção de uma operação mais sustentável.

Gestão ambiental e biodiversidade

Descarte de resíduos e outros cuidados

Embora a Sulnorte ainda não possua uma política formalmente estabelecida para a gestão ambiental e da biodiversidade, reafirmamos nosso compromisso com a proteção do meio ambiente e a preservação da diversidade biológica. Nossos compromissos atendem à conformidade regulatória, assegurando que as operações estejam de acordo com as exigências legais ambientais.

Quanto aos possíveis impactos significativos de nossas atividades, produtos e serviços na biodiversidade, podemos afirmar que estão relacionados à poluição da água e do ar, conforme descritos a seguir:

- **Poluição da água:** principalmente por derramamentos de óleo diesel ou lubrificante no mar, afetando diretamente a vida aquática e os ecossistemas marinhos;

- **Poluição do ar:** emissões de CO_2 provenientes dos motores dos rebocadores, que podem contribuir com a acidificação dos oceanos e alterações climáticas, afetando a biodiversidade.

No que se refere à gestão de resíduos, os principais impactos potenciais da Sulnorte estão relacionados a resíduos gerados nas próprias atividades da companhia. Ainda não foram mapeados os resíduos gerados por nossa cadeia de fornecedores e clientes – *upstream* ou *downstream*.

Em 2024, concluímos a elaboração dos Planos de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) para toda a frota de rebocadores, consolidando um importante avanço na nossa gestão ambiental. Esse processo fortalece o controle sobre a geração, segregação, armazenamento e destinação dos resíduos, especialmente os resíduos oleosos, que são os mais relevantes na nossa operação.

Mantemos nosso compromisso permanente com a redução dos resíduos gerados e a busca por práticas cada vez mais sustentáveis, promovendo a conscientização ambiental dos colaboradores e aprimorando continuamente nossos processos.

Os impactos que podem ocorrer caso os resíduos líquidos e sólidos não sejam gerenciados adequadamente dizem respeito à degradação ambiental, afetando ecossistemas locais e/ou a saúde dos colaboradores, conforme descrito a seguir:

- **Poluição do solo e da água:** o descarte inadequado de resíduos, como óleos usados, produtos químicos e outros materiais contaminantes, pode poluir o solo e os corpos d'água, afetando o ambiente local, a fauna e flora;

- **Risco à saúde e segurança dos colaboradores:** a exposição a resíduos perigosos sem o devido manejo pode causar acidentes e doenças ocupacionais, como problemas respiratórios ou dermatológicos.

Para garantir que esses impactos não se materializem, contamos com um processo rigoroso para a gestão de resíduos sólidos, líquidos e resíduos contaminados, o que garante tratamento e encaminhamento adequado para a disposição final segura de todos os resíduos gerados em nossas operações, culminando na emissão do Certificado de Destinação Final (CDF).

Como parte das iniciativas para melhorar a gestão de resíduos, desenvolvemos o Programa 5S entre nossos funcionários, com o objetivo de educá-los sobre a importância da redução na geração de resíduos e para promover um ambiente de trabalho mais organizado e sustentável.

Outras medidas adotadas para reduzir a geração de resíduos incluem a melhoria contínua nos processos de manutenção dos rebocadores com enfoque no uso eficiente de materiais para minimizar desperdícios, com destaque para o incremento das manutenções preditivas por meio da análise de óleo lubrificante, que visa maximizar o aproveitamento do produto. Essa prática prolonga o ciclo de vida útil do óleo sem comprometer o desempenho dos motores, resultando em uma diminuição significativa do consumo e, consequentemente, na geração de resíduos oleosos.

A eficácia das ações implantadas para a gestão de resíduos é monitorada continuamente pelo setor de QSMS, em colaboração com demais áreas envolvidas. Quando detectado algum desvio que ocasiona geração de resíduo superior aos padrões normais, o setor de QSMS sinaliza para o setor responsável e participa da elaboração de um plano de ação corretivo, visando à readequação e ao retorno à normalidade. Esse processo garante que as medidas adotadas sejam eficazes e que os resíduos sejam geridos de forma eficiente.

Gestão de resíduos próprios por empresas terceirizadas

Os resíduos gerados pela companhia em suas próprias atividades são gerenciados por empresas terceirizadas especializadas.

A Sulnorte garante que esse gerenciamento esteja em conformidade com as obrigações contratuais e legais por meio de uma rigorosa análise documental em um processo que inclui a verificação de documentos e certificações das empresas terceirizadas, bem como a validação das qualificações dos funcionários envolvidos no gerenciamento dos resíduos.

São monitoradas também as práticas de gestão de resíduos das empresas contratadas, para que estejam alinhadas com as normas ambientais vigentes, garantindo a correta destinação final.

Eficiência energética

Como reduzimos nosso consumo de energia

As medidas de eficiência energética são fundamentais por diversas razões, entre elas, porque promovem uma utilização mais sustentável dos recursos naturais. No contexto da Sulnorte, as ações de eficiência energética empregadas atualmente já estão promovendo uma redução no impacto negativo das emissões de gases de efeito estufa pelos rebocadores que utilizam motores a diesel – emissores de dióxido de carbono (CO_2) quando o combustível é consumido.

Se o desafio é diminuir o uso do combustível fóssil para preservar o meio ambiente e reduzir os custos da Sulnorte, adotamos uma solução que tem trazido resultados importantes para a companhia: passamos a utilizar, sempre que possível, energia elétrica de fontes terrestres para embarcações atracadas, o que nos permite desligar os motores auxiliares a bordo e baixar o consumo de diesel na geração de eletricidade enquanto os rebocadores estão atracados.

Nesse sentido, fizemos um investimento de R$ 46 mil em infraestrutura, possibilitando acesso à energia elétrica de terra, em Santarém/PA, o que nos trouxe redução no volume de combustível utilizado em cerca de 30 mil litros, totalizando menos 319,2 MWh[7] no consumo e uma economia de R$ 150 mil. GRI 302-4

Além do ganho ambiental, também tivemos ganhos operacionais, pois as embarcações que utilizam energia de terra têm redução no desgaste dos motores auxiliares, resultando em menor necessidade de manutenção e até aumento da vida útil desses equipamentos.

Nos próximos anos, com o apoio de organizações do setor, buscaremos aumentar a oferta desse tipo de energia nos portos, inclusive já existem projetos semelhantes em andamento para aplicarmos a mesma solução nas filiais de Paranaguá e Vila do Conde. Vale destacar que parcerias com o objetivo de desenvolver ações de eficiência energética fortalecem nossa marca e nos dão voz ativa na adoção de medidas que beneficiam toda a cadeia de operação portuária.

Além da solução de eficiência energética mencionada anteriormente, fazemos campanhas mensais de conscientização, que incluem temas ambientais e ações específicas sobre a redução de consumo de energia e, consequentemente, dos custos relacionados ao consumo de combustível pela frota de rebocadores. Adicionalmente, estamos desenvolvendo projeto de transição do fogão GLP para o modelo elétrico em alguns rebocadores. Já concluímos a alteração no SN Araruama e no SN Atalaia e, em breve, faremos o investimento no SN Pirajá e no SN Mossoró.

Outro ponto a destacar é o compromisso dos Comandantes e Chefes de Máquina em buscar a melhor equação de consumo eficiente em nossas embarcações. Tradicionalmente, temos o programa Grande Prêmio Eficiência, por meio do qual premiamos as melhores tripulações no que diz respeito ao desempenho em indicadores como segurança, uso da plataforma online de educação corporativa e consumo consciente de combustível. Essa iniciativa gera engajamento na redução do consumo de energia e na adoção de medidas mais eficientes.

Nosso desafio para os próximos anos é manter em andamento projetos de construção de novos rebocadores, ainda mais modernos e que reduzam os impactos de gases com efeitos nocivos no meio ambiente. Paralelamente, seguiremos estudando continuamente diferentes alternativas para a redução do consumo de combustível fóssil em nossa frota.

7. O fator de conversão utilizado foi de 10,64 kWh por litro de diesel. Esse valor representa a quantidade média de energia que pode ser gerada pela queima de um litro de diesel.

Gestão do uso da água

Qualidade e boas práticas para minimizar impactos ambientais

A Sulnorte adquire toda a água utilizada nos rebocadores exclusivamente de empresas qualificadas, que fornecem água potável com laudos de potabilidade, justamente para garantir a conformidade com os padrões de qualidade exigidos. Monitoramos continuamente a sua qualidade e, quando identificamos qualquer desvio nos padrões, garantimos que seja tratada para assegurar que todos os parâmetros sejam atingidos, entre eles, Ph, cloro, coliformes fecais, ferro etc.

No que diz respeito ao consumo humano dentro das embarcações, a água utilizada é mineral e provém de fornecedores qualificados. Nos escritórios, ela é fornecida pelos sistemas municipais de abastecimento das cidades onde possuímos filiais, e o descarte é realizado por meio do serviço de esgoto urbano.

Os principais impactos potenciais relacionados à água decorrem do fornecimento por terceiros, pois a gestão e as práticas desses fornecedores podem influenciar a qualidade e o uso sustentável dos recursos hídricos. Por isso, exigimos que nossos fornecedores apresentem laudos de potabilidade e sigam boas práticas para minimizar impactos ambientais.

Outro risco potencial indireto é a ocorrência de vazamentos de óleo diesel, lubrificante ou outro produto que possa contaminar o leito marinho local. Nesse caso, a Sulnorte realiza procedimentos rigorosos de segurança em todas as operações de abastecimento e transferências internas de óleo diesel em sua frota, além de adotar controles estritos durante as manutenções dos equipamentos. Esses procedimentos são continuamente revisados e aprimorados para garantir a proteção do meio ambiente.

Campanha mensal de QSMS

Junho

Junho

Campanha do Meio Ambiente

Campanha do Meio Ambiente

Quando é comemorado o Dia Mundial do Meio Ambiente?
O Dia Mundial do Meio Ambiente é comemorado anualmente em 5 de junho e tem como objetivo promover atividades de proteção e preservação do meio ambiente.
Esta data foi estabelecida pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 15 de dezembro de 1972, durante a Conferência de Estocolmo, que tratou do tema Ambiente

SN Sustentar: Programa de edução ambiental

A Sulnorte está lançando através do QSMS em foco neste mês de Junho um Programa de Educação ambiental intitulado **SN Sustentar**. Um projeto que visa criar rotinas a bordo e nos escritórios das filiais e matriz no quesito de preservação do Meio Ambiente. Serão abordados em um total de 04 episódios (01 por semana) no mês de junho temas e pautas ambientais tais como: Conhecendo o meio ambiente, Recursos naturais, Gerenciamento de resíduos e Edução ambiental. **NÃO PERCA!!**

SUSTENTAR

O que podemos fazer para preservar o meio ambiente?

- Respeite as leis ambientais;
- Não jogar lixo na rua:
- Separar o lixo reciclável do orgânico ;
- Cuide bem dos cursos de água;
- Usar menos plástico;
- Economize energia elétrica;
- Consumo consciente para preservar o planeta;
- Evite andar apenas de carro;
- Ensine seus filhos a cuidar do meio ambiente;

Conclusão

Portanto se não tivermos consciência de que nossos atos refletem diretamente ao ambiente em que vivemos, em breve não teremos mais um planeta para chamar de lar.

Alguns hábitos diários podem ser repensados, sem prejudicar ou dificultar a sua vida. O pouco de cada um, quando somado, pode ser a solução para salvar a natureza. Faça a sua parte, ajude na preservação do meio ambiente. A vida agradece.

Painel QSMS

Título: Campanha de QSMS – Item: SMS.019.C – Revisão 01 – Data da revisão: 09/03/2022
A versão controlada desse documento encontra-se no Sistema de Gestão Digital da Empresa. Cópias impressas são "NÃO CONTROLADAS"

Gestão da Cadeia de Valor

Temas materiais GRI 3-3: Gestão da Cadeia de Valor

Como ninguém faz nada sozinho, prezamos pelo bom relacionamento com nossos mais de seis mil fornecedores, exigindo sempre que produtos e serviços fornecidos à Sulnorte sejam de excelente qualidade, pois dela deriva, em grande parte, a sustentabilidade do nosso negócio e a satisfação dos nossos clientes.

No que diz respeito à criticidade, consideramos críticos os fornecedores relacionados a equipamentos das embarcações, contratação de estaleiros, serviços para as embarcações – caldeiraria, elétrica etc. –, afretamento[8] de embarcações e fornecimento de combustível para os rebocadores. A criticidade é definida por nível de gasto por ano, material utilizado ou serviço contratado.

Na data base de 31 de dezembro de 2024, estavam cadastrados em nosso sistema ERP o total de 7.326 fornecedores, sendo 7.189 ativos. O nosso compromisso com a seleção de fornecedores qualificados está estabelecido no Procedimento CPR.003 – Seleção e Qualificação de Fornecedores, que traz toda a documentação a ser solicitada nas contratações.

Por prezarmos pela qualidade dos nossos serviços, levamos muito a sério as avaliações técnico-comerciais. A competência técnica é analisada separadamente pelos departamentos de Compras e de Qualidade, Saúde, Meio Ambiente e Segurança (QSMS), juntamente com a área responsável pela contratação. Na avaliação comercial, são considerados três critérios: condição de pagamento, valor total e prazo de entrega e/ou atendimento.

Documentos solicitados na avaliação técnica

- Contrato Social e CNPJ
- FGTS dos funcionários
- Certidões negativas da Receita Federal e da Justiça do Trabalho
- Certidões de protesto e registro no Serasa
- Questionário de QSMS com 13 perguntas, inclusive sobre Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
- Proposta Técnica
- Anotação de Responsabilidade Técnica (ART)
- Licença de Operação
- Equipamentos disponíveis e suas condições

A Sulnorte não utiliza critérios ambientais na seleção e contratação de todos os fornecedores, porém, para atividades que necessitam de certificações ambientais, fazemos análise documental para garantir que o fornecedor é autorizado pela autoridade competente. GRI 308-1

Considerando nossa preocupação com a saúde e a segurança dos nossos colaboradores, bem como o respeito às regras trabalhistas, todos os fornecedores contratados para serviços de manutenção e operações contratualmente são cientes das responsabilidades e sobre a possibilidade de serem auditados considerando critérios sociais. GRI 414-1

As empresas contratadas pela Sulnorte têm a obrigação de manter os documentos referentes à qualidade, saúde, meio ambiente e segurança devidamente regularizados e em dia, tanto da empresa quanto de seus colaboradores.

Para monitorar o desempenho de nossos fornecedores, realizamos auditorias internas e/ou externas, alimentamos sistemas de medição, recebemos *feedbacks* das partes interessadas e fazemos *benchmarking*.

Atualmente, consideramos que 19 dos nossos fornecedores são potenciais causadores de impactos ambientais e/ou sociais negativos, sendo 16 deles fornecedores de combustível e três de produtos químicos. Esses impactos poderiam estar relacionados com contaminação por vazamento de combustível, óleos lubrificantes e outros químicos. Desse total, a Sulnorte acordou melhorias com cinco fornecedores e não precisou encerrar negociação com nenhum deles. GRI 308-2, 414-2

Não temos conhecimento de operações e/ou fornecedores em que o direito dos trabalhadores de exercer liberdade sindical ou negociação coletiva possa estar sendo violado. E atualmente não temos processos trabalhistas que envolvam fornecedores. GRI 407-1

Como já mencionamos anteriormente, selecionamos e contratamos fornecedores e prestadores de serviços com base em critérios técnicos de qualidade, custo e pontualidade, mas também exigimos um perfil ético em suas práticas de gestão e responsabilidade socioambiental, recusando práticas de concorrência desleal, trabalho infantil, trabalho forçado ou compulsório e outras práticas contrárias aos princípios definidos em nosso Código de Ética e Conduta.

Todos os nossos contratos são firmados com o compromisso de o fornecedor não utilizar, em tempo algum, trabalho infantil no fornecimento dos serviços ora contratados, observando o disposto na Constituição Federal, sob pena de rescisão imediata do presente contrato. GRI 408-1, 409-1

Na relação com nossos fornecedores, observamos as diretrizes legais e as boas práticas trabalhistas, sendo que o acesso aos dados é restrito e controlado e, em caso de violação dessas regras, haverá possibilidade de aplicação de sanções administrativas, disciplinares e legais cabíveis.

Como meta para os próximos anos, pretendemos ir além do gerenciamento básico dos contratos firmados e iniciar uma gestão mais completa da carteira de fornecedores, envolvendo tanto o setor de QSMS como as áreas diretamente beneficiadas com os serviços e produtos contratados. Dessa forma, poderemos acompanhar e medir importantes indicadores de qualidade, meio ambiente, saúde, segurança, entre outros, para continuamente refinar as nossas parcerias comerciais.

8. Contrato de afretamento é uma relação comercial entre o fretador e o afretador, que estabelece as situações em que o fretador disponibilizará seu navio ou os serviços da embarcação para o afretador, por um período estabelecido no contrato. Portanto, afretador é quem aluga a embarcação.

Gestão Financeira e Valor Compartilhado

Temas materiais GRI 3-3: Impacto Econômico Local

Somos uma companhia dinâmica e flexível, sempre em busca de proporcionar a melhor experiência aos nossos clientes. Os resultados demonstram que estamos no caminho certo, pois nosso desempenho financeiro em 2024 foi muito positivo, tanto no faturamento bruto quanto no EBITDA[9], haja vista que cumprimos os objetivos orçamentários que tínhamos estipulado como meta para o ano.

48 Impacto econômico local

49 Gerenciamento de tributos

50 Governança e gestão de risco fiscal

50 Relacionamento com autoridades fiscais

51 Relato País-a-País

9. EBITDA é um importante indicador econômico-financeiro usado como parâmetro para os usuários da análise do potencial da geração operacional de caixa da companhia.

Em 2024 o rebocador SN Cariri entrou em operação, cujo contrato de financiamento junto ao Banco do Nordeste do Brasil S.A. (BNB) havia sido contratado em 2022.

Em agosto de 2023 a Sulnorte contratou financiamento junto ao Banco do Nordeste do Brasil S.A. (BNB) para a construção dos rebocadores SN Acaraú e SN Caraíva, que estão previstos para entrarem em operação no segundo semestre de 2025. Todos os três novos rebocadores são da série RAmparts 2300, conforme detalhado no capítulo Excelência Operacional na Era da Transformação Digital.

Em dezembro de 2024 a companhia contratou financiamento junto ao Banco do Brasil S.A. (BB) para a modernização do rebocador SN Mossoró, que deverá ser iniciada em 2025.

Como exemplo de outras áreas que também recebem atenção orçamentária, podemos citar o compromisso da Sulnorte em manter sua frota atual 100% disponível e em excelentes condições de operação para atendermos aos nossos clientes com toda a segurança necessária, incluindo um robusto sistema de manutenção preventiva e corretiva.

No que se refere às despesas da companhia, as que mais impactam os resultados da Sulnorte são, principalmente, os custos com afretamento de embarcação de terceiros e combustíveis da frota.

Um dos principais desafios financeiros está relacionado à obtenção de novos financiamentos e garantias que possam dar suporte ao nosso plano de renovação da frota própria e crescimento sustentável com a construção de novos rebocadores. Em paralelo, estamos sujeitos a riscos relacionados a problemas de mercado e/ou infraestrutura, que podem impactar na geração de receita operacional.

A adoção de boas práticas em sustentabilidade, nesse sentido, contribui para a captação de recursos financeiros. Entendemos que, atualmente, os principais agentes financeiros – públicos ou privados – já estão avançados em suas jornadas ESG e disponibilizam linhas de financiamento alternativas e com custos atrativos para as empresas que comprovam seus compromissos com práticas sustentáveis. São exemplos os dois financiamentos obtidos pela Sulnorte com o BNB.

A obtenção desse financiamento apenas foi possível em razão da natureza dos equipamentos empregados na construção dos novos rebocadores, que emitem menor nível de gases de efeito nocivo ao meio ambiente e possuem linhas de cascos mais modernas, reduzindo a resistência da água durante a navegação e, consequentemente, o consumo de combustível dos motores principais.

Impacto econômico local

Geração de renda e desenvolvimento nas regiões onde atuamos

Estamos atentos aos impactos diretos e indiretos que possam alterar a vida das pessoas e as empresas com as quais nos relacionamos. Diretamente, nosso negócio gera empregos, recolhe impostos, promove crescimento econômico – especialmente nas filiais – e fortalece as cadeias locais de suprimentos. GRI 203-2

Em 2024, a Sulnorte finalizou o ano com 237 colaboradores, realizou investimentos no valor total de R$ 67,2 milhões e distribuiu suas despesas com tributos da seguinte forma:

ISS	R$ 10,6 milhões;
PIS	R$ 1,8 milhão;
Cofins	R$ 8,4 milhões;
IRPJ	R$ 9 milhões;
CSLL	R$ 3,3 milhões.

Os investimentos são realizados para manter a Sulnorte entre as empresas mais seguras e eficientes em sua atuação. Entre os principais investimentos operacionais estão a construção de novas embarcações e a implantação de câmeras nos rebocadores para monitorar em tempo real as operações, pontos que já foram mencionados neste relatório e que visam à melhoria da conectividade e eficiência nas comunicações. GRI 203-1

Gerenciamento de tributos

Economia tributária e aproveitamento de créditos

GRI 207-1

O relato público sobre tributos aumenta a transparência e promove confiança e credibilidade em relação às práticas tributárias das organizações de acordo com os regimes tributários vigentes no Brasil. Por isso, a Sulnorte adota uma abordagem que busca garantir a eficiência financeira e a conformidade com as legislações em vigor, realizando análises tributárias periódicas, anualmente ou sempre que necessário.

Dessa forma, podemos comparar diferentes regimes e alternativas legais que possam ser aplicáveis ao nosso negócio com o objetivo principal de otimizar o uso de créditos tributários gerados pela operação da companhia para a quitação de tributos a recolher, promovendo uma gestão eficiente do caixa.

Atualmente, a Sulnorte está enquadrada no regime de Lucro Real, o que permite a realização de compensações fiscais e aproveitamento de crédito no recolhimento de Imposto de Renda Pessoa Jurídica (IRPJ), Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL), PIS e Cofins, bem como créditos do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) e saldos negativos de IRPJ e CSLL.

Possuímos mais de 50% de nossa receita oriunda do mercado internacional, o que, devido à isenção de PIS e Cofins sobre as exportações de serviços, resulta em créditos não cumulativos desses dois tributos superiores aos montantes a pagar.

As análises tributárias e os levantamentos relacionados a esses créditos são conduzidos pelo setor de Controladoria, em colaboração com o departamento Jurídico Tributário. Com o suporte de advogados externos especializados em legislação tributária, garantimos que os estudos e as estratégias estejam em plena conformidade com as regulamentações aplicáveis.

Após a realização dessas análises e identificando oportunidades de otimização, os resultados são submetidos à aprovação da Diretoria.

Os benefícios financeiros obtidos por meio da gestão tributária eficiente têm sido reinvestidos na expansão dos negócios, como a recente aquisição da nova embarcação SN Cariri, por exemplo, e o início do processo de construção de duas novas embarcações, reforçando o nosso compromisso com o crescimento sustentável.

Governança e gestão de risco fiscal

Como fazemos o controle eficiente do caixa

GRI 207-2

Conforme mencionado anteriormente, criamos metas para os profissionais e as áreas da companhia. Essas metas são alinhadas às competências, estabelecidas anualmente e definidas pela gestão em conjunto com a Diretoria, visando alcançar os objetivos globais da Sulnorte, incluindo a geração de caixa para reinvestimento em novas embarcações.

O setor de Planejamento é responsável por monitorar o progresso dessas metas.

Já o setor de Controladoria, em conjunto com o Jurídico Tributário, tem, entre suas metas, o aproveitamento de créditos fiscais e a gestão eficiente de caixa, assegurando que a abordagem tributária esteja em conformidade com a nossa estratégia global.

Além disso, nossos consultores externos especializados em questões tributárias nos oferecem suporte nos procedimentos fiscais para garantir a correta aplicação da legislação.

Realizamos ainda auditorias contábeis anuais, nas quais uma equipe de especialistas tributários revisa a parte fiscal para dar suporte ao processo de auditoria. Esses processos permitem identificar riscos fiscais ou condutas inadequadas que possam prejudicar a empresa.

Relacionamento com autoridades fiscais

Engajamento de *stakeholders* e gestão das preocupações quanto a tributos

GRI 207-3

Realizamos periodicamente procedimentos de compensação fiscal, o que, naturalmente, gera questionamentos por parte das autoridades fiscais, que solicitam documentações comprobatórias para assegurar o cumprimento das obrigações tributárias. Todos os processos de compensação são conduzidos com base em documentações robustas, que são prontamente fornecidas ao Fisco quando solicitadas.

Internamente, contamos com profissionais experientes no setor de Controladoria e Jurídico Tributário, especializados no relacionamento com as autoridades fiscais. Nossos consultores tributários externos nos auxiliam na validação das documentações, garantindo a conformidade dos processos de compensação, e no acompanhamento de possíveis fiscalizações.

Mantemos constante diálogo sobre práticas tributárias com clientes, parceiros, consultores e autoridades fiscais. Essa troca de informações assegura que as operações tributárias estejam alinhadas com as melhores práticas do mercado e com as expectativas dos *stakeholders*.

Os *insights* valiosos sobre a percepção do mercado em relação às abordagens tributárias adotadas advindos dessas interações permitem que façamos ajustes e melhorias contínuas em nossas práticas fiscais.

Relato País-a-País

GRI 207-4

Por ser uma Demonstração Financeira Individual, existe apenas a Sulnorte Serviços Marítimos Ltda, que está registrada em Aracajú (SE). Também possuímos inscrições municipais, para fins de ISS nas seguintes localidades:

- Maceió (AL);
- Salvador (BA);
- Madre de Deus (BA);
- Vila do Conta (PA);
- Santarém (PA);
- Vitória (ES);
- Santos (SP);
- Paranaguá (PR);
- Porto Alegre (RS);
- Rio Grande (RS).

Nomes das entidades residentes	Sulnorte Serviços Marítimos
Atividades primárias da organização	Atividades de apoio portuário
Número de empregados e a base de cálculo para esse número	237 funcionários ativos
Bens tangíveis que não sejam caixa e equivalentes de caixa	Estoques – R$ 7,7 mihões; Imobilizado – R$ 88,4 milhões; Direito de Uso – R$ 23,6 milhões
IRPJ pago em regime de caixa	IRPJ pago relativo ao Exercício 2024 – R$ 4 milhões; CSLL paga relativa ao exercício 2024 – R$ 2,9 milhões
IRPJ incidente sobre lucros/perdas	Despesa de IRPJ no Exercício 2024 – R$ 9 milhões; despesa de CSLL no Exercício 2024 – R$ 3,3 milhões, considerado apenas tributos Correntes
Motivos para a diferença entre IRPJ incidente sobre lucros/perdas e o imposto devido se a alíquota fixada em lei for aplicada para lucros/perdas antes do pagamento de impostos	As apurações seguiram o percentual de 34%. A diferença entre o apurado e o pago se deve às compensações envolvendo IRPJ, CSLL, Pis e Cofins retidos, saldos negativos de IRPJ de 2023 e PAT
Período coberto nas informações relatadas no conteúdo 207-4	1 ano, Exercício 2024

Anexo GRI

Total de trabalhadores, por tipo de emprego e região

GRI 2-7

	2022	2023	2024
Contrato por tempo integral	**231**	**217**	**237**
Sulnorte Serviços Marítimos Ltda - Maceió	10	10	10
Sulnorte Serviços Marítimos Ltda - Paranaguá	20	17	17
Sulnorte Serviços Marítimos Ltda - Porto Alegre	15	13	14
Sulnorte Serviços Marítimos Ltda - Rio Grande	19	19	20
Sulnorte Serviços Marítimos Ltda - Rio de Janeiro	68	61	60
Sulnorte Serviços Marítimos Ltda - Salvador	37	36	37
Sulnorte Serviços Marítimos Ltda - Santarém	1	2	2
Sulnorte Serviços Marítimos Ltda - Santos	42	42	42
Sulnorte Serviços Marítimos Ltda - Vila do Conde	2	2	14
Sulnorte Serviços Marítimos Ltda - Vitória	17	15	21

Total de trabalhadores que não são empregados, com trabalho controlado pela organização, por tipo

GRI 2-8

	2022	2023	2024
Contratação direta	**12**	**5**	**13**
Contratados	3	2	2
Aprendizes	3	3	2
Trabalhadores temporários			
Estagiários	6		9
Subcontratados			
Voluntários			
Trabalhadores *home office*			
Contratação indireta (por meio de um terceiro)	**0**	**4**	**0**
Contratados			
Aprendizes			
Trabalhadores temporários		4	
Estagiários			
Subcontratados			
Voluntários			
Trabalhadores *home office*			
Total	**12**	**9**	**13**

Diversidade em órgãos de governança e empregados GRI 405-1

Categoria funcional	ABAIXO DE 30 ANOS											
	2022				2023				2024			
	Homens	%	Mulheres	%	Homens	%	Mulheres	%	Homens	%	Mulheres	%
Diretor		0%		0%		0%		0%		0%		0%
Gerência		0%		0%		0%		0%		0%		0%
Coordenador/supervisor		0%		0%		0%		0%		0%		0%
Profissional	4	36%	4	24%	4	50%	4	29%	4	29%	7	55%
Operacional terra	4	36%	13	76%	2	25%	10	71%	2	29%	5	45%
Operacional marítimo	2	18%		0%	1	13%		0%	2	29%		0%
Técnico	1	9%		0%	1	13%		0%	1	14%		0%
TOTAL	**11**	**100%**	**17**	**100%**	**8**	**100%**	**14**	**100%**	**9**	**100%**	**12**	**100%**

Categoria funcional	ENTRE 30 E 50 ANOS											
	2022				2023				2024			
	Homens	%	Mulheres	%	Homens	%	Mulheres	%	Homens	%	Mulheres	%
Diretor	1	1%		0%	1	1%		0%	1	1%		0%
Gerência	4	3%	3	13%	6	5%	3	13%	5	4%	3	13%
Coordenador/supervisor	10	8%	3	13%	7	6%	5	22%	8	6%	4	17%
Profissional	8	7%	10	43%	9	8%	9	39%	10	8%	12	50%
Operacional terra	8	7%	6	26%	6	5%	4	17%	7	5%	3	13%
Operacional marítimo	80	66%		0%	76	66%	1	4%	88	66%	1	4%
Técnico	11	9%	1	4%	10	9%	1	4%	14	11%	1	4%
TOTAL	**122**	**100%**	**23**	**100%**	**115**	**100%**	**23**	**100%**	**133**	**100%**	**24**	**100%**

Categoria funcional	ACIMA DE 50 ANOS											
	2022				2023				2024			
	Homens	%	Mulheres	%	Homens	%	Mulheres	%	Homens	%	Mulheres	%
Diretor	3	5%		0%	3	6%		0%	3	6%		0%
Gerência	6	11%		0%	5	9%		0%	4	7%		0%
Coordenador/supervisor		0%		0%	1	2%		0%	1	2%	1	20%
Profissional	1	2%	2	67%	1	2%	2	67%	1	2%	2	40%
Operacional terra	5	9%	1	33%	5	9%	1	33%	5	9%	2	40%
Operacional marítimo	37	67%		0%	37	69%		0%	39	72%		0%
Técnico	3	5%		0%	2	4%		0%	1	2%		0%
TOTAL	**55**	**100%**	**3**	**100%**	**54**	**100%**	**3**	**100%**	**54**	**100%**	**5**	**100%**

Categoria funcional	PRETOS E PARDOS											
	2022				2023				2024			
	Homens	%	Mulheres	%	Homens	%	Mulheres	%	Homens	%	Mulheres	%
Diretor	1	1%		0%	1	1%		0%	1	1%		0%
Gerência	1	1%	1	8%	2	2%	1	6%	2	2%	1	6%
Coordenador/supervisor	3	4%		0%	4	5%	2	13%	5	5%	2	13%
Profissional	1	1%	5	38%	2	2%	7	44%	3	3%	9	56%
Operacional terra	7	10%	7	54%	6	7%	5	31%	7	7%	4	25%
Operacional marítimo	49	69%		0%	59	70%	1	6%	74	73%		0%
Técnico	9	13%		0%	10	12%		0%	10	10%		0%
TOTAL	**71**	**100%**	**13**	**100%**	**84**	**100%**	**16**	**100%**	**102**	**100%**	**16**	**100%**

Nota: As informações foram autodeclaradas e seguem a denominação oficial do IBGE.

Categoria funcional	PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PcDs)											
	2022				2023				2024			
	Homens	%	Mulheres	%	Homens	%	Mulheres	%	Homens	%	Mulheres	%
Diretor		0%		0%		0%		0%		0%		0%
Gerência		0%		0%		0%		0%		0%		0%
Coordenador/supervisor		0%		0%		0%		0%		0%		0%
Profissional		0%		0%		0%		0%		0%		0%
Operacional terra	1	50%	1	100%	1	33%	1	100%	1	50%		0%
Operacional marítimo		0%		0%	1	33%		0%	1	50%		0%
Técnico	1	50%		0%	1	33%		0%		0%		0%
TOTAL	2	100%	1	100%	3	100%	1	100%	2	100%	0	0%

Categoria funcional	NOVOS EMPREGADOS											
	2022				2023				2024			
	Homens	%	Mulheres	%	Homens	%	Mulheres	%	Homens	%	Mulheres	%
Diretor		0%		0%		0%		0%		0%		0%
Gerência	1	3%		0%	1	5%		0%	1	3%		0%
Coordenador/supervisor	2	7%		0%		0%		0%	2	5%		0%
Profissional	3	10%	1	17%	1	5%	4	33%	5	10%	4	75%
Operacional terra	2	7%	4	67%	2	11%	7	58%	2	5%	1	25%
Operacional marítimo	22	73%		0%	12	63%	1	8%	27	68%		0%
Técnico		0%	1	17%	3	16%		0%	4	10%		0%
TOTAL	30	100%	6	100%	19	100%	12	100%	40	100%	4	100%

NOTAS: Em 2023, 11 pessoas não informaram raça, sendo 8 de nível operacional e 3 de nível técnico. Na categoria OPERACIONAL - MARÍTIMOS, temos dificuldade na contratação de mulheres, pois existem poucas que se formam nas funções ofertadas pela Sulnorte.
Em 2024, 10 pessoas não declararam Cor/Raça, sendo 3 operacionais, 5 operacionais maritimos e 2 técnicos

Razão matemática do salário-base e remuneração entre mulheres e homens, por categoria funcional

GRI 405-2

	2022	2023	2024
Diretor*			
Salário-base	0%	0%	0%
Remuneração	0%	0%	0%
Gerência			
Salário-base	72%	78%	76%
Remuneração	70%	77%	79%
Coordenador/Supervisor			
Salário-base	107%	104%	99%
Remuneração	108%	104%	104%
Profissional			
Salário-base	105%	98%	103%
Remuneração	105%	99%	103%
Operacional Marítimo			
Salário-base	0%	84%	79%
Remuneração	0%	83%	85%
Técnico			
Salário-base	68%	75%	71%
Remuneração	63%	68%	68%
Operacional			
Salário-base	81%	69%	84%
Remuneração	67%	55%	70%

*A empresa possui apenas diretores homens, portanto, a razão em todos os anos foi de 0%.

**O salário de "Operacional marítimos" possui tabela com salários fixos por função. A variação nos percentuais ao longo dos anos ocorre quando em determinada função não há alocação de mulheres

Razão matemática do salário-base e remuneração entre mulheres e homens, por unidades operacionais importantes

GRI 405-2

	2022	2023	2024
Marítimo (Mar)			
Salário-base	0%	84%	79%
Remuneração	0%	83%	85%
Administrativo e Manutenção (Terra)			
Salário-base	47%	48%	58%
Remuneração	46%	48%	59%

Média de horas de capacitação por ano, por empregado, por categoria funcional

GRI 404-1

	2022	2023	2024
Profissional	15,96	9,25	8,05
Operacional terra	11,03	3,5	4,08
Coordenadores	29,23	12,31	2,28
Diretor	2	0	0
Gerência	14,15	7,29	1,67
Operacional marítimo	64,4	63,98	46,87
Técnico	77,5	43,43	13,17

Nota: Foram considerados empregados permanentes. Os operacionais foram divididos entre operacionais marítimos, que representam 50% do quadro de funcionários da empresa, e operacionais de terra, compostos por assistentes e auxiliares. Os supervisores foram incluídos na categoria de coordenadores. Os assessores foram incluídos na categoria de gerentes. A categoria de profissionais contempla todos os cargos de nível superior que não são gestores, como analistas e especialistas.

Percentual do total de empregados, discriminados por gênero, que receberam avaliação regular de desempenho e desenvolvimento de carreira (%)

GRI 404-3

	2022	2023	2024
Feminino	36%	28%	78%
Masculino	64%	43%	27%

Percentual do total de empregados, discriminados por categoria funcional, que receberam avaliação regular de desempenho e desenvolvimento de carreira (%)

GRI 404-3

	2022	2023	2024
Profissional	97%	90%	81%
Operacional terra	54%	86%	96%
Gerência	38%	7%	17%
Operacional marítimo	0%	0%	0%
Coordenador/supervisor	92%	92%	100%
Diretor	0%	0%	0%
Técnico	94%	57%	94%

Nota: Esse programa não se aplica para a função de marítimos.

Acidentes de trabalho – empregados

GRI 403-10

	2022	2023	2024
Para todos os empregados			
Número e índice de óbitos resultantes de doenças profissionais	0	0	0
Número de casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória	0	0	0
Os principais tipos de doenças profissionais	0	0	0
Para todos os trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização (terceirizados):			
Número de óbitos resultantes de doenças profissionais	0	0	0
Número de casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória	0	0	0
Principais tipos de doenças profissionais	0	0	0

Nota: A atividade-fim da empresa é considerada, por si só, uma atividade de risco grau 3. No entanto, no período não tivemos afastamento previdenciário relacionado à doença profissional, tampouco o reconhecimento de doença ocupacional em processos trabalhistas, os quais ainda estão em trâmite.

Taxa de retorno ao trabalho e retenção após uma licença maternidade/paternidade, por gênero

GRI 401-3

	2022	2023	2024
Empregados com direito a tirar licença (unid.)			
Feminino	2	1	1
Masculino			
Empregados que tiraram licença (unid.)			
Feminino	2	1	1
Masculino			
Empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença (unid.)			
Feminino	2	1	2
Masculino			
Empregados que continuaram empregados 12 meses após seu retorno (unid.)			
Feminino	1	1	1
Masculino			
Taxa de retorno ao trabalho (%)			
Feminino	100%	100%	100%
Masculino			
Retenção de empregados que tiraram licença (%)			
Feminino	50%	100%	100%

Novas contratações e rotatividade de empregados

GRI 401-1

Rotatividade por gênero	2022	2023	2024
Homens	29	26	41
Mulheres	6	11	5
TOTAL	**35**	**37**	**46**

Rotatividade por faixa etária	2022	2023	2024
Menos de 30 anos	5	21	8
De 30 a 50 anos	26	15	33
Acima de 50 anos	4	1	5
TOTAL	**35**	**37**	**46**

Rotatividade por região	2022	2023	2024
Sulnorte - Maceió	5	0	0
Sulnorte - Paranaguá	2	4	1
Sulnorte - Porto Alegre	4	0	4
Sulnorte - Rio	9	9	11
Sulnorte - Rio Grande	3	5	1
Sulnorte - Salvador	1	4	3
Sulnorte - Santarém	0	1	0
Sulnorte - Santos	8	10	6
Sulnorte - Vila do Conde	0	1	11
Sulnorte - Vitória	3	3	9
TOTAL	**35**	**37**	**46**

Taxa de Rotatividade	2022	2023	2024
TOTAL	**9,69%**	**12,99%**	**11,14%**

Nota: Memória de cálculo = Número de desligamentos com reposição / número total de colaboradores com contrato indeterminado

Gastos com fornecedores por estado e por tipo

GRI 204-1

	2022	2023	2024
Santos			
Quantidade de fornecedores	68	99	116
% dos gastos	17	11,9	23
Vitória			
Quantidade de fornecedores	42	48	58
% dos gastos	10	5	11
Rio Grande			
Quantidade de fornecedores	41	79	57
% dos gastos	10	12,3	6
Porto Alegre			
Quantidade de fornecedores	24	31	49
% dos gastos	6	3,1	4
Manaus			
Quantidade de fornecedores	0	9	8
% dos gastos	–	0,4	1
Santarém			
Quantidade de fornecedores	10	4	30
% dos gastos	2	0	3
Vila do Conde			
Quantidade de fornecedores	5	6	24
% dos gastos	1	4,5	3

	2022	2023	2024
Paranaguá			
Quantidade de fornecedores	47	67	92
% dos gastos	12	6,1	4
Maceió			
Quantidade de fornecedores	32	43	51
% dos gastos	8	1,3	6
Salvador			
Quantidade de fornecedores	87	129	115
% dos gastos	21	19,3	33
Rio de Janeiro			
Quantidade de fornecedores	51	47	40
% dos gastos	13	35,9	6
Total material			
Quantidade de fornecedores	**252**	**325**	**414**
% dos gastos	**62**	**87**	**65**
Total serviço			
Quantidade de fornecedores	**155**	**237**	**226**
% dos gastos	**38**	**13**	**35**

Sumário GRI

Declaração de uso: A Sulnorte reportou com base nas Normas GRI para o período entre 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024
GRI 1: GRI 1: Fundamentos 2021
Norma Setorial GRI aplicável: Não houve

CONTEÚDO GRI	CONTEÚDO ESPECÍFICO (INDICADORES)	PÁGINA / RESPOSTA DIRETA
CONTEÚDOS GERAIS		
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	Pág. 6. Localização da sede: Rua Nossa Senhora do Amparo, s/n, Centro, CEP 49140-000, no município de Barra dos Coqueiros, SE.
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Pág. 14
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	Pág. 14
	2-4 Reformulações de informações	Não se aplica, pois é o primeiro ano do relato.
	2-5 Verificação externa	Não houve.
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Pág. 8
	2-7 Empregados	Págs. 28 e 53
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	Pág. 53
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	Pág. 21
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Pág. 21
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Pág. 24
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Pág. 24
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Pág. 17
	2-15 Conflitos de interesse	Pág. 25
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	Pág. 24
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Pág. 12
	2-19 Políticas de remuneração	Pág. 22

CONTEÚDO GRI	CONTEÚDO ESPECÍFICO (INDICADORES)	PÁGINA / RESPOSTA DIRETA
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-20 Processo para determinação da remuneração	Pág. 22
	2-21 Proporção da remuneração total anual	11,35. Todos os funcionários são reajustados anualmente pelo INPC, incluindo o indivíduo mais bem pago. A remuneração total foi calculada pelo [(salário x 13,33) + PLR].
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Págs. 3 e 11
	2-23 Compromissos de política	Pág. 13
	2-24 Incorporação de compromissos de política	Pág. 13
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	Pág. 24
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Pág. 26
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Não houve nenhum caso significativo de não conformidade em 2024.
	2-28 Participação em associações	Sindicato Patronal – Sindiporto – Sindicato Nacional das Empresas de Navegação de Apoio Portuário.
	2-30 Acordos de negociação coletiva	Pág. 30
TEMAS MATERIAIS		
GRI 3: Temas Materiais	3-1 Processo de definição de temas materiais	Pág. 15
	3-2 Lista de temas materiais	Pág. 18
	3-3 Gestão de temas materiais	Págs. 10, 11, 20, 27, 37, 39, 45 e 47
DESEMPENHO ECONÔMICO		
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Pág. 40
IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS		
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos	Pág. 48
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	Pág. 48

CONTEÚDO GRI	CONTEÚDO ESPECÍFICO (INDICADORES)	PÁGINA / RESPOSTA DIRETA
PRÁTICAS DE COMPRAS		
GRI 204: Práticas de Compras	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	Pág. 60
ANTICORRUPÇÃO		
GRI 205: Anticorrupção 2016	205-3 Casos confirmados de corrupção e ações tomadas	Não houve.
CONCORRÊNCIA DESLEAL		
GRI 206: Concorrência Desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Não houve.
TRIBUTOS		
GRI 207: Tributos 2019	207-1 Abordagem tributária	Pág. 49
	207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal	Pág. 50
	207-3 Engajamento de *stakeholders* e gestão de suas preocupações quanto a tributos	Pág. 50
	207-4 Relato País-a-País	Pág. 51
ENERGIA		
GRI 302: Energia 2016	302-4 Redução do consumo de energia	Pág. 43
AVALIAÇÃO AMBIENTAL DE FORNECEDORES		
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Pág. 46
	308-2 Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e ações tomadas	Pág. 46
EMPREGO		
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	Pág. 59
	401-2 Benefícios para empregados de tempo integral que não são fornecidos a empregados temporários ou em regime de meio período	Pág. 30
	401-3 Licença maternidade/paternidade	Pág. 59

CONTEÚDO GRI	CONTEÚDO ESPECÍFICO (INDICADORES)	PÁGINA / RESPOSTA DIRETA
SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO		
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. 32
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Pág. 33
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	Pág. 34
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes à saúde e segurança do trabalho	Pág. 35
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Pág. 33
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	Pág. 34
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Pág. 33
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. 32
	403-9 Acidentes de trabalho	Pág. 35
	403-10 Doenças profissionais	Pág. 58
TREINAMENTO E EDUCAÇÃO		
GRI 404: Treinamento e Educação 2016	404-1 Média de horas de treinamento por ano por empregado	Págs. 28 e 57
	404-2 Programas para o desenvolvimento de competências dos empregados e de assistência para a transição de carreira	Pág. 29
	404-3 Percentual de empregados que recebem regularmente avaliações de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Pág. 58
DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES		
GRI 405: Diversidade e Igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade de órgãos de governança e empregados	Págs. 54 a 56
	405-2 Razão matemática do salário-base e da remuneração das mulheres em relação aos homens	Pág. 57

CONTEÚDO GRI	CONTEÚDO ESPECÍFICO (INDICADORES)	PÁGINA / RESPOSTA DIRETA
NÃO DISCRIMINAÇÃO		
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não houve.
LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA		
GRI 407: Liberdade de associação e negociação coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade de associação e à negociação coletiva possam estar em risco	Pág. 46
TRABALHO INFANTIL		
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Pág. 46
TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO		
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou obrigatório	Pág. 46
AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES		
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Pág. 46
	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Pág. 46
PRIVACIDADE DO CLIENTE		
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violações da privacidade e perda de dados de clientes	Não houve.

Créditos

COORDENAÇÃO
Diretoria Administrativa e Financeira

PLANEJAMENTO, ANÁLISE DE MATERIALIDADE E CONTEÚDO
Ondas Sustentáveis

REDAÇÃO, EDIÇÃO E REVISÃO ORTOGRÁFICA
Massi Comunicação

PROJETO GRÁFICO, DIAGRAMAÇÃO E INFOGRÁFICOS
Alexandra Marchesini

FOTOGRAFIA
Acervo Sulnorte
Banco de imagens Freepik

SULNORTE