



MLOG

2024

Relatório de Sustentabilidade

Sumário

Sobre este relatório	7	3 Capital humano	62
Mensagem dos líderes	8	Políticas e condições de trabalho na MLOG	64
1 A empresa	18	Gestão de saúde e segurança na MLOG	70
Identidade organizacional e estrutura corporativa	20	Capacitação e educação	92
Navegação > eficiência operacional e compromisso com a sustentabilidade	25	Diversidade e igualdade de oportunidades	96
Companhia de Navegação da Amazônia (CNA)	26	4 Capital social e de relacionamento	100
Asgaard Bourbon Navegação	28	Compromisso da MLOG com os Direitos Humanos	102
Mineração	30	Relacionamento com fornecedores e avaliação de fornecedores	104
Governança e estratégia corporativa	30	Comunidades locais	105
Capacitação e Aculturamento em Compliance: Integridade que se Aprende e se Vive	36	Relacionamento com nossos colaboradores	106
Materialidade	41	5 Capital financeiro	110
2 Capital natural	46	Resumo financeiro 2024	112
Energia	50	Informações financeiras consolidadas	113
Emissões	52	6 Na corrente certa > o crescimento sustentável da MLOG	118
Água e efluentes	54	7 Anexos	120
Resíduos	57	GRI	122



Sobre este relatório

Este Relato Integrado marca um importante avanço na comunicação corporativa da MLOG S.A., refletindo nosso compromisso com a transparência, a governança responsável e a sustentabilidade. O documento contempla o período de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024, elaborado em conformidade com as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) [GRI 2-3].

Este relatório abrange a *holding* MLOG S.A., a Columbus Shipping e suas subsidiárias no setor de navegação:

Companhia de Navegação da Amazônia (CNA)
Asgaard Bourbon Navegação (ABN) [GRI 2-1 | 2-2]

Essas empresas desempenham um papel estratégico na estrutura operacional do grupo, sendo fundamentais para a gestão de impactos ambientais, sociais e econômicos decorrentes das atividades da MLOG [GRI 2-2].

As demonstrações financeiras da MLOG são consolidadas e auditadas, contemplando as subsidiárias mencionadas. Não há divergências entre as entidades incluídas no relatório financeiro e aquelas tratadas neste Relatório de Sustentabilidade. A abordagem adotada para a consolidação das informações considera a totalidade das operações, sem necessidade de ajustes para participações minoritárias, uma vez que a MLOG detém controle integral sobre a CNA e a ABN. Além disso, eventuais fusões, aquisições ou alienações futuras de ativos serão devidamente reportadas em relatórios subsequentes e comunicações específicas, quando aplicáveis [GRI 2-2].

A data de publicação deste relatório será determinada de acordo com o fechamento do exercício fiscal e a validação das informações pelo Departamento de Governança Corporativa da Companhia [GRI 2-3].

Por se tratar do primeiro Relatório de Sustentabilidade do Grupo MLOG, não há reformulações de informações de períodos anteriores. Contudo, eventuais ajustes futuros serão claramente informados, incluindo suas motivações e impactos, garantindo um processo transparente e alinhado às melhores práticas de accountability [GRI 2-4].

Para dúvidas ou solicitações de esclarecimentos sobre este relatório e os dados apresentados, disponibilizamos um canal de comunicação dedicado, acessível por meio do e-mail indicado abaixo. Dessa forma, garantimos transparência, acesso à informação e incentivamos o diálogo contínuo com nossos *stakeholders*, fortalecendo nossa governança e compromisso com a sustentabilidade [GRI 2-3].

comunica.compliance@asgaard-bourbon.com

Mensagem dos líderes

[GRI 2-22]





Mensagem do CEO da MLOG [GRI 2-22]

Prezados *Stakeholders*,

A sustentabilidade não é apenas um pilar, mas a essência que guia a MLOG. Neste primeiro Relatório de Sustentabilidade, revelamos como essa convicção molda nossa cultura e impulsiona nossas operações, em todas as geografias onde atuamos. Afinal, em setores e regiões tão desafiadores, a sustentabilidade é a bússola que permite navegar com sucesso, construindo relações sólidas com nossos *stakeholders*.

O ano de 2024 testou nossa resiliência. Em meio a conflitos geopolíticos, instabilidade mercadológica e volatilidade das *commodities*, encontramos oportunidades para crescer e inovar.

Apesar do cenário adverso, a tendência de alta nos preços de nossos serviços de navegação, por exemplo, gerou impactos financeiros positivos, demonstrando nossa capacidade de adaptação.

Investimos R\$ 42 milhões em eficiência e segurança de nossas frotas. Fortalecemos nossas equipes de QSMS, de Gestão de Pessoas, e investimos em capacitação, *compliance* e controles internos. Esses departamentos, agora centrais em nossas decisões, contam com fóruns de comunicação e treinamento dedicados.

Pelo segundo ano consecutivo, a **Companhia de Navegação da Amazônia (CNA) foi reconhecida como uma das 10 melhores empresas para se**

trabalhar na categoria Óleo e Gás – prêmio Great Place to Work (GPTW). A Agência Nacional de Transportes Aquaviários (ANTAQ) também nos premiou como a **terceira melhor companhia de navegação de interior no quesito conformidade, pelo Prêmio Antaq**, reconhecendo nosso compromisso com as normas e gestão de riscos.

Geramos renda para 400 famílias diretamente e impactamos milhares de vidas com nossas atividades. Levamos desenvolvimento, energia, esperança e renda a comunidades isoladas no Norte do País, apoiamos a exploração de petróleo no Sudeste e semeamos um futuro melhor em Minas Gerais.

Nosso time, rico em diversidade, é um mosaico de culturas e idiomas, unido pelo respeito e liberdade de expressão.

Nosso minério de alta pureza tem um grande potencial para alimentar uma siderurgia com menores emissões, e buscamos incessantemente soluções para tornar nossa frota mais verde, com motores híbridos e combustíveis renováveis. Assim, manteremos nossa competitividade, e eficiência, agregando cada vez mais valor aos nossos *stakeholders* e à sociedade.

Convido você a se juntar a nossa jornada rumo a um futuro mais sustentável, e a tornar o nosso próximo Relatório ainda mais inspirador! ■

Antonio Oliva Neto
CEO MLOG S.A.



Mensagem do CEO da Asgaard Bourbon Navegação (ABN)

[GRI 2-22]

Nos últimos anos, o mercado de apoio marítimo *offshore* está vivendo uma retomada relevante na procura pela prestação do serviço. Para quem vive esse mundo, isso representa tanto oportunidades quanto desafios. O aumento significativo da demanda, juntamente com a disponibilidade limitada de ativos, exige soluções inovadoras. E nesse cenário, esta carta visa fortalecer os principais interesses e ambições que a Asgaard Bourbon Navegação tem mapeado como estratégia para atender a essa crescente demanda de forma responsável.

Sem poder deixar de lado a velocidade do mundo atual, a cada ano que se passa, os desafios estratégicos de curto, médio e longo prazo precisam ser reavaliados para que os valores da companhia estejam aderentes aos valores que nós, enquanto sociedade, queremos proteger. Ainda assim, o **compromisso com o meio ambiente, a governança e a sustentabilidade serão premissas intransponíveis** do Grupo MLOG e da Columbus Shipping.

A Asgaard Bourbon tem como premissa as melhores práticas de gestão. Isso necessariamente cria um elo com o implemento de uma transição energética sólida e realizável. É a contribuição que, juntamente com o restante do mercado, precisa ter no intuito de proteção dos nossos oceanos e na promoção de um futuro mais saudável que nossa indústria deve desempenhar.

Essa mesma indústria que **hoje tem sido um polo de inovações tecnológicas, e um celeiro fértil de colaborações e parcerias para que temas relevantes** aos dias de hoje como descarbonização e responsabilidade socioambiental estejam caminhando lado a lado.

Acreditamos que práticas sustentáveis não podem ser conduzidas de maneira ambientalmente responsável de forma isolada. Aderimos ao preceito de continuamente adotar os mais altos padrões de governança corporativa, sempre com a possibilidade e interesse de aprimorar nossa estrutura de transparência e conduta ética, garantindo a prestação de contas e a tomada de decisões responsáveis em todos os níveis. Da mesma

forma, estamos empenhados no bem-estar da nossa força de trabalho, proporcionando um ambiente de trabalho seguro e inclusivo.

Entendemos que a integração de todo esse portfólio de melhores práticas será crucial para o sucesso empresarial a longo prazo. Ainda assim, valores essenciais como operar com segurança e responsabilidade, são base para que possamos galgar novos passos e garantir a perenidade de nossos oceanos para as gerações futuras.

Todas essas questões de nada servirão se o nosso compromisso não estiver alinhado a uma jornada comunitária, e a primeira oportunidade está dentro de casa. **Acreditamos na contribuição de cada colaborador, acreditamos no compartilhamento de aprendizados com órgãos reguladores, clientes, fornecedores e parceiros**, e colegas da indústria, e acreditamos que uma sociedade mais justa só evolui se todas as partes envolvidas evoluírem em conjunto.

Portanto, expressamos nossa gratidão a todos aqueles que por seu apoio contínuo em nossa jornada, acreditam conosco na nossa capacidade de navegar pelos desafios e oportunidades que temos pela frente, sempre mantendo nosso compromisso com a excelência e a responsabilidade no futuro.

Com os melhores cumprimentos, ■

Fredric Fuerth
CEO ASGAARD BOURBON NAVEGAÇÃO S.A



Mensagem do CEO da Companhia de Navegação da Amazônia [GRI 2-22]

Prezados *Stakeholders*,

O ano de 2024 desafiou o setor de navegação com adversidades climáticas e novas regulamentações. Na CNA, superamos esses obstáculos com resiliência, adaptando nossas estratégias para garantir um crescimento sustentável, fiel aos nossos valores de governança, responsabilidade corporativa e compromisso socioambiental.

Apesar da estiagem histórica na Amazônia, alcançamos resultados notáveis, com um EBITDA de R\$ 13,7 milhões, um aumento de 193% em relação ao ano anterior. Navegamos por rios desafiadores, percorrendo uma distância equivalente a quase cinco voltas ao redor da Terra, transportando 1.100.000 m³ de combustíveis. Expandimos nossos serviços com a autorização para *bunkering* na costa brasileira, operando nos portos de Miramar e Vila do Conde, no Pará.

Nossas tripulações foram reconhecidas pelo quarto ano consecutivo com o prêmio “Timão de Ouro”, oferecido pelo cliente Raízen, e conquistamos o 1º lugar no “Programa DEZtaque”, promovido pelo cliente Vibra Energia, que destaca empresas com excelência e segurança nas operações fluviais.

A ANTAQ nos premiou com o 3º lugar na categoria Conformidade Regulatória, reconhecendo nosso compromisso com a excelência e ética. Pelo **segundo ano consecutivo, figuramos entre as 10 melhores empresas da categoria Óleo e Gás no Great Place To Work (GPTW)**. Este reconhecimento é fruto do comprometimento e dedicação de cada colaborador desse incrível time.

Investimos no futuro das comunidades com o Projeto Escolinha de Futebol em Manaus e no desenvolvimento dos nossos colaboradores com o Programa CNA Educa, totalizando mais de 23.000 horas de treinamento. **Mantivemos o “Selo Verde”, que reconhece nossas práticas responsáveis com o meio ambiente**, bem como lançamos o Programa EcoDestaque, reforçando nosso compromisso com a sustentabilidade.

Nosso **Sistema de Gestão Integrado (SGI), estruturado há mais de duas décadas**, garante a qualidade, segurança e responsabilidade ambiental em nossas operações, atendendo integralmente aos requisitos das normas certificadoras NBR ISO 9001:2015, NBR ISO 14001:2015 e NBR ISO 45001:2018. Buscamos continuamente alternativas inovadoras com nossos fornecedores com o objetivo de reduzir ainda mais os impactos ambientais das nossas operações, tais como o uso de biocombustíveis, embarcações híbridas com energia solar ou outras fontes renováveis. Essas iniciativas reforçam nosso compromisso contínuo com práticas sustentáveis, inovação e eficiência energética.

Com uma equipe amplamente qualificada, estamos prontos para os desafios futuros e as oportunidades que o futuro nos reserva.

Gostaria de expressar minha gratidão aos colaboradores, clientes, fornecedores, diretoria, investidores e parceiros, que são fundamentais para o nosso sucesso. Seguimos comprometidos em gerar valor sustentável e duradouro, com transparência e excelência em todas as nossas operações. ■

Rildo Oliveira
CEO da Companhia de Navegação da Amazônia



Mensagem do Presidente do Conselho [GRI 2-22]

Prezados colaboradores, parceiros e *stakeholders*,

Nosso compromisso com a sustentabilidade é um pilar fundamental da estratégia de longo prazo da nossa companhia. Em um **mundo onde os desafios ambientais, sociais e econômicos estão cada vez mais interligados, a responsabilidade corporativa não é apenas um dever, mas uma oportunidade para inovar**, criar valor e garantir a perenidade do nosso negócio. Como alta liderança, reconhecemos que nosso papel vai além dos resultados financeiros; temos a obrigação de contribuir ativamente para um futuro mais sustentável para as próximas gerações.

A sustentabilidade não pode ser vista como um esforço isolado, mas sim como parte integrante de todas as nossas operações e decisões estratégicas. Por isso, investimos continuamente em iniciativas que reduzem nosso impacto ambiental, promovem práticas éticas e fortalecem a governança corporativa. **Estamos comprometidos em liderar pelo exemplo e inspirar toda a cadeia de valor a seguir esse caminho.**

Além do compromisso ambiental, entendemos que a responsabilidade social é essencial para o crescimento sustentável. Valorizamos a diversidade, o respeito e o bem-estar de nossos colaboradores e comunidades. Ao fomentar um ambiente de trabalho inclusivo e apoiar projetos que geram impacto positivo na sociedade, reforçamos nossa convicção de que empresas bem-sucedidas são aquelas que contribuem para o desenvolvimento social e econômico de maneira equilibrada.

Sabemos que ainda há muito a ser feito e que a jornada da sustentabilidade exige inovação, resiliência e colaboração. Por isso, contamos

com o engajamento de cada um de vocês – nossos colaboradores, parceiros e *stakeholders* – para transformar esse compromisso em ações concretas. Juntos, podemos consolidar uma cultura empresarial que alie excelência operacional à responsabilidade socioambiental, garantindo que nosso legado seja de crescimento sustentável e impacto positivo.

Seguiremos firmes nessa missão, reafirmando nosso compromisso com um futuro mais próspero, ético e sustentável. ■

Atenciosamente,

Luiz Claudio Alves
Presidente do Conselho – MLOG S.A.

A empresa





Fundada com o propósito de integrar soluções logísticas e operacionais de alta performance, a MLOG S.A. consolidou-se como uma das principais plataformas brasileiras de ativos nos setores de navegação e mineração. Sua trajetória teve início com a criação da Manabi Mineração, em Minas Gerais, e ganhou escala com a incorporação da Asgaard Navegação, resultando em uma estrutura integrada voltada à logística marítima.

Essa união estratégica impulsionou um robusto processo de expansão e reestruturação, culminando na constituição da MLOG S.A., que hoje atua como uma *holding* operacional e de investimentos em ativos reais, com foco em geração de valor sustentável no longo prazo.

Identidade organizacional e estrutura corporativa [GRI 2-9]

A MLOG S.A. é uma *holding* estratégica com atuação nos setores de navegação e mineração, com foco na geração de valor sustentável por meio da operação e desenvolvimento de ativos de alto impacto

econômico e ambiental. Com sede no Rio de Janeiro, a companhia tem consolidado sua presença no mercado por meio de um modelo de gestão orientado à eficiência operacional, inovação contínua e compromisso com a sustentabilidade [GRI 2-1].

Desde sua fundação, a MLOG percorreu uma trajetória de crescimento e diversificação, posicionando-se como um dos principais players na navegação *offshore* e interior, no setor mineral. Sua evolução foi impulsionada por aquisições e desenvolvimento de ativos estratégicos, com destaque para o transporte fluvial de granel líquido na região amazônica e a exploração mineral, em Minas Gerais, ainda em fase de pré-operação. [GRI 2-1 | 2-6]

A estrutura societária da MLOG reflete seu compromisso com a governança corporativa e a transparência. A empresa é uma companhia aberta, não listada, registrada na categoria “A” da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), com capital social composto exclusivamente por ações ordinárias [GRI 2-1].

O Conselho de Administração é formado por profissionais com sólida experiência nos setores financeiro, de mineração e de navegação, incluindo executivos com passagens por bancos de investimento, consultorias estratégicas e grandes companhias de infraestrutura. A governança da MLOG é reforçada por um Comitê de Ética Permanente, responsável por zelar pela integridade corporativa, pelo cumprimento das normas regulatórias nacionais e internacionais e pela promoção de uma cultura ética em todos os níveis da organização. [GRI 2-9].



Modelo de Negócios [GRI 2-6 | 2-7]

A MLOG S.A. estrutura seu portfólio de negócios a partir de soluções integradas em logística fluvial, marítima e de apoio a operações industriais e *offshore*, com foco em eficiência operacional, segurança, confiabilidade e customização de serviços para seus clientes [GRI 2-6]:



Navegação interior (CNA) > *player* relevante no mercado de transporte fluvial de petróleo e derivados, biocombustíveis e grãos líquidos em balsas de grande capacidade com foco na Amazônia Legal. A CNA é autorizada pelo DPC - Departamento de Portos e Costas, da Marinha do Brasil, a realizar o serviço de bunkering em todo o território brasileiro, seja em águas fluviais ou nos portos da costa oceânica. O *bunkering* ou “abastecimento” compreende o fornecimento de combustível diretamente aos navios, sem que seja necessário que a embarcação adentre em águas rasas ou atraque em algum porto.

Navegação offshore (ABN) > a companhia opera uma frota diversificada e tecnicamente equipada, composta por embarcações do tipo AHTS (Anchor Handling Tug Supply) e OSRV (Oil Spill Recovery Vessel), voltadas ao suporte marítimo da indústria de óleo e gás.

Operações logísticas integradas > planejamento, manutenção, gestão ambiental e segurança operacional por meio de Sistema de Gestão Integrado (ISO 9001, 14001, 45001).

Gestão de contratos e relacionamentos estratégicos > *backlog* sólido e histórico de excelência no atendimento de grandes clientes como Petrobras, Ipiranga, Raízen, Vibra e FS Fueling Sustainability

Principais *inputs*

1. CAPITAL FINANCEIRO

- *Backlog* de contratos de navegação *offshore* > R\$ 984,2 milhões em dezembro de 2024 (**crescimento robusto de 147%** em relação ao mesmo período em 2023).
- Novos Contratos Celebrados > Contribuíram para essa expressiva evolução, a celebração de três novos contratos com a Petrobras ao longo do segundo semestre, com **taxa média diária 59% superior**.
- Investimentos totais de capital em 2024 > R\$ 42 milhões (**aumento de 1,8%** em relação a 2023)

2. CAPITAL HUMANO

- Total de empregados > **371 colaboradores, sendo 74 do sexo feminino e 297 do sexo masculino** (MLOG e subsidiárias)
- Custo com folha e benefícios > **R\$ 188,6 milhões** Programa de Reconhecimento
- Colaborador do Ano > aplicado em todas as unidades
- Investimento em capacitação técnica e formação de líderes > **R\$ 850 mil**
- Horas de treinamento > **cerca de 20 mil horas totais**, com média de 53 horas por colaborador

3. CAPITAL MANUFATURADO

- Frota marítima >> *Offshore* > **4 embarcações** (3 AHTS, 1 OSRV); Navegação Interior > **18 empurradores** próprios e **34 balsas** (sendo 26 próprias e 8 afretadas).

4. CAPITAL INTELECTUAL

- Centro de Serviços Compartilhados (CSC) > consolidação de processos administrativos
- Soluções de monitoramento por IA na frota implementadas em 2024
- Implantação de ferramentas de *Business Intelligence* (BI) para relatórios operacionais

5. CAPITAL SOCIAL E RELACIONAL

- Projetos sociais apoiados > **18 iniciativas** em 2024
- Investimento social privado > **R\$ 2,9 milhões**

6. CAPITAL NATURAL

- Inventário de emissões ABN realizado com Escopos 1 e 2
- Investimento em tecnologias ambientais > **R\$ 9,8 milhões**

Principais *outputs*

1. CAPITAL FINANCEIRO

- Receita líquida 2024 > R\$ 275 milhões (crescimento de 15,1% frente a 2023)
- EBITDA ajustado > R\$ 71,067 milhões
- Margem EBITDA ajustada > 25,8%

2. CAPITAL HUMANO

- Reconhecimentos na ABN e CNA como Great Place to Work (GPTW)
- Índice de frequência de acidentes com afastamento (LTIFR) > 0,74

3. CAPITAL MANUFATURADO

- **Operacionalidade > 96,7%** em 2024
- Capacidade de transporte marítimo > **mais de 200 mil m³** de capacidade total
- Capacidade de transporte fluvial > **cerca de 1,1 mi m³**

4. CAPITAL INTELECTUAL

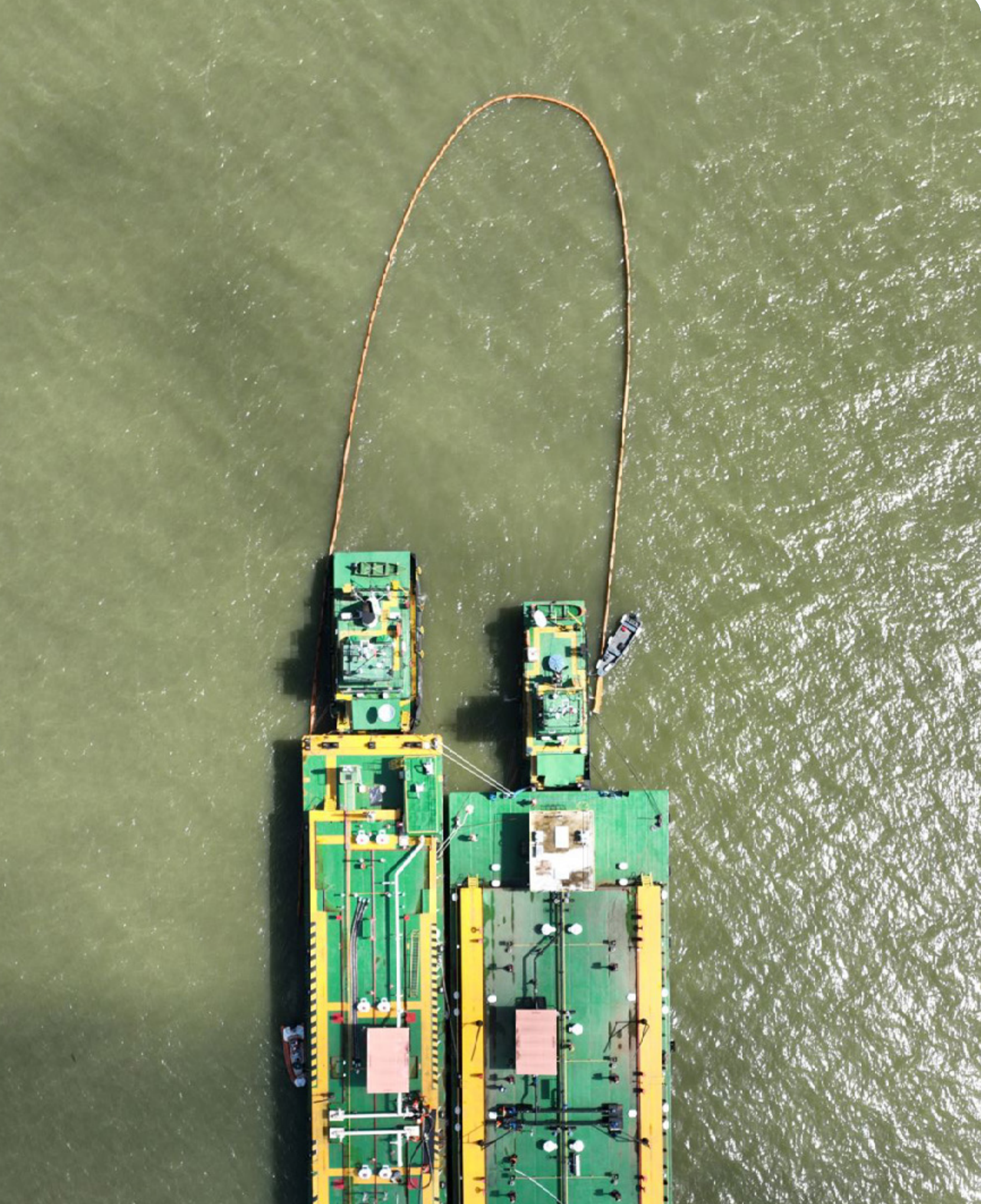
- Ganho de eficiência administrativa > **Redução de 22%** no tempo médio de atendimento interno via CSC

5. CAPITAL SOCIAL E RELACIONAL

- Público beneficiado diretamente > **6.430 pessoas**
- Projetos estruturantes > Escolinha de Futebol CNA (**22 crianças atendidas**)

6. CAPITAL NATURAL

- **Redução de 32% nas emissões** absolutas da frota AHTS entre 2020 e 2023
- **Reaproveitamento de 89,6% de resíduos** industriais na CNA



Navegação > eficiência operacional e compromisso com a sustentabilidade

Excelência operacional e liderança setorial

A navegação representa um dos pilares estratégicos da MLOG, com atuação robusta em duas frentes: operações *offshore* e navegação interior. A Asgaard Bourbon Navegação, subsidiária especializada no apoio marítimo à indústria de óleo e gás, destaca-se por sua frota de alto desempenho e pela excelência em gestão operacional. Em 2024, a empresa atingiu um índice de 97,6% de operacionalidade, superando a média do setor e refletindo o êxito de sua política de manutenção preventiva e inovação técnica contínua.

Na navegação interior, a Companhia de Navegação da Amazônia (CNA) lidera o transporte fluvial de granéis líquidos na região amazônica, com um volume anual de cerca de 1,1 milhão de metros cúbicos. Desde 2023, a CNA ampliou seu escopo de atuação com o início das operações de *bunkering*, reforçando sua posição como provedora de soluções logísticas integradas e sustentáveis.

Sustentabilidade e inovação tecnológica

A CNA é referência em sustentabilidade no setor de navegação interior, sendo pioneira na adoção de tecnologias avançadas de monitoramento, como rastreamento por satélite e sistemas baseados em inteligência artificial, que elevam os padrões de segurança operacional e reduzem significativamente os impactos ambientais.

A modernização da frota, viabilizada por recursos do Adicional de Frete para Renovação da Marinha Mercante (AFRMM), tem promovido ganhos expressivos em eficiência energética e redução de emissões atmosféricas.

Diferenciais competitivos

A MLOG e suas subsidiárias se destacam por um modelo de gestão que integra tradição, inovação e responsabilidade socioambiental. Entre seus principais diferenciais: Sistemas de gestão integrada; todas as operações são conduzidas sob um SGI certificado pelas normas ISO 9001 (Qualidade), ISO 14001 (Gestão Ambiental) e ISO 45001 (Saúde e Segurança Ocupacional), assegurando conformidade com padrões internacionais e promovendo a melhoria contínua.

Foco em *stakeholders* > as certificações e práticas adotadas refletem o compromisso da companhia com a geração de valor para seus principais públicos de interesse, incluindo clientes, colaboradores, comunidades e órgãos reguladores.



Companhia de Navegação da Amazônia (CNA)

Liderança em navegação fluvial sustentável

Fundada em 16 de dezembro de 1942, a Companhia de Navegação da Amazônia (CNA) é referência nacional no transporte fluvial de combustíveis, biocombustíveis e derivados na região amazônica. Com mais de 80 anos de atuação, consolidou-se como líder no segmento de granéis líquidos, movimentando anualmente cerca de 1,1 milhão de metros cúbicos.

Ao longo de sua trajetória, a CNA tem demonstrado um firme compromisso com a sustentabilidade, aliando eficiência logística à preservação ambiental. Com uma base sólida de governança e programas robustos de compliance, a empresa atua de forma responsável, promovendo o desenvolvimento regional e respeitando as comunidades e os ecossistemas amazônicos.

Missão, visão e valores

Missão

Gerar valor para clientes, acionistas, colaboradores e a sociedade por meio de soluções logísticas integradas à navegação, contribuindo para a integração nacional e o desenvolvimento sustentável da Amazônia.

Visão

Ser reconhecida como a melhor empresa de logística fluvial integrada do país, promovendo relações duradouras, rentáveis e pautadas pela confiança, excelência operacional e responsabilidade socioambiental.

Valores

- **Segurança** > operações seguras, com foco na integridade das pessoas e na proteção ambiental.
- **Qualidade** > excelência em processos, serviços e desempenho operacional.
- **Responsabilidade social** > compromisso com o desenvolvimento das comunidades onde atuamos.
- **Inovação** > adoção de tecnologias e práticas modernas para otimização contínua.

Presença estratégica e capacidade operacional

A CNA opera em uma das regiões mais desafiadoras e estratégicas do Brasil, com bases operacionais em Manaus (AM), Porto Velho (RO), Belém (PA) e Miritituba (PA). Sua infraestrutura é composta por uma frota moderna e eficiente, com 34 balsas petroleiras, totalizando 94.600 m³ de capacidade, e 18 empurradores equipados com tecnologia de ponta e certificações que asseguram alto desempenho e confiabilidade.

Segurança, tecnologia e gestão de riscos

A segurança é um valor inegociável para a CNA. Todas as operações são cobertas por seguros amplos, incluindo o Seguro P&I (Protection and Indemnity), com cobertura de até US\$ 8 bilhões, abrangendo riscos relacionados à poluição, tripulação e cargas.

A empresa investe continuamente em sistemas de monitoramento via satélite e inteligência artificial, garantindo rastreabilidade em tempo real, mitigação de riscos operacionais e maior eficiência na gestão da frota. Essas iniciativas reforçam o compromisso da CNA com a segurança, a inovação e a sustentabilidade em toda a sua cadeia de valor.

Destaques

- **Receita líquida** > no acumulado de 2024, a receita líquida da CNA totalizou R\$ 86,974 milhões, correspondendo a um aumento de 29% versus exercício anterior, refletindo principalmente o incremento da tarifa média e a ampliação do portfólio de serviços, com o início da atividade de *bunkering*.
- **Sistemas de gestão integrada** > incluindo certificações reconhecidas internacionalmente.
- **Foco no meio ambiente** > adotamos práticas que minimizam impactos ambientais.
- **Tradição e credibilidade** > mais de oito décadas de atuação no setor fluvial.
- **Capacitação contínua** > em 2023, realizamos 14.288 horas de treinamento, abrangendo 88,42% de nossos colaboradores.
- **Reconhecimentos e prêmios** > a ANTAQ nos premiou com o 3º lugar na categoria Conformidade Regulatória, reconhecendo nosso compromisso com a excelência e ética. Pelo segundo ano consecutivo, figuramos entre as 10 melhores empresas da região norte no Great Place To Work (GPTW).

Responsabilidade social e programas internos

A CNA desenvolve uma série de programas voltados à valorização de seus colaboradores e à melhoria do ambiente de trabalho:

- **CNA Educa** > apoio à qualificação acadêmica e profissional de colaboradores.
- **Programa Destaque do Ano** > reconhecimento por desempenho e compromisso.
- **Momento Família** > integração de familiares às operações da empresa.
- **Ciclo de Palestras** > encontros sobre temas como segurança, educação financeira e cultura organizacional.





Asgaard Bourbon Navegação

A Asgaard Bourbon Navegação (ABN) é uma companhia importante no setor de navegação *offshore* no Brasil, especializada no suporte marítimo à indústria de óleo e gás. Sua atuação é pautada pela excelência operacional e pela adoção de tecnologias avançadas, que garantem alta performance e confiabilidade em suas operações.

A parceria com a Bourbon Offshore Marítima fortalece a capacidade da ABN de oferecer soluções integradas e de atuar como referência no segmento *offshore*. Com uma frota diversificada e contratos sólidos, a ABN destaca-se como uma parceira estratégica para grandes *players* do mercado, incluindo a Petrobras.

Assim, a ABN segue firme em sua missão de oferecer suporte marítimo de classe mundial, impulsionando a eficiência e a sustentabilidade na cadeia de óleo e gás. Com uma visão voltada para a inovação e o desenvolvimento responsável, a companhia reafirma seu papel como líder no setor de navegação *offshore* no Brasil.

Nossa presença e estrutura

Nossos navios apoiam projetos nas principais bacias de petróleo do litoral do Rio de Janeiro, utilizando infraestruturas portuárias estratégicas do Estado. Essa estrutura garante presença em centros *offshore* vitais e atende a necessidade operacional de apoio logístico contínuo às unidades de produção marítima.

Nossa frota

Nossa frota inclui rebocadores de ancoragem (AHTS), embarcações de suporte a estimulação de poços (WSSV) e navios de combate a derrames (OSRV). As embarcações AHTS da frota têm alta capacidade de reboque (bollard pull elevado) para manuseio de âncoras e apoio logístico, enquanto OSRVs como o Asgaard Sophia estão equipados para contenção de óleo. Em conjunto, essas embarcações cobrem necessidades variadas de apoio *offshore*, desde ancoragens até operações submarinas com veículos ROV.

Destaques

- **Frota Altamente eficiente** > a ABN conta com cinco embarcações operacionais, incluindo três AHTS (Anchor Handling Tug Supply), um OSRV (Oil Recovery Supply Vessel) e um WSSV (Well Stimulation Supply Vessel). Essas embarcações são projetadas para atender às demandas mais exigentes da indústria *offshore*, realizando desde o reboque de plataformas até operações de recuperação de óleo no mar.
- **Operacionalidade de destaque** > em 2024, a ABN manteve elevados níveis de eficiência operacional, alcançando uma operacionalidade média anual de 96,7%, ligeiramente acima do patamar registrado em 2023 (96,3%). Esse desempenho demonstra consistência e reforça a capacidade da companhia de sustentar padrões de excelência mesmo em um cenário desafiador para a indústria de apoio marítimo *offshore*.
- **Backlog de contratos robustos** > a operação de navegação de apoio marítimo *offshore* encerrou 2024 com *backlog* de R\$984,2 milhões, um robusto crescimento *versus* o montante de R\$398,6 milhões em 2023, refletindo a estabilidade e o potencial de crescimento da companhia, com contratos de longo prazo que oferecem previsibilidade financeira e operacional.
- **Reconhecimento de Excelência** > Asgaard Bourbon Navegação entre as Melhores no PEOTRAM 2024.
- Em 2024, a ABN foi reconhecida com o **Prêmio de Excelência Operacional** no Programa de Excelência Operacional para Transporte Aéreo e Marítimo (PEOTRAM), conquistando a **9ª posição entre 42 empresas** participantes. O PEOTRAM é um sistema anual de auditorias conduzido pela Petrobras, que avalia rigorosamente as operações de transporte aéreo e marítimo,

com foco em segurança, desempenho técnico e, desde 2021, **emissões de gases de efeito estufa (GEE)** — evidenciando o compromisso da estatal com a sustentabilidade ambiental. Esse reconhecimento é fruto do trabalho colaborativo e dedicado de toda a equipe da ABN, que atua com excelência técnica, responsabilidade ambiental e foco na segurança operacional. A conquista reforça o posicionamento da empresa como referência em **operações marítimas seguras, eficientes e sustentáveis**.

Compromisso com a inovação e sustentabilidade

- **Tecnologia avançada** > as embarcações da ABN são equipadas com sistemas modernos, como posicionamento dinâmico DP2, que garantem precisão e segurança nas operações. Esses investimentos asseguram a competitividade e a capacidade de atender a projetos complexos.
- **Eficiência ambiental** > a companhia adota práticas alinhadas à redução de impactos ambientais, incluindo a utilização de embarcações com tecnologias que otimizam o consumo de combustível e minimizam emissões.

Resultados e impactos

- **Receita** > em 2024, a receita líquida acumulada da operação de apoio marítimo *offshore* alcançou R\$189,6 milhões, crescimento de 7,8% ano/ano, demonstrando sua capacidade de geração de valor mesmo em cenários desafiadores.
- **Investimentos estratégicos** > a ABN concluiu recentemente melhorias técnicas significativas, incluindo a docagem das embarcações Haroldo Ramos (iniciada em 2023) e Geonísio Barroso, que receberam atualizações, estruturais e tecnológicas para atender às mais altas exigências do mercado. ■

Mineração

Projeto Morro do Pilar (MOPI)

O Projeto Morro do Pilar, localizado em Minas Gerais, é um dos mais importantes ativos da MLOG. Com reservas certificadas de mais de 1,6 bilhão de toneladas, o projeto foi planejado para produzir 25 milhões de toneladas anuais de minério de ferro de alta qualidade, com teor de ferro de 68,5%. A primeira fase do projeto, denominada DSO (Direct Shipping Ore), utiliza tecnologias que eliminam a necessidade de barragens de rejeitos, reforçando o compromisso da MLOG com as melhores práticas ambientais.

Inovação e Sustentabilidade Desde 2011, mais de US\$ 800 milhões foram investidos no MOPI, com recursos próprios, assegurando a independência financeira do projeto. O uso de tecnologias de filtragem de rejeitos e a priorização de transporte ferroviário nas fases subsequentes destacam o alinhamento à transição para uma economia de baixo carbono. ■



Governança e estratégia corporativa [GRI 2-9]

O modelo de governança da MLOG é sustentado por um conselho de administração altamente experiente, complementado por comitês dedicados a ética, auditoria e sustentabilidade. Em 2023, um marco importante foi a segregação das verticais de navegação e mineração, culminando na criação da Columbus Shipping, voltada exclusivamente à gestão de ativos de navegação.

A governança corporativa da MLOG também é fortalecida pelo seu histórico de performance financeira. Entre 2020 e 2023, a empresa registrou um crescimento anual médio de 35% na receita líquida, impulsionado pela melhoria na operacionalidade da frota (97,9%), expansão das tarifas na divisão de *offshore* e consolidação da operação de *bunkering*. O desempenho operacional reflete a solidez do modelo de negócios, bem como a capacidade da empresa de se adaptar às condições de mercado e responder de forma estratégica aos desafios do setor [GRI 2-5].

O Conselho de Administração desempenha um papel central ao:

- Supervisionar a implementação de metas alinhadas com a visão de longo prazo da empresa;
- Priorizar projetos e investimentos que equilibrem crescimento econômico, responsabilidade social e preservação ambiental;
- Avaliar continuamente o desempenho financeiro, operacional e sustentável, promovendo uma cultura de melhoria contínua;
- Identificar e mitigar riscos financeiros, operacionais e reputacionais, incluindo os relacionados às questões climáticas e sociais.

Nos últimos três anos, a governança da MLOG passou por transformações significativas, como a eleição de novos diretores, incluindo Yury Dimas e Camila Oliveira, e a transição do antigo CEO Gustavo Barbeito para a vice-presidência do Conselho de Administração. Essas mudanças fortaleceram a visão estratégica e posicionaram a empresa para enfrentar os desafios do mercado atual.

O Conselho de Administração da Companhia, reeleito na Assembleia Geral Ordinária ocorrida em 30 de abril de 2024, é composto atualmente por quatro membros, todos com mandato até a próxima Assembleia Geral Ordinária, sendo permitida a reeleição.

São atuais membros desse Conselho > Luiz Claudio Souza Alves (Presidente do Conselho de Administração), **Gustavo Barbeito de Vasconcellos Lantimant Lacerda** (Vice-presidente do Conselho de Administração), **Álvaro Piquet** e **Otavio Paiva**.

Ainda em 30 de abril de 2024, o Conselho de Administração da Companhia reelegeu a Diretoria para um mandato a se encerrar após a realização da próxima Assembleia Geral Ordinária da Companhia. A atual Diretoria é composta por **Antonio Frias Oliva Neto** (Diretor Presidente, Administrativo-Financeiro e de Relações com Investidor), **Camila Pinto Barbosa de Oliveira** (Diretora Jurídica e de Compliance) e **Yury Gazen Dimas** (Diretor de Controladoria).

A Companhia, seus acionistas, administradores e membros do Conselho de Administração obrigam-se a resolver, por meio de arbitragem, toda e qualquer disputa ou controvérsia que possa surgir entre eles, relacionada ou oriunda, em especial, da aplicação, validade, eficácia, interpretação, violação e seus efeitos, das disposições contidas no Estatuto Social, nos acordos de acionistas arquivados na sede da Companhia, na Lei das Sociedades por Ações, nas normas editadas pelo Conselho Monetário Nacional, pelo Banco Central do Brasil

ou pela CVM, nos regulamentos da B3 S.A., nas demais normas aplicáveis ao funcionamento do mercado de capitais em geral, nas Cláusulas Compromissórias e no Regulamento de Arbitragem da Câmara de Arbitragem do Mercado, conduzida em conformidade com este último Regulamento. **[GRI 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-12 | 2-13 | 2-15 | 2-16 | 2-17]**

Comitê de ética & Compliance > Governança que garante integridade

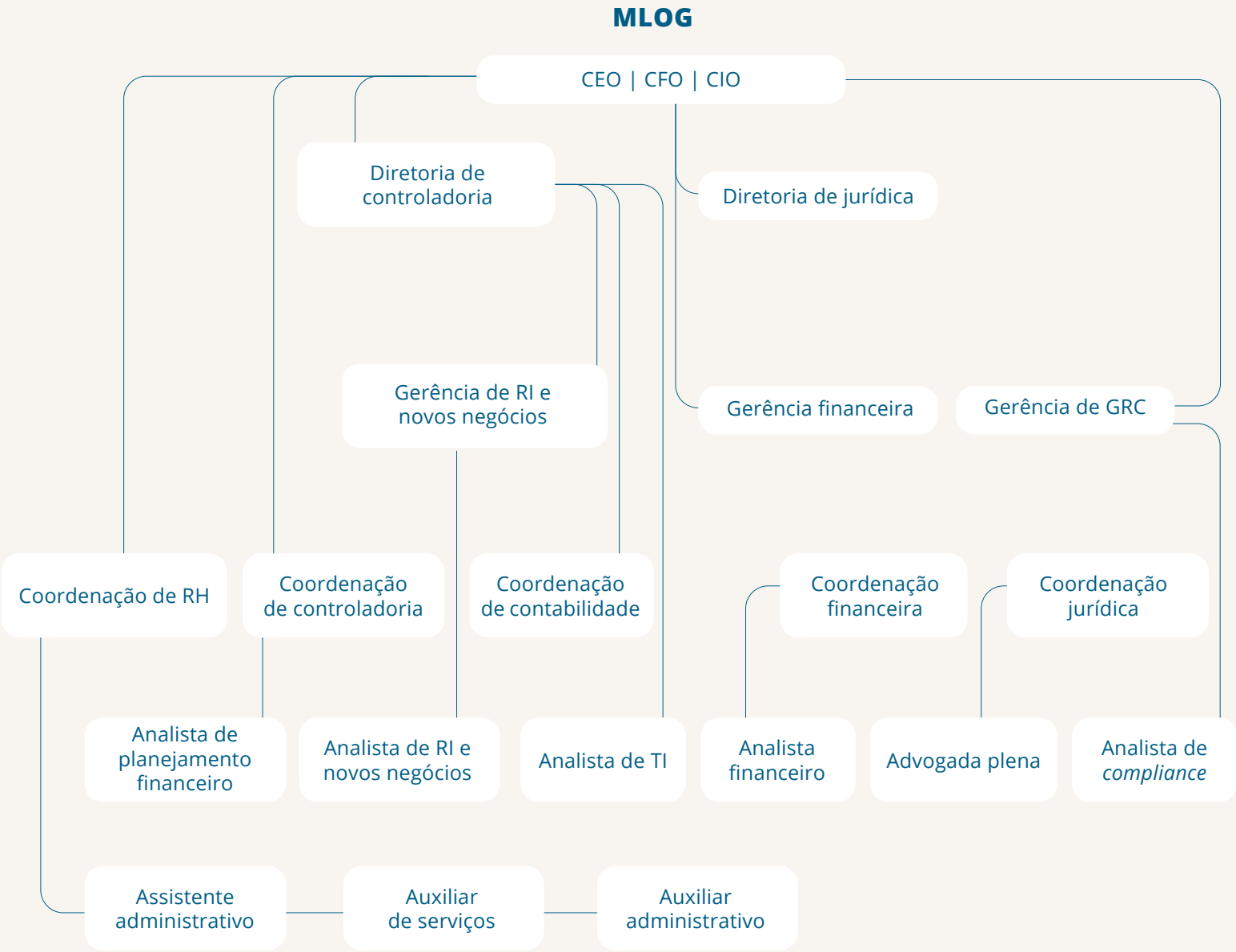
A MLOG mantém um Comitê de Compliance independente e permanente, composto por três membros: Camila Pinto Barbosa Oliveira (Diretora Jurídica), Antonio Frias Oliva Neto (Diretor Presidente, Administrativo-Financeiro e de Relações com Investidores) e Álvaro Piquet Pessoa (Membro do Conselho de Administração). Este órgão é responsável por supervisionar a efetividade do Programa de Compliance, analisar violações ao Código de Conduta Ética, avaliar investigações e recomendar medidas corretivas, educativas ou disciplinares.

Políticas de compliance

Com um robusto programa de *compliance*, a MLOG assegura que suas operações estejam alinhadas aos mais altos padrões éticos e legais. O Código de Conduta da empresa reflete seu compromisso com a integridade e a responsabilidade corporativa.

O compromisso com *compliance* e transparência tem sido um diferencial competitivo, promovendo:

- Isonomia na comunicação com *stakeholders*;
- Conformidade rigorosa com leis e normas regulatórias;
- Independência da área de compliance para gestão criteriosa de riscos corporativos.





Capacitação e aculturamento em compliance > integridade que se aprende e se vive

[GRI 2-22 | 2-23 | 2-26 | 205-2]

Liderança como agente de transformação

Na MLOG, acreditamos que a integridade é construída diariamente, e que a transformação cultural começa pelas pessoas. Por isso, investimos continuamente em capacitações estratégicas, com foco especial nas lideranças, reconhecendo seu papel essencial como multiplicadoras da cultura ética e do respeito aos Direitos Humanos.

Promovemos treinamentos regulares de conscientização, alinhados aos principais tratados e convenções internacionais, reforçando nosso compromisso com um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e responsável.

Integração > compliance desde o primeiro dia

A jornada de integridade na MLOG começa já no primeiro contato com a empresa. Todos os novos colaboradores participam de um Treinamento de integração em *compliance*, conduzido pessoalmente pela Gerente de GRC, em um momento de acolhimento e proximidade.

Durante o treinamento, os participantes recebem o Welcome Pack do GRC e são apresentados aos pilares que sustentam nosso Programa de Compliance:

1. Boas-vindas e cultura organizacional

- Propósito, missão, visão e valores
- Compromisso com ética, integridade e sustentabilidade
- “Tone at the Top” > a liderança como exemplo

2. Estrutura do GRC e comitê de compliance

3. Programa de compliance

- Objetivos, pilares e canais de suporte

4. Código de conduta ética

- Princípios, comportamentos esperados e não tolerados
- Conflitos de interesse, brindes e uso de recursos

5. Direitos humanos e diversidade

- Política de prevenção ao assédio laboral
- Compromissos com DEI

6. Canal de denúncias > Contato seguro

- Apresentação do canal de denúncias, terceirizado e imparcial.
- Garantia de anonimato e proteção contra retaliação

7. Programas internos

- Guardiões do *compliance*
- Fala que eu te escuto

8. Riscos e responsabilidades

- Corrupção, assédio, fraudes, LGPD, entre outros

9. Treinamentos contínuos

- Cronograma, avaliações e atualizações

10. Casos práticos e dilemas éticos

11. Plataforma Méritum

- Assinaturas, registros e adesão às políticas

Ações de aculturamento em GRC [GRI 205-3.3]

Além da integração, a MLOG promove uma série de ações contínuas para fortalecer a cultura de integridade em todas as empresas do grupo:

a) Drops de compliance

Encontros mensais com todos os colaboradores, abordando temas como anticorrupção, ISO 37001, Direitos Humanos, LGPD, ESG, Antitruste, PLD/FT, assédio e discriminação. Um espaço de aprendizado e integração entre as empresas do grupo.

b) Sensibilização de lideranças

Reuniões mensais com todas as lideranças, com foco em cultura de respeito, liderança ética e responsabilidade corporativa.

c) Trocas de turma > sensibilização dos marítimos

Capacitações realizadas em cada troca de turma, com foco nos temas centrais do Programa de Compliance, adaptadas à realidade dos profissionais embarcados.

d) Compliance day

Evento anual que celebra a integridade com dinâmicas criativas, reconhecimento dos Guardiões do Compliance e reforço dos valores que sustentam nossa cultura ética.

Destaque GRC em ação > exercício de 2024

Em 2024, consolidamos nossa cultura de integridade por meio de ações estruturadas e contínuas em todas as empresas do Grupo:

- **Integração compliance** > 28 treinamentos (CNA), 41 (ABN), 2 (MLOG) e 2 (Columbus/NSN)

- **Aculturamento marítimos** > Troca de turma: 38 encontros anuais

- **Drops de compliance** > 13 encontros anuais

- **Sensibilização de lideranças** > 8 sessões estratégicas anuais

- **Compliance day** > 1 evento anual

Essas iniciativas reforçam nosso compromisso com os mais altos padrões de governança, ética e sustentabilidade. A robustez das políticas, a atuação ativa da liderança e a consistência das ações de aculturamento posicionam a MLOG como referência em integridade corporativa e responsabilidade social, garantindo um ambiente seguro, inclusivo e alinhado às melhores práticas globais

Reconhecimento Nacional > CNA é Destaque no Prêmio ANTAQ 2024

A Companhia de Navegação da Amazônia (CNA) foi reconhecida nacionalmente por sua excelência em conformidade regulatória, conquistando o 3º lugar na categoria “Conformidade Regulatória” na 7ª edição do Prêmio ANTAQ, realizada em Brasília no dia 26 de novembro.

Promovido pela Agência Nacional de Transportes Aquaviários (ANTAQ), o prêmio celebra empresas que se destacam pela implementação de práticas exemplares voltadas à eficiência, sustentabilidade e melhoria institucional no setor aquaviário. A categoria em que a CNA foi premiada avalia o desempenho das empresas entre 2019 e 2023, com base no modelo de risco infracional da ANTAQ, reconhecendo aquelas que mantêm os mais altos padrões de conformidade e segurança operacional.

A cerimônia contou com a presença de autoridades relevantes, como o Secretário Nacional de Hidrovias e Navegação, Dino Antunes Dias Batista, e o Vice-Almirante Wilson Pereira de Lima Filho, Diretor da ANTAQ, reforçando a importância do setor para o desenvolvimento sustentável da infraestrutura logística brasileira.

Esse reconhecimento é resultado do trabalho contínuo da CNA em fortalecer sua governança corporativa, garantir o cumprimento rigoroso das normas regulatórias e promover um ambiente operacional seguro, ético e sustentável. A conquista reafirma o papel da empresa como referência em integridade e responsabilidade no setor de navegação, alinhando-se aos compromissos do Sistema de Gestão Integrado e às diretrizes ESG.

Relacionamento com Stakeholders

[GRI 2-29]

A Companhia promove um diálogo aberto e transparente com seus *stakeholders*. Acreditamos que parcerias sólidas e baseadas na confiança são essenciais para o sucesso de longo prazo, alinhando os interesses de todas as partes envolvidas.

Gestão de Terceiros e Integridade Corporativa [GRI 2-23 | 2-24 | 2-25]

A gestão ética e responsável de terceiros — fornecedores, prestadores de serviços e parceiros comerciais — é conduzida com rigor técnico, visão preventiva e alinhamento às melhores práticas nacionais e internacionais.

Due Diligence Pré-Contratual

Antes da formalização de qualquer contrato, realizamos diligências detalhadas com base em critérios de integridade, reputação, conformidade legal e capacidade financeira. Utilizamos a plataforma UpMiner, da Uplexis, para conduzir análises automatizadas e inteligentes que abrangem:

- Histórico de envolvimento em ilícitos (corrupção, fraude, lavagem de dinheiro, crimes ambientais e trabalhistas)
- Presença em listas restritivas e sanções nacionais e internacionais
- Mídia adversa e exposição reputacional
- Relações com agentes públicos e potenciais conflitos de interesse
- Estrutura societária e dados cadastrais
- Processos judiciais e registros administrativos relevantes

Essas informações são consolidadas em dossiês completos que subsidiam a tomada de decisão e a classificação de risco dos terceiros (Baixo, Médio ou Alto).

Contratos com Cláusulas de Integridade

Todos os contratos firmados com terceiros incluem cláusulas específicas que reforçam nosso compromisso com a ética e a conformidade, abrangendo:

- **Anticorrupção** > proibição expressa de qualquer prática de suborno, pagamento de facilitação ou vantagem indevida;
- **Prevenção à Lavagem de Dinheiro** > exigência de conduta transparente e rastreável;
- **Proteção de Dados e Privacidade** > conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD);
- **Compromisso ESG** > exigência de práticas alinhadas aos nossos princípios ambientais, sociais e de governança.
- **Cooperação com auditorias e investigações** > obrigação contratual de colaborar com processos internos e externos de verificação.

Monitoramento Contínuo e Revisões Periódicas

A gestão de terceiros não se limita à fase de contratação. Realizamos monitoramento contínuo ao longo do relacionamento, revisitando riscos, avaliando mudanças significativas e garantindo que os padrões de integridade sejam mantidos. Revisões periódicas são conduzidas para avaliar a eficácia dos controles e ajustar práticas conforme necessário.

Treinamento e Conscientização

Como parte do nosso Programa de Compliance, estamos estruturando treinamentos específicos



para terceiros, com foco em nossas políticas, regulamentos internos e expectativas de conduta. Acreditamos que a conscientização é um instrumento essencial para a prevenção de desvios e para o fortalecimento da cultura de integridade.

Canais de Denúncia e Tolerância Zero

Disponibilizamos canais de denúncia seguros e acessíveis, garantindo que qualquer irregularidade possa ser reportada de forma confidencial. Mantemos uma política de tolerância zero a condutas inadequadas, reforçando nosso compromisso com a ética e a transparência.

Política de Relacionamento com Parceiros de Negócios

Implementamos uma política corporativa que estabelece diretrizes claras para a classificação, avaliação e condução de due diligence de terceiros. Essa política define regras procedimentais para:

- Avaliação de histórico, antecedentes e reputação
- Identificação de riscos relacionados à contratação e interações com agentes públicos
- Definição de ações de mitigação, monitoramento e supervisão contínua

Cine: orçamento & GRC > cultura, ética e estratégia em cena

Em 2024, a Columbus Shipping promoveu o evento “Cine: Orçamento & GRC”, reunindo lideranças da Asgaard Bourbon Navegação S.A. e da Companhia de Navegação da Amazônia. O encontro teve como propósito alinhar estratégias orçamentárias para 2025, fortalecer práticas de Governança, Riscos e Compliance (GRC) e reconhecer os destaques do ano.

O evento foi marcado por um treinamento inspirador conduzido por Paula Roberty, Gerente de GRC do Grupo, que abordou temas como o verdadeiro significado do *compliance*, ética corporativa e o papel da comunicação na construção de uma cultura organizacional sólida. Em uma analogia envolvente, o compliance foi comparado a um maestro que harmoniza os departamentos, garantindo que cada processo esteja afinado com os regulamentos – criando uma sinfonia de sucesso.

A abordagem sobre ética trouxe reflexões profundas, com analogias aos estudos bíblicos, como o Jardim do Éden e a queda de Adão e Eva,

ilustrando a importância de respeitar limites e valores no ambiente corporativo. A Curva de Mudança de Kübler-Ross foi apresentada como ferramenta para compreender as reações humanas diante de transformações organizacionais, promovendo empatia e liderança consciente.

A comunicação foi destacada como o coração da cultura ética, essencial para o funcionamento saudável da organização. Foram discutidos desafios como colaboradores contestadores, barreiras emocionais e diferenças culturais, reforçando que ouvir é tão poderoso quanto falar – e que palavras constroem ou destroem mundos.

Encerrando o evento, colaboradores foram reconhecidos por suas contribuições nas áreas de Planejamento Financeiro e Compliance, reforçando o valor do engajamento e da excelência. A Diretora Jurídica e de Compliance, Camila Oliveira, compartilhou reflexões sobre o papel estratégico do GRC na construção de um crescimento sustentável, ético e transparente.

Estratégia

A estratégia da MLOG é orientada para o crescimento sustentável, com foco em eficiência operacional, inovação tecnológica e responsabilidade socioambiental. O compromisso com a sustentabilidade é evidenciado pela implementação de sistemas avançados de controle ambiental, eficiência energética e gestão responsável de recursos naturais. A empresa adota um Sistema Integrado de Gestão (SIG) alinhado

a normas internacionais, incluindo ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, assegurando a conformidade com padrões globais de qualidade, meio ambiente e segurança ocupacional **[GRI 2-22 | 2-23]**.

Dessa forma, a MLOG S.A. se posiciona como um agente de transformação nos setores de navegação e mineração, comprometida com a inovação, a eficiência e o desenvolvimento sustentável. O alinhamento estratégico entre crescimento econômico, responsabilidade ambiental e

governança corporativa robustece sua atuação e reforça sua relevância no mercado.

Inovação e desenvolvimento tecnológico

Transformação digital

A inovação é um pilar essencial para a MLOG. Em 2023, a Companhia intensificou os investimentos em soluções digitais para otimizar a operação de navegação. Ferramentas de inteligência artificial foram implementadas na monitoria das frotas, resultando em maior previsibilidade e eficiência no transporte.

A área de TI está em fase de transformação digital, com iniciativas como a implementação do Centro de Serviços Compartilhados (CSC), destinado à integração de soluções tecnológicas para otimizar custos e melhorar a eficiência operacional.

Pesquisa e Desenvolvimento (P&D)

A MLOG desenvolve iniciativas pioneiras, como a planta piloto no Projeto MOPI, que visa testar tecnologias de beneficiamento mineral mais eficientes e ambientalmente responsáveis. Essas iniciativas reforçam o compromisso da empresa com a inovação e a sustentabilidade em toda a sua cadeia de valor.

Soluções de baixo carbono

Em alinhamento às demandas globais de descarbonização, a MLOG tem investido em pesquisa e desenvolvimento de soluções como o desenvolvimento de *pellet feed* de alta qualidade no MOPI, que contribui para reduzir as emissões na indústria siderúrgica. Além disso, a transição para combustíveis mais limpos nas operações de navegação reflete o compromisso com um futuro mais verde.

Perspectivas futuras e iniciativas de inovação

A MLOG busca consolidar sua posição no mercado através de projetos como:

- **Projeto MOPI** > licenças e início de operações de extração de minério, utilizando tecnologias de empilhamento a seco para rejeitos, alinhando-se às melhores práticas ambientais globais;
- **Expansão da frota *offshore*** > com foco em embarcações sustentáveis e altamente eficientes, atendendo às exigências de grandes clientes;
- **Diversificação de cargas** > ampliando o transporte para grãos e atividades de *bunker*

Materialidade **[GRI 3-1 | 3-2]**

A sustentabilidade é um compromisso central para a MLOG S.A., e a construção de uma estratégia sólida passa pelo entendimento profundo dos impactos, riscos e oportunidades de nossas operações. Nesse contexto, conduzimos um rigoroso processo de avaliação de dupla materialidade, assegurando que nossos esforços estejam alinhados às expectativas de nossos *stakeholders* e às melhores práticas internacionais, como as diretrizes do Global Reporting Initiative (GRI).

O processo foi realizado em parceria com a Metabole Sustentabilidade, consultoria especializada em ESG, e seguiu uma abordagem estruturada em quatro etapas principais, combinando análises internas e externas para garantir um diagnóstico preciso dos temas mais relevantes para a nossa atuação.



Estudo de contexto

A primeira fase do processo envolveu uma análise abrangente do ambiente operacional e setorial da MLOG S.A. Entre setembro e novembro de 2024, conduzimos um levantamento detalhado que incluiu:

- Revisão de documentos internos, garantindo que a avaliação refletisse nossos valores, políticas e compromissos já estabelecidos;
- *Benchmarking* setorial, analisando os temas materiais priorizados por empresas de referência nos setores de mineração e navegação;
- Análise de regulamentações setoriais, mapeando exigências normativas e padrões internacionais aplicáveis à nossa operação;
- Monitoramento de notícias na mídia, para compreender a percepção pública sobre nossas atividades e nosso setor de atuação;
- Entrevistas com líderes e gestores de áreas críticas, capturando insights estratégicos sobre riscos e oportunidades prioritários;
- Avaliação de impactos, riscos e oportunidades, garantindo um olhar abrangente sobre os aspectos ambientais, sociais e de governança que influenciam nossos negócios.

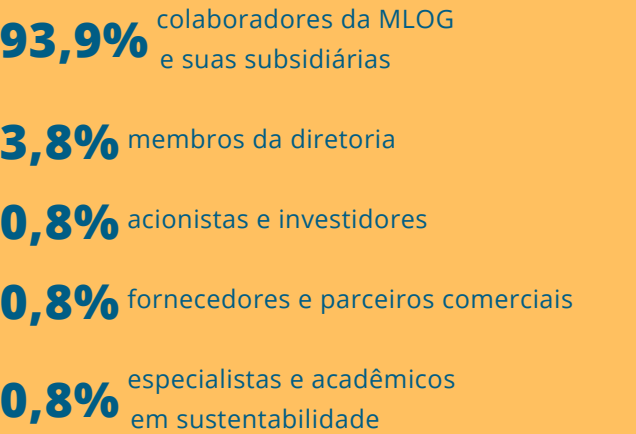
Esse estudo de contexto foi essencial para a construção da lista inicial de temas materiais, que serviu como base para as etapas seguintes.

Engajamento com Stakeholders

Reconhecendo a importância do engajamento contínuo com nossos públicos de interesse, ampliamos o processo de materialidade por meio

de uma consulta estruturada. Entre dezembro de 2024 e fevereiro de 2025, disponibilizamos um formulário online (*survey*), permitindo que diferentes *stakeholders* avaliassem a relevância dos temas identificados.

Recebemos 131 respostas, contemplando os seguintes grupos:



Os resultados dessa consulta reforçaram a relevância dos temas identificados na fase inicial e permitiram capturar percepções adicionais sobre os impactos de nossas atividades.

Avaliação técnica de especialistas

Paralelamente à pesquisa com *stakeholders*, realizamos uma avaliação especializada dos temas materiais. Esse trabalho foi conduzido por especialistas em Sustentabilidade e ESG, mestres e doutores em suas áreas de atuação, em conjunto com especialistas internos da MLOG, de modo que pudessem identificar e avaliar a relevância de impactos ambientais, sociais e de governança relacionados à realidade e especificidade da MLOG, garantindo um olhar técnico e estratégico sobre cada tema.

Cada tópico foi analisado considerando três critérios principais:

- **Probabilidade de ocorrência** > frequência esperada do impacto ou risco material;
- **Escala do impacto** > amplitude dos efeitos do tema sobre a empresa e seus *stakeholders*;
- **Severidade** > grau de intensidade dos impactos adversos ou positivos associados ao tema.

Essa abordagem nos permitiu aprofundar a compreensão dos temas de maior materialidade para a MLOG S.A., garantindo um alinhamento preciso entre impactos socioambientais e riscos financeiros.

Revisão, validação e priorização

A fase final do processo ocorreu no início de março de 2025, com a revisão e priorização dos temas materiais pela alta liderança da MLOG S.A. **[GRI 2-14]**. Essa etapa consolidou todas as análises anteriores, garantindo que os temas priorizados refletissem de forma equilibrada tanto as demandas externas quanto os desafios estratégicos internos.

Dessa revisão, emergiu a lista final de 16 temas materiais prioritários, que nortearão nossas iniciativas e compromissos em sustentabilidade **[GRI 3-2]**:

- Ética e Governança Corporativa
- Gestão da Água
- Mudanças Climáticas e Emissões de Gases do Efeito Estufa
- Saúde e Segurança Ocupacional
- Impactos Ecológicos
- Gestão de Resíduos e Rejeitos
- Biodiversidade
- Condições de Trabalho
- Gestão da Segurança Operacional e de Acidentes de Trabalho
- Relacionamento com Comunidades Locais
- Gestão de Fornecedores
- Gestão do Desempenho Econômico

- Tecnologia, Inovação, Pesquisa e Desenvolvimento
- Desenvolvimento de Pessoas
- Trabalho Infantil e Trabalho Forçado ou Análogo à Escravidão
- Diversidade, Equidade e Inclusão

Com base na deliberação estratégica da alta direção, a MLOG revisou e reorganizou sua matriz de temas materiais com o objetivo de assegurar maior coerência interna, alinhamento aos *frameworks* regulatórios globais e fortalecimento de sua governança ESG. A decisão partiu de uma constatação técnica e institucional: diversos temas avaliados apresentavam correlações substanciais entre si, seja em termos de causas sistêmicas, impactos concretos ou estratégias de resposta. A diretoria, ao analisar esse entrelaçamento temático, decidiu estruturar os compromissos da organização por meio de macrotemas estratégicos, que asseguram uma abordagem transversal, robusta e adaptável à evolução das exigências regulatórias e das expectativas de *stakeholders*.

A nova estrutura consolida cinco macrotemas prioritários, que integram os 16 temas materiais definidos, e que passam a organizar a atuação da MLOG de maneira mais integrada e eficiente [GRI 2-22]:

O primeiro macrotema, **Gestão ambiental e mudanças climáticas**, contempla os compromissos com a mitigação de impactos ambientais, a adaptação aos riscos climáticos, o uso eficiente de recursos naturais e a conformidade com legislações e acordos ambientais. Estão incluídos aqui os temas de gestão da água, emissões de gases de efeito estufa, impactos ecológicos, resíduos e biodiversidade.

O segundo macrotema, **Direitos Humanos**, expressa a adesão da MLOG aos princípios fundamentais da dignidade humana e à conduta empresarial responsável em toda a cadeia de valor. Reúne temas sensíveis como combate ao trabalho infantil e ao trabalho forçado ou análogo à escravidão, diversidade, equidade e inclusão, relacionamento com comunidades locais e gestão de fornecedores com foco em critérios sociais e cláusulas contratuais aderentes à OIT e à OCDE.

O terceiro macrotema, **Saúde, segurança e bem-estar**, consolida a cultura de cuidado e proteção à vida como eixo estruturante da operação da MLOG, especialmente diante das exigências técnicas das operações embarcadas e minerárias. Abrange saúde e segurança ocupacional, gestão da segurança operacional e condições de trabalho, incluindo aspectos de ergonomia, saúde mental e qualidade de vida dos trabalhadores.

O quarto macrotema, **Governança e integridade corporativa**, concentra os temas relacionados à ética empresarial, à transparência na gestão, ao compliance regulatório e à integridade nas relações com *stakeholders*. Compreende os compromissos da MLOG com a governança corporativa, o desempenho econômico sustentável e a diligência com fornecedores também sob a ótica da integridade.

Por fim, o quinto macrotema, **Inovação, tecnologia e sustentabilidade**, representa a orientação da companhia para o futuro, promovendo investimento em pesquisa, transformação digital e soluções tecnológicas voltadas à sustentabilidade, eficiência e geração de valor. Estão reunidos aqui os temas de inovação, P&D e desenvolvimento de pessoas, reconhecendo que a qualificação técnica e a aprendizagem contínua são condições estruturantes para a inovação responsável.

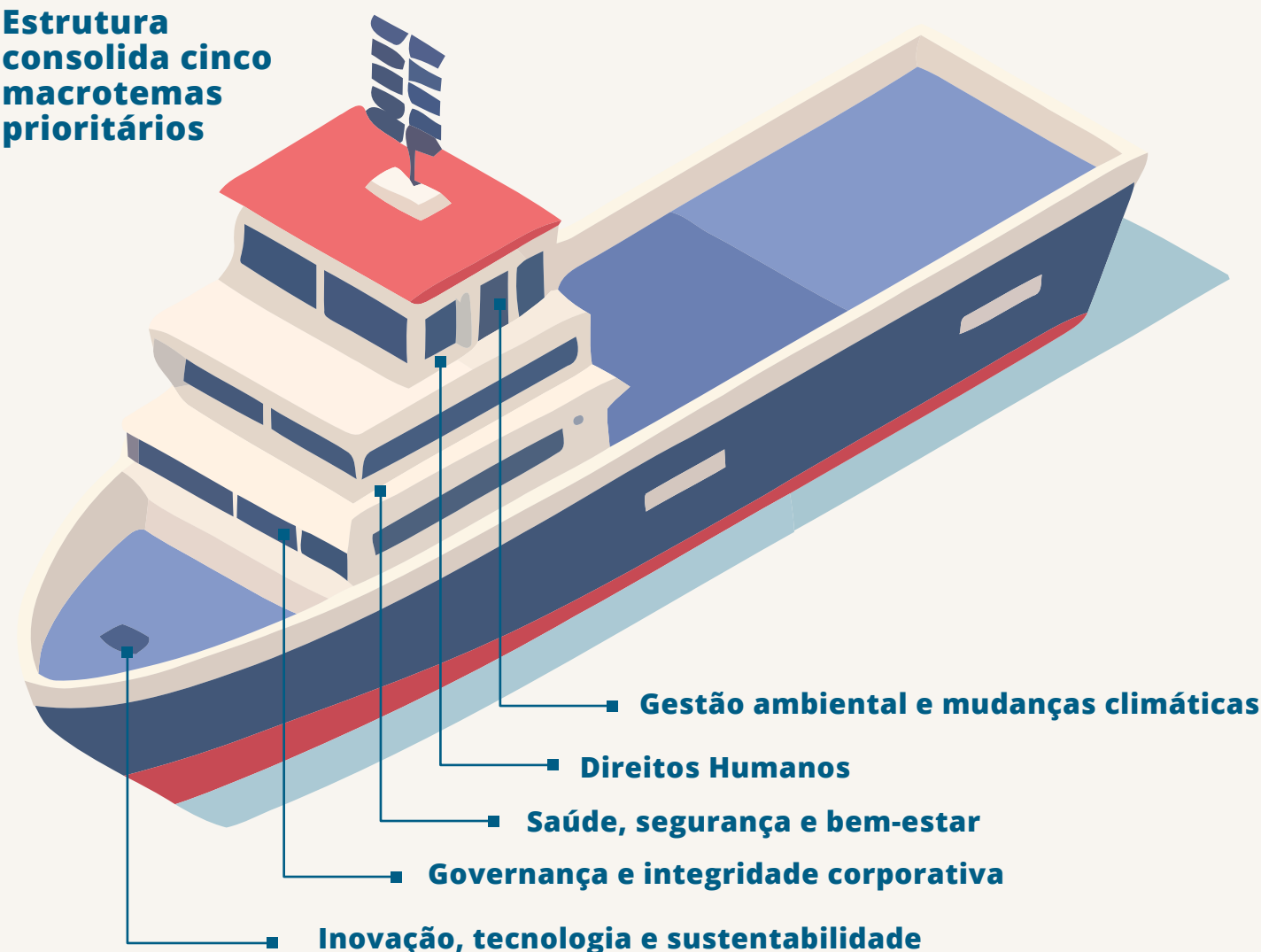
Compreendemos que a materialidade não é estática – ela evolui conforme mudanças regulatórias, expectativas dos *stakeholders* e impactos operacionais. Por isso, assumimos o compromisso de revisar periodicamente nossos temas materiais, garantindo que nossa estratégia ESG permaneça alinhada às melhores práticas e às necessidades de nossos principais *stakeholders*.

O processo de materialidade fortalece nossa capacidade de tomar decisões informadas, gerenciar riscos e gerar valor sustentável para

todos os nossos *stakeholders*. A partir dessa priorização, seguiremos trabalhando na integração desses temas às nossas práticas de governança, nos nossos processos operacionais e na construção de compromissos mensuráveis que reflitam nosso impacto positivo na sociedade e no meio ambiente.

A sustentabilidade é um caminho de aprendizado e aprimoramento contínuo, e estamos comprometidos em trilhar essa jornada com transparência, responsabilidade e inovação. ■

Estrutura consolida cinco macrotemas prioritários



Capital natural



Biodiversidade e impactos ecológicos

[GRI 3-3 | GRI 101]

A MLOG S.A., por meio de suas subsidiárias, reafirma seu compromisso com a proteção e a preservação da biodiversidade em todas as suas operações. A companhia adota políticas e procedimentos rigorosos para minimizar impactos ambientais e garantir que suas atividades estejam alinhadas às melhores práticas internacionais de gestão ambiental e conservação da biodiversidade.

Políticas para deter e reverter a perda de biodiversidade [GRI 101-1]

A Asgaard Bourbon Navegação implementa um Sistema de Gestão Integrado (SGI) para garantir a realização de suas atividades sem causar danos ao meio ambiente, adotando indicadores ambientais robustos para monitoramento contínuo do desempenho ecológico, incluindo o Índice de Implementação do Programa de Preservação Ambiental (IPPA), o Índice de Vazamento Contido (IVC) e o Índice de Poluição por Óleo (IPO). Essas

métricas são essenciais para a gestão proativa dos impactos ambientais e para a melhoria contínua dos processos operacionais.

As políticas descritas são aplicáveis a todas as operações da Asgaard Bourbon e suas embarcações, como Asgaard Sophia (OSRV), Geonisio Barroso (AHTS), Haroldo Ramos (AHTS) e Yvan Barretto (AHTS). No entanto, a empresa reconhece a necessidade de expandir o monitoramento ambiental para toda a sua cadeia de valor, incluindo fornecedores e parceiros, o que está previsto como parte de sua estratégia de sustentabilidade para os próximos anos.

Gestão Ambiental e Biodiversidade na Região Amazônica

As operações da empresa são realizadas integralmente na região amazônica, utilizando rotas navegáveis pelos rios locais. Reconhecendo a relevância ecológica dessa área, adotamos práticas rigorosas para mitigar e evitar impactos negativos à biodiversidade. Quando a eliminação total do impacto não é possível, implementamos medidas

de mitigação e compensação, assegurando que nossas atividades ocorram com responsabilidade e compromisso com a preservação ambiental.

A empresa dispõe de um robusto Departamento de QSMS, que inclui uma Engenheira Ambiental dedicada à análise de aspectos e impactos ambientais. Esse trabalho é alinhado ao cumprimento dos requisitos ambientais aplicáveis, estabelecidos por meio de procedimentos e indicadores do Sistema de Gestão Ambiental (SGA).

Gestão de impactos na biodiversidade [GRI 101-2]

A MLOG S.A. aplica a hierarquia de mitigação para evitar impactos negativos à biodiversidade em suas operações marítimas e fluviais. O Plano de Gestão de Eficiência Energética (PLA-SMS-0007) e o Plano de Contingência de Bordo (PLA-SMS-0004) são exemplos de medidas adotadas para minimizar riscos ambientais e assegurar práticas seguras de transporte e armazenamento de cargas.

Dentre os principais impactos ambientais monitorados pela empresa, destacam-se:

- Contaminação em caso de acidentes devido a derramamentos de óleo ou vazamentos químicos, mitigada por barreiras de contenção.
- Poluição do ar, controlada por meio da otimização do consumo de combustível e adoção de tecnologias de combustão mais eficientes.
- Contaminação do mar, minimizada com programas de gestão de resíduos e manutenção preventiva das embarcações.

A empresa também possui um projeto em fase de avaliação para a utilização de energia alternativa durante atracações.

Medidas de conservação e recuperação ambiental

[GRI 101-2 | 101-3 | 101-6]

A Asgaard Bourbon adota protocolos rigorosos para a prevenção de espécies invasoras, como o coral-sol, por meio de inspeções subaquáticas periódicas e monitoramento em docagens. Essas práticas garantem que as embarcações não transportem organismos exóticos para novas regiões, evitando a degradação de ecossistemas locais.

Embora a empresa mantenha um Sistema de Gestão Ambiental robusto para o monitoramento e mitigação de impactos, ainda não possui uma sistemática detalhada para restauração e reabilitação de ecossistemas afetados. Essa é uma área de aprimoramento identificada, que deverá ser incorporada às políticas ambientais nos próximos ciclos de planejamento estratégico.

Além das iniciativas regulatórias, a MLOG S.A. busca fomentar o engajamento com *stakeholders* e participação em fóruns ambientais para promover práticas sustentáveis no setor. A empresa já sinalizou sua intenção de expandir programas ambientais para influenciar positivamente sua cadeia de suprimentos e demais parceiros de negócio.

A MLOG S.A. reforça seu compromisso com a biodiversidade, garantindo que suas operações sejam conduzidas de forma responsável e alinhadas às exigências ambientais globais. As iniciativas de preservação e mitigação de impactos ambientais continuarão sendo aprimoradas, consolidando a empresa como referência em sustentabilidade no setor marítimo e logístico.



Energia [GRI 302]

A principal fonte de energia utilizada pela MLOG S.A. e suas subsidiárias é o óleo *diesel* marítimo de alta eficiência, essencial para as operações logísticas e de transporte aquaviário. A empresa implementou tecnologias inovadoras, como ionizadores nos tanques de combustível, com o objetivo de reduzir desperdícios e melhorar a combustão, promovendo maior eficiência operacional e menor impacto ambiental.

Além disso, a gestão do consumo de energia é realizada por meio de monitoramento contínuo das embarcações, possibilitando ajustes operacionais que resultam em menor consumo de combustível e redução de emissões. [GRI 302 | 3-3]

CNA

O consumo energético das operações da MLOG S.A. é monitorado de acordo com as diretrizes do GHG Protocol (Escopo 1), permitindo uma avaliação precisa do impacto ambiental e facilitando a implementação de ações para otimização da eficiência energética. Em 2024, a CNA registrou um consumo total de 140.733.577 GJ em suas operações de navegação, uma leve redução em relação ao ano anterior.

A implementação de iniciativas para redução de emissões inclui a realização de testes de opacidade nos motores das embarcações e a adoção de práticas que minimizam o consumo de combustível. Entre as estratégias aplicadas, destacam-se a otimização de rotas e comboios, a modernização da frota com embarcações mais eficientes e o desenvolvimento de soluções para substituição gradual do *diesel* por combustíveis alternativos, como biocombustíveis, em alinhamento com as diretrizes ambientais globais. [GRI 302 | 3-3]



[GRI 302-1] Consumo total de combustíveis dentro da organização oriundos de fontes não renováveis						
Unidade de negócio ou instalação	Tipo de atividade	Tipo de combustível	Unidade de medida	Consumo 2022 (GJ)	Consumo 2023 (GJ)	Consumo 2024 (GJ)
CNA > todas as embarcações	Rotas Embarcações > consumo	Óleo <i>diesel</i> (puro)	Litros	142.189.807,2	149.436.052,7	140.733.454,0
CNA > todas as embarcações	Rotas Embarcações > consumo – fogões	Gás liquefeito de Petróleo (GLP)	Toneladas	124,03	158,42	123,48

ABN

O consumo de energia da Asgaard-Bourbon Navegação (ABN) reflete principalmente a operação intensiva da sua frota de embarcações, utilizada em serviços de apoio marítimo à indústria *offshore* de óleo e gás. Em 2024, a empresa manteve suas atividades com quatro embarcações principais: OSRV Asgaard Sophia e os AHTS Geonisio Barroso, Haroldo Ramos e Yvan Barreto.

Em termos absolutos, o consumo total de óleo combustível das embarcações em 2024 foi de aproximadamente 12,18 milhões de litros, correspondendo a cerca de 489.013 GJ (Gigajoules). Observa-se uma redução considerável em comparação ao ano anterior, que apresentou um consumo de aproximadamente 14,66 milhões de litros ou cerca de 528.212 GJ. Tal redução está associada, principalmente, à diminuição do consumo da embarcação Geonisio Barroso (de 4,69 milhões de litros em 2023 para 3,76 milhões em 2024), possivelmente devido à docagem quinquenal realizada em maio e junho de 2024 [GRI 301-1].

Por outro lado, embarcações como Haroldo Ramos e Yvan Barreto mostraram um padrão de consumo relativamente estável, com leves variações anuais. Vale destacar que o OSRV

Asgaard Sophia manteve um nível praticamente constante de consumo energético durante o período analisado, refletindo estabilidade operacional e eficácia na gestão de combustível.

A gestão energética da ABN está diretamente alinhada com a estratégia operacional da empresa, que prioriza eficiência energética em suas atividades. No entanto, diante da dependência de combustíveis fósseis e das crescentes exigências regulatórias sobre emissão de gases de efeito estufa (GEE), a empresa enfrenta o desafio de aprimorar continuamente suas práticas operacionais, visando a redução do consumo energético e a adoção de fontes alternativas e mais sustentáveis, alinhando-se às demandas de mercado e expectativas dos *stakeholders* em relação à responsabilidade ambiental e eficiência operacional [GRI 3-3].

A MLOG S.A. segue investindo na inovação tecnológica para aprimorar sua gestão energética e mitigar os impactos ambientais de suas operações. A busca contínua por melhorias na eficiência energética reflete o compromisso da empresa com um futuro sustentável, garantindo que suas operações atendam aos mais altos padrões de governança ambiental, responsabilidade social e eficiência operacional. ■

[GRI 302-1.a] Consumo total de combustíveis dentro da organização oriundos de fontes não renováveis, em joules ou seus múltiplos, inclusive os tipos de combustíveis usados					
Unidade de negócio ou instalação	Tipo de atividade	Tipo de combustível	Consumo 2022 (GJ)	Consumo 2023 (GJ)	Consumo 2024 (GJ)
Asgaard Sophia	Apoio marítimo	Óleo Combustível	57.692,35	59.988,46	57.487,11
Geonisio Barroso	Apoio marítimo	Óleo Combustível	186.464,60	188.254,35	150.838,86
Haroldo Ramos	Apoio marítimo	Óleo Combustível	158.106,14	101.722,12	138.894,70
Yvan Barretto	Apoio marítimo	Óleo Combustível	159.939,93	178.246,73	141.792,70
Total			562.203,042	528.211,66	489.013,36



Emissões

Em 2024, a Asgaard Bourbon Navegação fortaleceu seu compromisso com o Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), elaborado com base na metodologia do GHG Protocol, principal referência internacional para contabilização de emissões corporativas. Este é um marco relevante, especialmente por integrar o primeiro Relatório de Sustentabilidade da companhia, reforçando nosso compromisso com a transparência, a gestão responsável e a mitigação dos impactos climáticos.

O inventário contemplou os Escopos 1 e 2, abrangendo as emissões diretas provenientes das operações de transporte hidroviário, e as emissões indiretas associadas ao consumo de energia elétrica em nossas bases e embarcações em docagem.

A empresa adota a abordagem de consolidação por controle operacional e segue a metodologia do Programa Brasileiro GHG Protocol para a contabilização dos gases. Não foram identificadas emissões biogênicas de CO₂ no período inventariado. **[GRI 3-3]**

Escopo 1 > emissões diretas de GEE **[GRI 305-1]**

As emissões diretas (Escopo 1) incluem a combustão móvel no transporte hidroviário, emissões fugitivas de equipamentos de refrigeração e ar-condicionado, além das emissões oriundas do tratamento de efluentes.

- **Combustão móvel** > principal fonte de emissões, representando 95,4% do total do Escopo 1 em 2024, derivada do consumo de óleo *diesel* puro nas embarcações da ABN.

- **Emissões fugitivas** > resultantes de recargas de gases refrigerantes (R-404A e R-407A) e uso de extintores de CO₂, com participação de 4,5% no Escopo 1.
- **Processos industriais (efluentes)** > emissões geradas pelo tratamento de efluentes sanitários a bordo, com 0,06% do Escopo 1.

Escopo 2 > emissões indiretas de GEE **[GRI 305-2]**

As emissões indiretas (Escopo 2), calculadas pela abordagem de localização, referem-se ao consumo de energia elétrica em instalações administrativas e embarcações em períodos de docagem. Em 2024, corresponderam a 9,03 tCO₂ e, representando apenas 0,02% do total inventariado.

Boas práticas e perspectivas

A Asgaard Bourbon Navegação reconhece que a maior parte de suas emissões está associada à operação marítima, atividade essencial e intensiva em combustíveis fósseis. Por isso, estamos avaliando alternativas como:

- Substituição gradual do óleo *diesel* por *biodiesel*, com menor impacto climático.
- Aquisição de energia elétrica de fontes renováveis, com certificação de rastreabilidade.
- Estudos técnicos para otimização do consumo energético e eficiência operacional.

Evolução Histórica (2022-2024)					
Fonte/atividade	Gases incluídos	2022	2023	2024	% 2024 no total
Combustão móvel (hidroviário)	CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFCs	39.810,25	39.632,27	38.178,51	95,4%
Processos industriais (efluentes)	CH ₄ , N ₂ O	5,87	13,294	25,017	0,06%
Emissões fugitivas	HFCs, CO ₂	1.802,72	1.498,70	1.791,849	4,5%
Escopo 2 (energia elétrica)	CO ₂	–	–	9,03	0,02%
Total inventariado	–	~41.619	~41.144	40.004,41	100%

Com relação ao ano de 2023, houve uma queda das emissões relacionadas ao Escopo 1 (2,79%) e um aumento de cerca de 252,45% nas emissões relacionadas ao Escopo 2, muito devido ao consumo de energia das embarcações em período de docagem. No geral, as emissões da organização no ano de 2024 tiveram uma queda de, aproximadamente, 2,78% quando comparado com o ano de 2023. **[GRI 305-5]**

Além disso, o inventário reforça nossa capacidade de mensurar, monitorar e planejar ações de mitigação, alinhando-se aos princípios de relevância, integralidade, consistência, transparência e exatidão, conforme preconizado pelo GHG Protocol.

Água e efluentes

A CNA implementa práticas rigorosas para gerenciar seus impactos relacionados à água e assegurar a sustentabilidade de suas operações na região amazônica. A gestão da água considera a navegação como uma atividade essencial para o transporte fluvial de derivados de petróleo e reconhece a importância da conservação dos recursos hídricos como um bem compartilhado. A empresa adota um modelo integrado de eficiência hídrica, monitorando o consumo, promovendo o reaproveitamento e garantindo a destinação ambientalmente adequada dos efluentes. **[GRI 3-3]**

Interações com a água como um recurso compartilhado **[GRI 303-1]**

A CNA interage com a água em diferentes frentes operacionais, incluindo a captação para consumo humano, a limpeza de embarcações e o transporte fluvial nos principais rios da Amazônia, como os rios Amazonas, Madeira, Negro e Solimões. A água utilizada nas unidades de Belém e Porto Velho provém da rede pública e subterrânea, enquanto, em Compensa, a companhia utiliza poços artesianos para abastecimento local.



O impacto ambiental mais relevante associado às operações da CNA está relacionado ao possível descarte de efluentes oleosos provenientes da lavagem das embarcações e da manutenção de equipamentos. Para mitigar esses riscos, a empresa conta com um Plano de Gestão de Efluentes, garantindo que todos os resíduos sejam retirados e tratados por empresas especializadas, certificadas para incineração e rerefino da água oleosa.

A CNA realiza periodicamente a identificação e análise de riscos ambientais por meio de uma planilha de Aspectos e Impactos, assegurando que medidas de mitigação sejam implementadas para minimizar potenciais danos. O engajamento com *stakeholders* e parceiros também é parte da estratégia da companhia, visando aprimorar o gerenciamento sustentável da água e a conformidade com as legislações ambientais aplicáveis.

CNA > gestão dos impactos relacionados ao descarte de água **[GRI 303-2]**

A CNA adota padrões rigorosos para o descarte de efluentes, garantindo conformidade com as normas ambientais e operando sob diretrizes estabelecidas por órgãos reguladores. A abordagem inclui:

- **Tratamento especializado** > os efluentes oleosos são encaminhados para empresas certificadas, que realizam o devido tratamento por incineração ou rerefino, evitando o descarte em corpos hídricos.
- **Monitoramento contínuo** > são estabelecidos indicadores ambientais para acompanhamento da qualidade da água utilizada e descartada, garantindo que os padrões estabelecidos sejam rigorosamente seguidos.

- **Conformidade regulatória** > a empresa assegura que todas as operações que envolvem o uso da água atendam às exigências de licenciamento ambiental, outorgas e padrões legais. Além disso, realiza auditorias periódicas para verificar a adequação dos processos.

A destinação final dos efluentes é monitorada e documentada por meio de certificados de destinação correta emitidos pelas empresas responsáveis pelo tratamento. Os resíduos derivados do petróleo são identificados como substâncias prioritárias de preocupação ambiental e recebem acompanhamento especial no processo de descarte.

Para aprimorar a gestão, a companhia também mantém contrato com a empresa IUSNATURA que avalia a pertinência legal dos requisitos ambientais aplicáveis às suas operações.

Captação e consumo de água

[GRI 303-3 | 303-5]

A gestão do consumo hídrico na CNA é realizada com foco na redução e eficiência do uso da água. Em 2024, a companhia registrou a captação de 0,574 ML (megalitros) de água subterrânea para uso operacional e humano. A principal fonte de captação é a unidade de Compensa, que utiliza um sistema próprio para abastecimento. Já nas demais unidades, como Porto Velho, o consumo de água está integrado ao sistema condominial e não possui medição individualizada.

A empresa estabelece metas anuais de redução do consumo de água, promovendo campanhas internas de conscientização e treinamentos para otimizar o uso dos recursos hídricos.

Descarte de água e monitoramento da qualidade [GRI 303-4]

O descarte de água da CNA ocorre exclusivamente por meios controlados, sem lançamento direto em corpos d’água. Em 2024, o volume total de água descartada foi de 0,1824 ML (megalitros), sendo todo o efluente tratado conforme os padrões ambientais vigentes.

A empresa não registrou casos de não conformidade com os limites de descarte estabelecidos nas licenças ambientais, reafirmando seu compromisso com a qualidade dos efluentes e a preservação dos ecossistemas locais.

ABN

A ABN adota uma abordagem responsável para a gestão da água e efluentes, garantindo o uso eficiente dos recursos hídricos e a mitigação de impactos ambientais em suas operações marítimas. Como parte do Sistema de Gestão Integrado (SGI), a empresa implementa campanhas de conscientização entre seus colaboradores e estabelece práticas operacionais para otimizar o consumo e a qualidade da água utilizada. [GRI 3-3]

Interações com a água como um recurso compartilhado [GRI 303-1]

A ABN interage com a água em suas operações de apoio marítimo, onde as embarcações são abastecidas em portos ou diretamente entre embarcações, sendo o fornecimento de água uma responsabilidade do cliente. A água utilizada em suas operações é destinada ao consumo humano, limpeza e manutenção das embarcações.

A empresa avalia seus impactos ambientais por meio do procedimento PRO-SMS-0015, que identifica riscos e define medidas de mitigação para evitar danos ao meio ambiente. Esse processo assegura a redução de impactos hídricos e a preservação da qualidade da água nas regiões onde a ABN opera.

A conscientização dos colaboradores é promovida por meio dos programas do SGI, reforçando a necessidade de um uso eficiente da água e da preservação dos ecossistemas aquáticos.

Gestão dos impactos relacionados ao descarte de água [GRI 303-2]

A ABN adota padrões rigorosos para o descarte de efluentes, alinhados com os requisitos legais e normativos aplicáveis. As transferências de água entre embarcações seguem procedimentos específicos, como o PRO-OPE-0018 – Operação de Abastecimento de Água, garantindo conformidade operacional e minimização de impactos ambientais.

A companhia mantém contrato com a empresa LEGNET, que avalia a pertinência legal dos requisitos ambientais aplicáveis às suas operações. Entre as regulamentações seguidas, destaca-se a Resolução de Diretoria Colegiada (RDC) nº 72, que estabelece diretrizes para o descarte adequado de resíduos e efluentes.

Os resíduos orgânicos processados a bordo são descartados conforme a regulamentação marítima vigente, sendo triturados e liberados apenas em distâncias permitidas da costa. As coordenadas dos descartes são devidamente registradas no livro de bordo das embarcações.

Como parte do compromisso da Companhia de Navegação da Amazônia “CNA” com a **prevenção de impactos ambientais e a resiliência operacional**, participamos de um importante Simulado de Resposta a Derramamento de Óleo no Píer da Base de Operações em Porto Velho, a convite da Raízen. A iniciativa teve como objetivo aprimorar a capacidade de resposta a emergências ambientais e promover a integração entre empresas do setor e órgãos públicos.

O exercício envolveu a instalação de barreiras de contenção, mobilização de três embarcações — incluindo

uma da Capitania Fluvial — e o acionamento de recursos como ambulância e caminhão de resgate. Um cenário de primeiros socorros foi simulado na proa de uma balsa, com atuação conjunta das brigadas de emergência da Base Raízen e da CNA.

Essa ação reforça o compromisso do Grupo com a **gestão proativa de riscos ambientais, a segurança operacional e a cooperação interinstitucional**, pilares fundamentais do nosso Sistema de Gestão Integrado e da nossa atuação responsável na Amazônia.

Captação e consumo de água [GRI 303-3 | 303-5]

A ABN contabilizou uma captação total de 95,835 ML (megalitros) de água de terceiros em 2024, sem identificar áreas de estresse hídrico em suas operações. O consumo de água ao longo do ano totalizou 92,992 ML, demonstrando um compromisso com o uso racional dos recursos hídricos e o monitoramento contínuo da demanda operacional.

A gestão da água segue diretrizes internas e normativas externas, garantindo que todas as operações marítimas atendam aos padrões ambientais aplicáveis.

Descarte de água e monitoramento da qualidade [GRI 303-4]

O descarte de água na ABN ocorre exclusivamente por meio de sistemas controlados, sem lançamento direto em corpos hídricos. Toda a água de terceiros utilizada é posteriormente descartada conforme os regulamentos ambientais, totalizando 95,835 ML em 2024.

A companhia não possui registros de não conformidade ambiental relacionadas ao descarte

de efluentes, reforçando a adequação de suas práticas às exigências normativas. 

Resíduos [GRI 3-3 | 306]

Gestão de resíduos > Companhia de Navegação da Amazônia (CNA)

A CNA adota um Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos e Líquidos, alinhado à Lei 12.305/2010, garantindo um controle rigoroso sobre a geração, armazenamento, tratamento e destinação final dos resíduos gerados em suas operações. Os resíduos são classificados conforme a periculosidade: Classe I (Perigosos), que inclui resíduos oleosos e contaminados, tratados conforme as normas ambientais, e Classe II (Não Perigosos), como materiais recicláveis e comuns, encaminhados para destinação adequada [GRI 306-1].

A empresa é certificada pela ISO 14001 e adota indicadores para monitorar continuamente os resíduos gerados, garantindo conformidade com as legislações ambientais aplicáveis e buscando melhorias na gestão de resíduos operacionais [GRI 306-2].

Geração de resíduos e impactos associados

A CNA atua no transporte fluvial de petróleo e seus derivados, biocombustíveis e álcool, o que gera resíduos significativos relacionados à limpeza de tanques e à decantação de combustíveis. Os principais resíduos gerados incluem água oleosa, que é retirada por uma empresa terceirizada e encaminhada para rerefino, e borra oleosa, que é destinada à incineração por empresas especializadas [GRI 306-1].

Gestão e destinação dos resíduos

A CNA busca minimizar a geração de resíduos, promovendo a prevenção e tratamento

adequado. Os resíduos perigosos, como óleos contaminados e materiais oleosos, são tratados por empresas licenciadas, garantindo que não haja descarte inadequado.

Os resíduos recicláveis (papel, plástico e metal) são segregados e destinados para reciclagem, reduzindo o volume de materiais enviados para disposição final [GRI 306-2].

Além da gestão interna, a CNA trabalha com fornecedores qualificados para assegurar que os resíduos sejam tratados de acordo com normas ambientais e obrigações contratuais. A empresa também realiza campanhas de conscientização entre os colaboradores para reforçar a importância da gestão responsável dos resíduos [GRI 306-2].

Gestão de resíduos > Asgaard Bourbon Navegação (ABN)

A ABN adota um Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos e de Saúde (PLA-SMS-0001), que estabelece diretrizes para a coleta, segregação, armazenamento, manuseio e destinação final dos resíduos gerados em suas operações. O objetivo é mitigar impactos ambientais e garantir a conformidade com as normas de segurança e saúde ocupacional e de gestão ambiental. (GRI 3-3)

Geração de resíduos e impactos associados

A operação das embarcações Asgaard Sophia (OSRV), Geonisio Barroso (AHTS), Haroldo Ramos (AHTS) e Yvan Barretto (AHTS) gera resíduos sólidos e líquidos, provenientes da manutenção de equipamentos, limpeza de sistemas e apoio às plataformas de petróleo. Entre os principais resíduos gerados estão óleos lubrificantes usados, plásticos, metais, resíduos contaminados e efluentes líquidos contendo óleo e produtos químicos.

Os resíduos sólidos são segregados conforme sua periculosidade e encaminhados para descarte adequado, enquanto os efluentes líquidos são tratados antes do descarte, conforme regulamentos ambientais nacionais e internacionais [GRI 306-1].

Gestão e destinação dos resíduos

A ABN implementa medidas operacionais para reduzir a geração de resíduos, promovendo segregação, reciclagem e o uso de tecnologias mais eficientes. Algumas das estratégias incluem:

- Manutenção preventiva de embarcações, reduzindo falhas inesperadas e evitando geração

desnecessária de resíduos perigosos;

- Segregação de resíduos recicláveis, como plásticos e metais, encaminhados para empresas especializadas;
- Tratamento de óleos usados e resíduos contaminados, seguindo protocolos ambientais rigorosos [GRI 306-2].

A gestão de resíduos da ABN é terceirizada para empresas certificadas, que realizam a coleta, tratamento e descarte final. Para garantir conformidade, são conduzidas auditorias regulares e inspeções em campo, assegurando que todos os resíduos sejam gerenciados conforme as normativas vigentes [GRI 306-2].

ECODestaque e Cultura no Copo: Redução de Copos Descartáveis e Expansão da Cultura Sustentável [GRI 3.3 | 306]

O Grupo MLOG S.A, através da Companhia de Navegação da Amazônia “CNA”, celebra os resultados expressivos do projeto vencedor da primeira edição do programa **ECODestaque**, focado na **redução do uso de copos descartáveis**. A iniciativa, liderada pela CNA, promoveu práticas sustentáveis no cotidiano dos colaboradores, com base nos princípios do **5S, 3R, inovação e prevenção**.

Os dados comparativos entre 2023 e 2024 evidenciam o impacto positivo da ação:

- 2023: **1.061 pacotes utilizados** (106.100 unidades)
- 2024: **475 pacotes utilizados** (47.500 unidades)

Destaques mensais:

- Julho: **redução de 72,44%**
- Dezembro: **redução de 80,17%**, o maior impacto registrado

Esse resultado é fruto do **engajamento coletivo** e da adoção de hábitos mais conscientes, reforçando que a sustentabilidade é um compromisso de todos.

Resíduos gerados e destinação final

Em 2024, a CNA gerou 99,45 toneladas de resíduos. [GRI 306-3]. Os principais resíduos incluem:

Resíduos por composição, em toneladas métricas, CNA 2024			
Tipo de Resíduo	Quantidade (t)	Classe	Destinação [GRI 306-5]
Água oleosa	12,3	Classe I	Refino
Borra oleosa	5,3	Classe I	Incineração
Absorventes contaminados, panos de limpeza e vestuário de proteção	15,61	Classe I	Incineração
Óleo lubrificante queimado	43,89	Classe I	Reuso
Resíduos recicláveis (papel, metal, plástico e vidro)	11,11	Classe II A	Reciclagem
Resíduos orgânicos e de varredura	5,71	Classe II A	Aterro sanitário
EPI	0,86	Classe I	Incineração
Baterias / pilhas	0,05	Classe I	Reciclagem
Outros	4,62	Classe I	Não declarado
Total	99,45		



Resíduos gerados e destinação final

[GRI 306-3 | 306-4]

Em 2024, a ABN gerou um total de 293,35 toneladas de resíduos, sendo os principais:

[GRI 306] resíduos por composição, em toneladas métricas (t), ABN 2024

Composição dos resíduos	Classe	Resíduos gerados (em t)
Borra oleosa	I – Perigoso	0,118
Sinalizadores pirotécnicos (fumígeno, facho manual)	I – Perigoso	0,02
Sucata de material elétrico/eletrônico	IIB – Inerte	0,038
Sucata metálica	IIB – Inerte	0,906
Vidro reciclável	IIB – Inerte	0,429
Cartuchos de impressora	IIA – Não Inerte	0,0327
Óleo de cozinha usado	IIA – Não Inerte	0,213
Embalagem Tetra Pak	IIB – Inerte	0,1841
Emb. metálica contam. prod. quim. ou deriv. Petróleo	I – Perigoso	4,8525
Emb. plástica contam. prod. quim. ou deriv. Petróleo maior ou igual a 20l	I – Perigoso	0,081
Água oleosa	I – Perigoso	159,72
Lâmpadas fluorescentes	I – Perigoso	0,147
Lata de alumínio	IIB – Inerte	0,074
Lixo comum	IIA – Não Inerte	10,076
Madeira	IIB – Inerte	47,279
Óleo usado (lubrificante etc.)	I – Perigoso	0,03
Papel reciclável	IIB – Inerte	0,89
Papelão reciclável	IIA – Não Inerte	0,03
Pilhas/baterias	I – Perigoso	0,1803
Plástico reciclável	IIB – Inerte	1,313
Produtos químicos vencidos ou em não conformidade (líquido)	I – Perigoso	0,268
Resíduo alimentar desembarcado	IIA – Não Inerte	1,22
Resíduo de esgoto (sanitário e pluvial)	IIA – Não Inerte	34,13
Resíduos contaminados com óleo e/ou produtos químicos	I – Perigoso	31,012
Resíduos serv. saúde (farmacêuticos)	I – Perigoso	0,073
Resíduos serv. saúde (infectantes e/ou perfurocortante)	I – Perigoso	0,0335
Total de resíduos		293,3501





Capital humano

Políticas e condições de trabalho na MLOG

[GRI 401-1 | 401-2 | 401-3]

Nossas políticas e práticas de emprego são estruturadas para promover um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e sustentável, assegurando que todos os colaboradores, independentemente da sua forma de vínculo empregatício, tenham acesso a direitos fundamentais, oportunidades de desenvolvimento e condições adequadas para o desempenho de suas funções.

Relações de trabalho

A MLOG adota diferentes regimes de contratação para atender às necessidades operacionais e estratégicas de seus negócios. Empregamos colaboradores efetivos sob o regime da CLT, garantindo todos os direitos trabalhistas e previdenciários. Além disso, utilizamos mão de obra temporária para demandas sazonais, sempre em conformidade com a legislação vigente.

Contamos também com serviços terceirizados para atividades específicas, assegurando que todos os fornecedores cumpram as normas trabalhistas e de segurança da empresa. Estagiários e aprendizes são integrados à nossa equipe como parte de nossos esforços de desenvolvimento profissional, permitindo a formação de novos talentos e a promoção de inclusão social por meio de capacitação técnica e comportamental [GRI 3-3].

Novas contratações e rotatividade por unidade de negócio [GRI 401-1]

Durante o período de relato, foram registradas 200 novas contratações, distribuídas conforme a tabela a seguir. A unidade com maior número de admissões foi a CNA, seguida pela ABN. O escritório da NSN Columbus registrou 4 novas admissões, enquanto o da MLOG (MG), 3 novas contratações.

A rotatividade total no período foi de 137 desligamentos, sendo a ABN e a CNA (Manaus) as unidades com maior volume de saídas. A NSN Columbus (RJ) registrou apenas 1 desligamento.

- Código de Conduta Ética;

■ Normas de segurança e práticas ambientais;

■ Cultura organizacional e canais de comunicação.
- Além da integração inicial, mantemos um programa contínuo de capacitação, com treinamentos obrigatórios e comportamentais ao longo do ano, abordando:
- Segurança do trabalho e prevenção de acidentes;

■ Ética corporativa e direitos humanos;

■ Comunicação não violenta, liderança e trabalho em equipe;

■ Saúde mental e bem-estar, reforçando nosso compromisso social.

Para potencializar a aprendizagem, disponibilizamos plataformas digitais, trilhas de desenvolvimento, workshops e campanhas educativas, garantindo acesso democrático ao conhecimento e promovendo um ambiente saudável e colaborativo.

[GRI 401-1] Novas contratações e rotatividade de empregados > NSN Columbus					
a] Número total e taxa de novas contratações de empregados durante o período de relato, discriminados por faixa etária, gênero e região.	Faixa Etária	Unidade de negócio 1 > região (RJ)			
		Masculino	Feminino	Outro	
	Acima de 50 anos	1	–	–	
	Entre 30 e 50 anos	–	2	–	
Abaixo de 30 anos	1	–	–		
b] Número total e taxa de rotatividade de empregados durante o período de relato, discriminados por faixa etária, gênero e região.	Faixa Etária	Unidade de negócio 1 > região (RJ)			
		Masculino	Feminino	Outro	
	Acima de 50 anos	–	–	–	
	Entre 30 e 50 anos	–	–	–	
Abaixo de 30 anos	1	–	–		

[GRI 401-1] Novas contratações e rotatividade de empregados > MLOG							
a] Número total e taxa de novas contratações de empregados durante o período de relato, discriminados por faixa etária, gênero e região.	Faixa Etária	Unidade de negócio 1 > região RJ			Unidade de negócio 2 > região MG		
		Masculino	Feminino	Outro	Masculino	Feminino	Outro
	Acima de 50 anos	–	–	–	–	–	–
	Entre 30 e 50 anos	–	3	–	–	–	–
Abaixo de 30 anos	–	–	–	–	–	–	
b] Número total e taxa de rotatividade de empregados durante o período de relato, discriminados por faixa etária, gênero e região.	Faixa Etária	Unidade de negócio 1 > região (RJ)			Unidade de negócio 2 > região (MG)		
		Masculino	Feminino	Outro	Masculino	Feminino	Outro
	Acima de 50 anos	–	–	–	–	–	–
	Entre 30 e 50 anos	–	–	–	–	–	–
Abaixo de 30 anos	–	–	–	–	–	–	

[GRI 401-1 GRI 2-7] Novas contratações e rotatividade de empregados > CNA										
a] Número total e taxa de novas contratações de empregados durante o período de relato, discriminados por faixa etária, gênero e região.	Faixa Etária	Unidade de negócio 1 > região Manaus			Unidade de negócio 2 > região Belém			Unidade de negócio 3 > região Porto Velho		
		M	F	Outro	M	F	Outro	M	F	Outro
	Acima de 50 anos	40	11	0	10	2	0	0	1	
	Entre 30 e 50 anos	41	11	0	21	2	0	4	0	
Abaixo de 30 anos	6	7	0	1	0	0	0	0		
b] Número total e taxa de rotatividade de empregados durante o período de relato, discriminados por faixa etária, gênero e região.	Faixa Etária	Unidade de negócio 1 > região Manaus			Unidade de negócio 2 > região Belém			Unidade de negócio 3 > região Porto Velho		
		M	F	Outro	M	F	Outro	M	F	Outro
	Acima de 50 anos	12	2	0	2	0	0	0	0	0
	Entre 30 e 50 anos	23	2	0	9	0	0	–	–	–
Abaixo de 30 anos	4	3	0	0	0	0	–	–	–	

Legenda > M = Masculino e F = Feminino.

Integração e Capacitação: Construindo Cultura com Propósito [GRI 2-23 | 3-3 | 403-1 | 404]

Acreditamos que integração é mais do que apresentar processos – é o primeiro passo para consolidar uma cultura ética, segura e sustentável. Por isso, estruturamos um programa de integração, que acolhe cada novo colaborador com clareza, respeito e alinhamento aos valores do Grupo.

Durante três dias consecutivos, os novos integrantes participam de uma jornada completa, que inclui:

- Kit de Boas-Vindas com materiais essenciais: Manual de Integração, Cartilha de Assédio Moral e Sexual, Manual de Práticas Seguras e documentos e políticas institucionais.
- Apresentações interativas conduzidas por áreas estratégicas: RH, QSMS, Compliance, TI, Comunicação, Presidência e setores operacionais.

Conteúdos críticos para governança e ESG, como:

- Políticas de Compliance e LGPD;

CNA entre as Melhores Empresas para Trabalhar no Norte: GPTW 2024

Em 2024, a CNA celebrou mais uma conquista que reforça seu compromisso com a valorização das pessoas: alcançamos o **8º lugar no ranking Great Place to Work (GPTW) das melhores empresas para se trabalhar na categoria Óleo e Gás**. Além de sermos certificados como um Great Place to Work, integramos pelo 2º ano consecutivo o seleto grupo das 20 melhores empresas da região Norte.

Essa conquista é resultado direto do empenho e da dedicação do nosso **Time Nota 1.000**, que constrói diariamente um ambiente de trabalho acolhedor, inspirador e colaborativo. O reconhecimento reflete práticas consistentes de escuta ativa, promoção do bem-estar, incentivo ao crescimento profissional e valorização da diversidade.

Nosso CEO, Rildo Oliveira, celebrou a conquista com entusiasmo: *É um grande orgulho representar nosso Time Nota 1.000 em mais uma conquista tão significativa! Estar novamente entre as MELHORES EMPRESAS PARA SE TRABALHAR no Norte é motivo de celebração para todos nós. Parabéns a todos!*

Mais do que um prêmio, o GPTW representa um **selo de confiança** que fortalece nossa reputação como empregadora responsável e comprometida com a construção de um futuro mais humano e sustentável. Seguimos avançando com a certeza de que **cuidar das pessoas é cuidar do negócio**.

Condições de trabalho e benefícios

A MLOG adota uma política de remuneração compatível com o mercado, garantindo equidade salarial e transparência nos critérios de progressão de carreira. Nossa estrutura de benefícios inclui plano de saúde e odontológico para todos os colaboradores, com cobertura estendida a dependentes mediante contribuição diferenciada.

Também oferecemos seguro de vida corporativo, garantindo suporte financeiro em caso de eventualidades, e auxílios alimentação e refeição, diferenciados conforme a função e local de trabalho. O vale-transporte é subsidiado conforme a legislação vigente e concedido a todos os colaboradores que necessitam do benefício

Benefícios exclusivos para empregados em tempo integral

Os empregados em tempo integral da MLOG possuem acesso a um conjunto abrangente de benefícios, conforme detalhado na tabela abaixo. Destaca-se que benefícios como seguro de vida, plano de saúde e odontológico, e licença-maternidade/paternidade são concedidos a todos

os colaboradores. No entanto, benefícios como vale refeição são exclusivos para colaboradores administrativos, enquanto previdência privada

e plano de aquisição de ações não estão contemplados nas políticas atuais da empresa.

[GRI 401-2] Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial		
1] Benefícios que são padrão para os empregados em tempo integral da organização, mas não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial, por unidades operacionais importantes.	Benefícios	Unidades operacionais / Categorias que recebem o benefício
	Seguro de vida	Todos os colaboradores
	Plano de saúde	Todos os colaboradores
	Auxílio deficiência e invalidez	N/A
	Licença-maternidade/paternidade	Todos os colaboradores
	Previdência privada	N/A
	Plano de aquisição de ações	N/A
	Plano odontológico	Todos os colaboradores
	Vale refeição	Somente para os colaboradores administrativos
	Vale alimentação	Todos os colaboradores

Nossa gente e cultura: jornada e bem-estar

A gestão da jornada de trabalho na MLOG e em suas operações marítimas é pautada pelo rigoroso cumprimento da legislação trabalhista brasileira, assegurando o equilíbrio essencial entre a vida profissional e pessoal.

Corpo administrativo > os colaboradores do corpo administrativo atuam sob uma jornada de trabalho de 44 horas semanais, em conformidade com a legislação trabalhista vigente. A organização adota políticas internas que possibilitam flexibilidade de horários e modelos de trabalho em funções elegíveis, considerando a natureza das atividades, como forma de promover o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, o bem-estar dos colaboradores e um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Profissionais marítimos e de mineração > A rotina dos profissionais marítimos é caracterizada

por operações contínuas, com jornadas de trabalho organizadas em regime de escala embarcada, conforme a natureza das atividades *offshore*. De modo geral, as escalas são estruturadas em turnos que totalizam 12 horas de trabalho e 12 horas de descanso diários, assegurando a segurança operacional, a eficiência das atividades e a preservação da saúde dos colaboradores.

As funções exercidas exigem elevado nível de responsabilidade, disciplina e prontidão operacional, muitas vezes em ambientes e condições adversas, o que reforça a importância de uma gestão rigorosa das jornadas e dos períodos de descanso. Nesse contexto, a organização adota escalas de revezamento para equipes embarcadas e de operações de campo, rigorosamente alinhadas às normativas setoriais aplicáveis e aos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT).

São garantidos períodos adequados de descanso entre as jornadas, incluindo regimes como o 1x1 (um dia de descanso para cada dia de

embarque), amplamente reconhecido no setor por contribuir para a recuperação física e mental dos trabalhadores. Esse modelo também assegura períodos de descanso em terra, favorecendo o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, e está alinhado às melhores práticas nacionais e internacionais, com prioridade para o bem-estar, a saúde e a segurança dos colaboradores.

Direitos e férias > todos os colaboradores têm assegurado o direito a férias remuneradas, concedidas de acordo com o período aquisitivo estabelecido pela legislação trabalhista vigente (CLT). A organização respeita integralmente as disposições legais aplicáveis, incluindo a possibilidade de parcelamento das férias, quando solicitado e permitido, como forma de atender às necessidades individuais dos colaboradores e contribuir para o descanso adequado, a recuperação física e mental e a qualidade de vida.

Benefícios e condições de trabalho > esse compromisso reflete a dedicação da organização em oferecer benefícios e condições de trabalho justas e compatíveis com as exigências de suas operações, em conformidade com a legislação e com as práticas adotadas no setor. A iniciativa contribui para a atração e retenção de talentos, o engajamento dos colaboradores e a manutenção de elevados padrões de segurança operacional, especialmente em ambientes complexos e de alta responsabilidade,

fortalecendo a sustentabilidade das operações e a valorização do capital humano. **[GRI 401-2]**

Saúde, segurança e condições ambientais no trabalho

A MLOG segue rigorosos protocolos de saúde e segurança no trabalho, garantindo conformidade com normas como a NR-30 para operações aquaviárias e demais regulamentações aplicáveis ao setor de mineração. Todos os colaboradores que atuam em atividades de risco recebem Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e passam por treinamentos periódicos para prevenção de acidentes e mitigação de riscos ocupacionais. A empresa mantém um programa de saúde ocupacional, que inclui exames médicos periódicos, avaliações audiométricas e monitoramento de riscos ergonômicos e ambientais. Além disso, são realizadas auditorias internas e externas para garantir a conformidade com as melhores práticas de segurança **[GRI 401-2]**.

Alojamento e infraestrutura para colaboradores em áreas remotas

Para colaboradores que atuam embarcados ou em unidades operacionais remotas, a MLOG disponibiliza alojamentos equipados com dormitórios, refeitórios e áreas de lazer.



Garantimos o fornecimento de alimentação balanceada, água potável e serviços médicos de emergência no local, assegurando condições adequadas para a permanência dos trabalhadores. Além disso, nossas instalações são inspecionadas periodicamente para garantir a conformidade com normas de segurança, higiene e conforto [GRI 401-2].

Desenvolvimento profissional e progressão de carreira

A MLOG investe continuamente no desenvolvimento profissional de seus colaboradores, oferecendo programas de capacitação técnica e comportamental. Nosso plano de treinamento inclui cursos de compliance, segurança do trabalho, liderança e desenvolvimento de competências específicas para cada área de atuação. Além disso, incentivamos a participação de nossos profissionais em programas

de mentoria, conferências e certificações, promovendo a ascensão profissional dentro da companhia com base no mérito e na *performance* [GRI 401-2].

Proteção à maternidade e licença parental

A MLOG assegura os direitos relacionados à maternidade e à paternidade, garantindo que todas as colaboradoras tenham acesso à licença-maternidade de 120 dias, podendo ser estendida para 180 dias caso a empresa participe do Programa Empresa Cidadã. A licença-paternidade é concedida por 5 dias, podendo ser estendida para 20 dias nas mesmas condições. Além disso, oferecemos flexibilidade de jornada para mães em fase de amamentação, assegurando um retorno ao trabalho mais equilibrado e respeitoso com as necessidades familiares [GRI 401-3].

GRI [401-3] Licença-maternidade/paternidade > NSN Columbus			
a] Número total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade, discriminados por gênero.	Unidade de negócio 1 > região RJ		
	Masculino	Feminino	Outro
	7	5	-
b] Número total de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade, discriminados por gênero.	Unidade de negócio 1 > região RJ		
	Masculino	Feminino	Outro
	0	0	-

GRI [401-3] Licença-maternidade/paternidade > MLOG						
a] Número total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade, discriminados por gênero.	Unidade de negócio 1 > região RJ			Unidade de negócio 2 > região MG		
	Masculino	Feminino	Outro	Masculino	Feminino	Outro
	7	7		1	-	-
b] Número total de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade, discriminados por gênero.	Unidade de negócio 1 > região RJ			Unidade de negócio 2 > região MG		
	Masculino	Feminino	Outro	Masculino	Feminino	Outro
	0	1		0	-	-
c] Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença-maternidade/paternidade, discriminados por gênero.	Unidade de negócio 1 > região RJ			Unidade de negócio 2 > região MG		
	Masculino	Feminino	Outro	Masculino	Feminino	Outro
	0	0*	-	-	-	-

* > A colaboradora segue em período de licença.

[GRI 401-3 2-7] Licença-maternidade/paternidade > CNA									
a] Número total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade, discriminados por gênero.	Unidade de negócio 1 > região Manaus			Unidade de negócio 2 > região Belém			Unidade de negócio 3 > região Porto Velho		
	M	F	Outro	M	F	Outro	M	F	Outro
	87	29	0	32	4	0	4	1	0
b] Número total de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade, discriminados por gênero.	Unidade de negócio 1 > região Manaus			Unidade de negócio 2 > região Belém			Unidade de negócio 3 > região Porto Velho		
	M	F	Outro	M	F	Outro	M	F	Outro
	2	0	0	0	0		0	0	0
c] Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença-maternidade/paternidade, discriminados por gênero.	Unidade de negócio 1 > região Manaus			Unidade de negócio 2 > região Belém			Unidade de negócio 3 > região Porto Velho		
	M	F	Outro	M	F	Outro	M	F	Outro
	2	0	0	0	0	0	0	0	0
d] Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença-maternidade/paternidade e continuaram empregados 12 meses após seu retorno ao trabalho, discriminados por gênero.	Unidade de negócio 1 > região Manaus			Unidade de negócio 2 > região Belém			Unidade de negócio 3 > região Porto Velho		
	M	F	Outro	M	F	Outro	M	F	Outro
	2	0	0	0	0	0	0	0	0
e] Taxas de retorno ao trabalho e retenção de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade, discriminadas por gênero	Taxa de Retorno			Taxa de Retorno			Taxa de Retorno		
	100%			-			-		
	Taxa de Retenção			Taxa de Retenção			Taxa de Retenção		
	100%			-			-		

[GRI 401-3 2-7] Licença-maternidade/paternidade > ABN			
a] Número total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade, discriminados por gênero.	ABN		
	Masculino	Feminino	Outro
	163	30	-
b] Número total de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade, discriminados por gênero.	ABN		
	Masculino	Feminino	Outro
	1	1	-
c] Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença-maternidade/paternidade, discriminados por gênero.	ABN		
	Masculino	Feminino	Outro
	1	1	-
d] Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença-maternidade/paternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho, discriminados por gênero.	ABN		
	Masculino	Feminino	Outro
	1	1	-
e] Taxas de retorno ao trabalho e retenção de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade, discriminadas por gênero	Taxa de Retorno		
	100%		
	Taxa de Retenção		
	100%		

Relações trabalhistas e práticas disciplinares [GRI 402-1]

As relações trabalhistas na MLOG são pautadas pela transparência e pelo respeito aos direitos dos colaboradores. Mantemos um canal aberto para diálogo entre empregados e gestores, garantindo que qualquer questão relacionada ao ambiente de trabalho seja tratada com seriedade e ética. Nossa política de relações trabalhistas proíbe qualquer forma de discriminação ou assédio e prevê mecanismos de denúncia anônima para garantir que eventuais violações sejam investigadas e tratadas com imparcialidade.

A MLOG mantém uma política clara de comunicação com seus colaboradores em todas as suas subsidiárias, assegurando transparência e previsibilidade em relação a mudanças operacionais significativas. O prazo mínimo de aviso prévio concedido aos empregados e seus representantes antes da implementação de alterações que possam impactá-los substancialmente é de 8 semanas [GRI 402-1].

Práticas disciplinares seguem as diretrizes da legislação trabalhista, assegurando que eventuais penalizações sejam aplicadas de maneira justa e proporcional às infrações cometidas. ■

Gestão de saúde e segurança na MLOG [GRI 403]

Saúde e segurança na MLOG > cultura de prevenção e excelência operacional

A MLOG prioriza a segurança e a saúde ocupacional como pilares fundamentais de sua operação, promovendo uma cultura de prevenção, capacitação e participação ativa. Nossas subsidiárias de navegação são certificadas pela ISO 45001, a empresa mantém um Sistema Integrado de Gestão (SGI) e setores especializados de QSMS (Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde) para todas as subsidiárias, tornando-as aptas a desenvolver estratégias para garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro, alinhado às melhores práticas do setor. [GRI 3-3]

A MLOG e suas subsidiárias ABN e CNA possuem um Sistema de Gestão Integrado (SGI) que define diretrizes claras para a capacitação e desenvolvimento dos colaboradores, garantindo conformidade com normas ISO 9001, 14001 e 45001, além de exigências regulatórias específicas para suas operações marítimas e administrativas.



Compromisso com a prevenção e a segurança

A segurança na MLOG é construída diariamente por meio de diretrizes rigorosas e ações estruturadas para reduzir riscos, promover bem-estar e assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável. Entre as principais iniciativas, destacam-se:

- **Campanhas de prevenção** > sensibilização contínua sobre boas práticas de segurança e saúde ocupacional, promovendo conscientização e engajamento dos trabalhadores em todas as operações.
- **Procedimentos operacionais** > normativas detalhadas para garantir a segurança e eficiência operacional, assegurando que todas as atividades sejam realizadas dentro dos padrões estabelecidos.
- **Regras de segurança** > diretrizes rigorosas para a prevenção de acidentes e mitigação de riscos, reforçando o compromisso da empresa com a integridade dos colaboradores. A cartilha “13 Regras que Salvam Vidas” estabelece normas essenciais para evitar incidentes críticos.
- **Conformidade legal e auditorias** > monitoramento contínuo para garantir o cumprimento das regulamentações vigentes, incluindo auditorias periódicas internas e externas para assegurar conformidade com ISO 45001, ISM Code, ISPS Code e normas nacionais.
- **Avaliação de riscos e perigos** > inspeções periódicas realizadas conforme o procedimento PO-05, assegurando a identificação e mitigação de riscos operacionais. Os levantamentos ANX-SMS-0136 (riscos *offshore*) e ANX-SMS-0040_LAIPR (matriz de perigos e riscos) são fundamentais para o monitoramento contínuo.

- **Treinamentos contínuos e gestão de competências** > capacitação alinhada a uma matriz de competências, garantindo que toda a força de trabalho passe por treinamentos regulares.

Programas e ferramentas de gestão

A MLOG investe em tecnologia e na participação ativa dos colaboradores para fortalecer sua cultura de segurança e aprimorar continuamente a gestão de riscos. As principais ferramentas incluem:

- **Sistema de Gestão Integrada (SGI)** > plataforma centralizada que permite acesso eletrônico a documentos, procedimentos e informações de segurança para toda a força de trabalho, facilitando auditorias, relatórios de incidentes e controle de conformidade.
- **Tripulantes Comprometidos** > campanha que avalia a performance das tripulações com base em segurança, qualidade, meio ambiente e produtividade, incentivando a melhoria contínua e o reconhecimento das melhores práticas.
- **13 Regras que Salvam Vidas** > cartilha que consolida os principais riscos operacionais e diretrizes essenciais para a proteção dos trabalhadores, aplicável a embarcações, operações em terra e instalações de apoio.
- **QAPI – Quase Acidentes e Práticas Inseguras** > canal de reporte que permite que os colaboradores identifiquem e comuniquem riscos, possibilitando a adoção de medidas preventivas antes que incidentes ocorram. O engajamento é incentivado por meio de premiação mensal para os melhores reportes.
- **SMD – Propostas de Revisão dos Documentos do SGI** > plataforma interativa que permite que toda a força de trabalho sugira revisões

e melhorias nos procedimentos de segurança, promovendo inovação contínua e engajamento na gestão de riscos.

- **Comitê de SSMA** > fórum que reúne lideranças, representantes de trabalhadores e especialistas em segurança para discutir melhorias, revisar práticas de segurança e implementar novas diretrizes dentro da organização. As reuniões do comitê incluem análise de indicadores de segurança, propostas de melhorias no SGI, lições aprendidas a partir de incidentes e definição de ações corretivas.
- **CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio** > grupo responsável pela prevenção de acidentes e promoção de um ambiente de trabalho seguro, garantindo representatividade dos trabalhadores nas decisões relacionadas à segurança ocupacional.

- **GSSTB – Grupo de Segurança e Saúde no Trabalho a Bordo** > iniciativa voltada especificamente para a segurança da tripulação embarcada, garantindo a participação ativa dos trabalhadores no aprimoramento dos processos de segurança operacional a bordo.

Ferramentas para identificação de riscos e resposta a incidentes

Além das iniciativas estratégicas, a MLOG implementa processos estruturados para garantir que riscos sejam rapidamente identificados e tratados, promovendo uma cultura de segurança preventiva.

- **Cartões de Desvio** > ferramenta que permite aos colaboradores reportar imediatamente qualquer condição insegura observada

no ambiente de trabalho. Esses registros são analisados pela equipe de QSMS, que implementa ações corretivas rápidas.

- **Autoridade para Parar o Trabalho** > todo colaborador tem autonomia para interromper suas atividades caso identifique uma situação de risco iminente, garantindo um ambiente seguro para todos. Essa prerrogativa é assegurada pelas políticas internas e amplamente divulgada por meio de Diálogos Diários de Segurança (DDS), treinamentos e reuniões operacionais.
- **Metodologia de Investigação de Incidentes** > a empresa adota a metodologia dos 5 Porquês para investigar ocorrências, identificar causas-raiz e implementar medidas corretivas eficazes. Todos os eventos são analisados em reuniões da alta direção, garantindo que ações preventivas sejam tomadas e documentadas.

A MLOG vai além do cumprimento das normas, buscando transformar a segurança em um valor essencial e compartilhado. Com ações estratégicas, treinamentos e participação ativa dos colaboradores, a empresa fortalece seu compromisso com a prevenção de acidentes, a proteção da vida e a excelência operacional em todas as suas atividades.

Gestão de Saúde e Segurança na CNA

A CNA – Companhia de Navegação da Amazônia adota um sistema robusto de gestão de saúde e segurança ocupacional, certificado pela ISO 45001. A gestão de segurança é conduzida pelo setor especializado de QSMS (Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde), que reporta diretamente à alta direção e é responsável por campanhas preventivas, implementação de procedimentos operacionais e fiscalização do cumprimento de regras de segurança. Esse setor assegura a conformidade legal e promove uma cultura organizacional voltada para a integridade dos colaboradores, garantindo que as diretrizes de segurança sejam amplamente disseminadas e aplicadas de maneira eficaz em todas as operações [GRI 403-1 | 3-3].

As principais ações em saúde e segurança incluem campanhas de prevenção para sensibilizar os colaboradores sobre boas práticas ocupacionais, normativas detalhadas que garantem a segurança e eficiência dos processos, estabelecimento de diretrizes rigorosas para prevenção de acidentes e mitigação de riscos, monitoramento contínuo para assegurar o cumprimento das regulamentações vigentes e avaliações periódicas conforme o procedimento PO-05 para identificação e mitigação de riscos. A empresa mantém uma meta anual para 80% dos colaboradores, assegurando que a equipe esteja capacitada para atuar de maneira segura e eficiente dentro de suas atividades [GRI 403-2 | 403-5].

A CNA promove uma cultura de segurança baseada na melhoria contínua, por meio da realização de auditorias regulares e análise de indicadores de desempenho, garantindo que as medidas implementadas sejam eficazes. A ferramenta QAPI (Quase Acidentes e Práticas Inseguras) permite a participação ativa dos colaboradores na

identificação e reporte de riscos, incentivando a adoção da ferramenta com premiação mensal para o melhor reporte de segurança [GRI 403-5 | 403-9].

A segurança na CNA é fortalecida por diretrizes claras e programas estruturados. A Campanha dos Tripulantes Comprometidos avalia a *performance* da tripulação considerando os pilares de segurança, qualidade e produtividade, promovendo o engajamento e o aprimoramento contínuo das práticas a bordo. Além disso, a empresa desenvolveu a cartilha “13 Regras que Salvam Vidas”, um guia prático que destaca os principais riscos críticos e medidas de mitigação, garantindo que todos os colaboradores compreendam os protocolos de segurança. O Comitê de SSMA reúne periodicamente a liderança e os comandantes das embarcações para discutir questões relacionadas à segurança operacional, propor melhorias e garantir a implementação eficaz das diretrizes estabelecidas [GRI 403-4 | 403-7].

A CNA adota uma política de segurança que supera os requisitos legais devido à complexidade de suas operações e ao manuseio de produtos perigosos. Antes de iniciar qualquer atividade, a empresa realiza uma avaliação completa dos processos, garantindo que a segurança seja priorizada em todas as etapas [GRI 403-1]. O Sistema de Gestão de Saúde e Segurança abrange todas as operações, incluindo matriz, filiais e atividades embarcadas, assegurando uma abordagem integrada e uniforme [GRI 403-1].

A identificação de riscos é realizada por meio de avaliações técnicas especializadas que permitem a implementação de medidas de mitigação adequadas. O Laudo de Periculosidade cobre todas as etapas operacionais, garantindo a segurança na execução das atividades [GRI 403-2]. A qualificação da equipe é assegurada por meio de programas contínuos de capacitação para os gestores responsáveis pela segurança operacional, garantindo a competência necessária para a identificação e

controle de riscos [GRI 403-2]. A melhoria dos processos é monitorada por meio de programas específicos e indicadores de desempenho, possibilitando ajustes contínuos nas estratégias de mitigação de riscos e assegurando que as práticas de segurança sejam continuamente aprimoradas [GRI 403-2].

A CNA possui um departamento de compliance dedicado à proteção contra represálias para colaboradores que reportam condições de trabalho inseguras. O direito de recusa é garantido e amplamente divulgado por meio de Diálogos Diários de Segurança (DDS), reuniões e treinamentos periódicos, reforçando o compromisso da empresa com a transparência e segurança no ambiente de trabalho [GRI 403-2 | 403-2].

A investigação de incidentes na CNA segue o procedimento PO_SESMT_022, que estabelece um protocolo estruturado para análise de ocorrências. O processo inclui a investigação conduzida pelo SESMT (Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho), participação da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) e dos gestores do colaborador envolvido, além da

divulgação dos resultados para a alta direção, assegurando que as ações corretivas sejam implementadas de forma eficaz [GRI 403-2].

Além disso, a empresa realiza avaliações periódicas de riscos e mantém Laudos Técnicos de Periculosidade e Insalubridade, garantindo conformidade com os requisitos da ISO 45001. A metodologia segue o procedimento PO_SESMT_005, assegurando que todas as operações sejam continuamente monitoradas e aprimoradas [GRI 403-2].

Serviços de saúde do trabalho na CNA

A CNA mantém um ambulatório médico próprio em suas instalações, equipado com uma enfermeira dedicada e um médico que atende presencialmente duas vezes por semana. A empresa possui contrato com a clínica Saúde e Vida, que é responsável pela gestão da saúde ocupacional e pela implementação do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), garantindo suporte contínuo aos colaboradores [GRI 403-3 | 403-6].

Sigilo e proteção de dados

O sigilo das informações dos trabalhadores é gerenciado diretamente pelo ambulatório médico da empresa, que assegura a confidencialidade dos registros médicos e garante que os dados permaneçam protegidos contra acessos indevidos [GRI 403-3].

A empresa adota uma Política de Proteção de Dados que assegura que as informações de saúde ocupacional não sejam utilizadas para favorecer ou prejudicar qualquer colaborador, garantindo imparcialidade e respeito à privacidade [GRI 403-3].

A CNA também adota um procedimento formal de comunicação e participação dos trabalhadores, descrito no PO_RH_010 – Comunicação Interna, Externa, Participação e Consulta. Esse procedimento estabelece um fluxo contínuo e estruturado de informações sobre saúde e segurança do trabalho, utilizando os seguintes canais:

- Placas e *folders* informativos nos locais de trabalho.
- Informativos periódicos com atualizações sobre SMS.
- Reuniões presenciais e virtuais para alinhamento de diretrizes de segurança.
- Correio eletrônico e *intranet* para comunicação interna.
- Mídias sociais (Facebook, LinkedIn, Instagram e WhatsApp) para engajamento contínuo dos colaboradores [GRI 403-4].

Comitês formais e representação dos trabalhadores

A CNA mantém um Comitê de SSMA (Saúde, Segurança e Meio Ambiente), que realiza reuniões

mensais para tratar de temas relacionados à segurança operacional, bem-estar dos trabalhadores e avaliação contínua das medidas de mitigação de riscos. Esse comitê garante que as preocupações e sugestões dos trabalhadores sejam consideradas na gestão da empresa [GRI 403-4].

Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho > CNA

A CNA – Companhia de Navegação da Amazônia mantém um programa de capacitação contínua em saúde e segurança do trabalho, garantindo que todos os trabalhadores estejam qualificados para atuar de maneira segura e conforme as normas regulatórias. A capacitação é estruturada com base nas Normas Regulamentadoras (NRs) e na certificação ISO 45001, assegurando que a equipe esteja preparada para atuar em ambientes de alto risco e operações aquaviárias [GRI 403-5].

Os treinamentos são realizados de forma periódica e adaptados às necessidades das operações fluviais e marítimas, garantindo que os colaboradores adquiram competências técnicas e comportamentais essenciais para a mitigação de riscos.

Principais treinamentos realizados em 2024

A CNA investe em capacitações voltadas para atividades críticas e gerenciamento de segurança operacional. Entre os treinamentos realizados, destacam-se:

- **Seminário de QSMS >** capacitação abrangente sobre qualidade, segurança, meio ambiente e saúde.
- **Treinamento NR-35 – trabalho em altura >** foco na segurança em estruturas elevadas e uso correto de EPIs.

Timão de Ouro: Excelência em Segurança e Sustentabilidade na Navegação

O Timão de Ouro é reconhecido como o maior programa nacional de valorização da segurança fluvial e marítima, promovido pela Raízen em parceria com empresas de navegação. Mais do que uma competição, é uma iniciativa que reforça a cultura de segurança, a responsabilidade socioambiental e a excelência operacional, pilares fundamentais para a sustentabilidade do setor.

Em sua essência, o programa premia comandantes e tripulações que se destacam em critérios rigorosos de segurança, desempenho operacional e práticas de prevenção, incluindo:

- Provas práticas de atracação e simulação de emergência;
- Avaliações de saúde e bem-estar a bordo, seguindo normas da ANVISA;
- Testes teóricos sobre legislação e padrões internacionais (ISGOTT, NORMAM, RIPEAM).

Com abrangência nacional, o Timão de Ouro envolve:

- Mais de 50 embarcações;
- Cinco empresas brasileiras de navegação;
- Mais de 300 tripulantes comprometidos com a integridade e a preservação ambiental.

A Companhia de Navegação da Amazônia (CNA) é tetracampeã consecutiva do programa, evidenciando seu compromisso com práticas seguras e sustentáveis. Essa conquista reflete não apenas a excelência técnica, mas também a integração dos princípios ESG na rotina operacional, garantindo:

- Proteção da vida humana e do meio ambiente;
- Redução de riscos e incidentes;
- Fortalecimento da governança e da reputação corporativa.

O Timão de Ouro é um exemplo de como segurança e sustentabilidade caminham juntas, transformando desafios em oportunidades para promover um transporte fluvial mais seguro, eficiente e responsável.

- **Treinamento NR-33 – espaços confinados** > simulações práticas e protocolos de resgate.
- **Treinamento NR 30** > condições de segurança e saúde no trabalho aquaviário.
- **Treinamento NR-20 – segurança com inflamáveis e combustíveis** > aplicado para aquaviários, com ênfase em prevenção e resposta a emergências.
- **Homem ao rio** > capacitação de segurança pessoal e primeiros socorros para incidentes aquáticos.

Além dos treinamentos técnicos, a empresa mantém programas de desenvolvimento

profissional, como o CNA Educa, que oferece oportunidades de qualificação em graduação, pós-graduação, cursos técnicos e idiomas para os colaboradores.

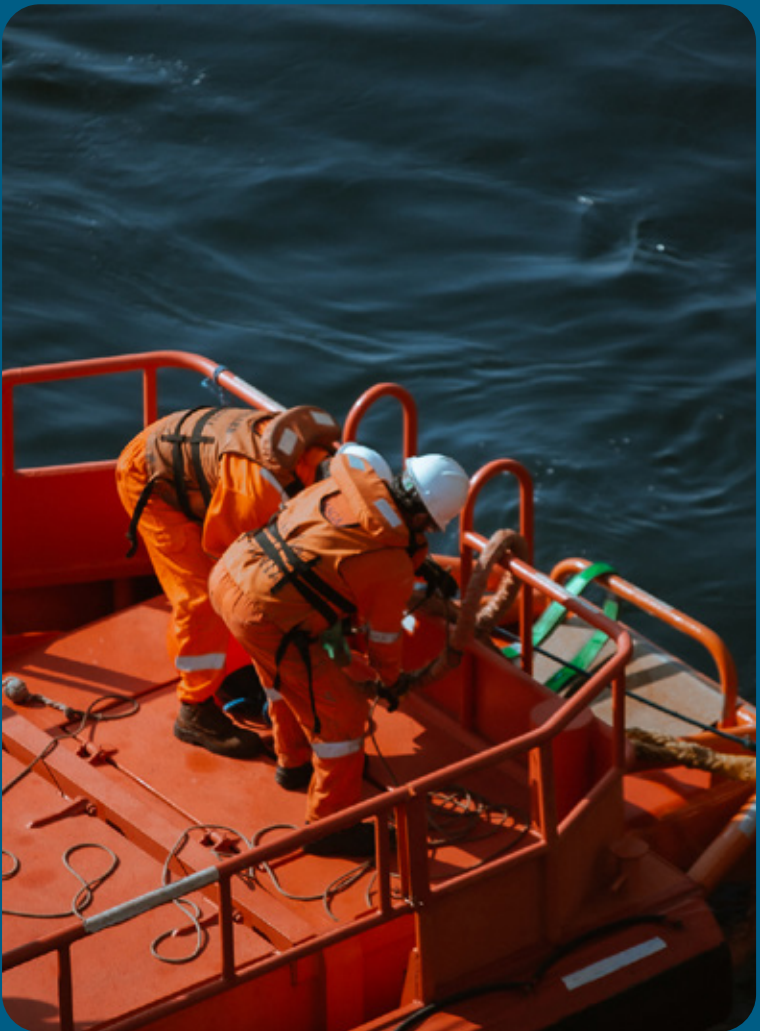
Todos os treinamentos são realizados de forma gratuita e durante o horário de expediente, assegurando que os colaboradores não tenham custos adicionais e sejam devidamente remunerados pelo período dedicado à capacitação. A eficácia dos treinamentos é avaliada por meio de *feedbacks* dos participantes, auditorias operacionais e revisões periódicas dos processos de segurança.

Eventos de capacitação em saúde e segurança	Pessoal envolvido	Competências mapeadas	Aplicação
Seminário de QSMS	Administrativo e operacional	Gestão de segurança, meio ambiente e saúde	Treinamento interno ministrado pela equipe QSMS
NR-35 > trabalho em altura	Frota	Trabalho seguro em altura e uso de EPIS	Treinamento externo e prático conforme requisitos regulatórios
NR-33 > espaços confinados	Frota	Trabalho em espaços confinados	Treinamento externo com simulação realista
NR-20 > segurança com inflamáveis e combustíveis	Frota	Manuseio seguro de inflamáveis e combustíveis	Treinamento prático e teórico obrigatório
Homem ao Rio > segurança pessoal e primeiros socorros	Frota e administrativo	Procedimentos de resgate e primeiros socorros	Capacitação presencial e simulação prática
NR-30 > segurança e saúde no trabalho aquaviário	Frota	Segurança ocupacional no setor aquaviário	Treinamento técnico obrigatório para tripulação
Programa de Integração > procedimentos operacionais	Todos os colaboradores	Normas de segurança e procedimentos internos	Treinamento interno e integração de novos colaboradores
CNA Educa > qualificação profissional	Todos os colaboradores	Capacitação acadêmica e técnica para desenvolvimento profissional	Apoio financeiro para cursos de graduação, pós-graduação e técnicos

Segurança em Foco > Docagem de 5 Anos da Embarcação Yvan Barretto

A docagem de 5 anos de uma embarcação é uma operação de alta complexidade, que exige planejamento rigoroso, coordenação entre múltiplos setores e envolvimento de equipes internas e terceirizadas. Reconhecendo os riscos inerentes a esse tipo de atividade, a Asgaard Bourbon Navegação “ABN” colocou a saúde e a segurança como prioridade máxima em cada etapa do processo de docagem da embarcação Yvan Barretto.

Como parte das ações preventivas, foi realizada uma parada de segurança com todos os profissionais envolvidos, reforçando a conscientização sobre os riscos operacionais e a importância da atenção plena e da responsabilidade individual e coletiva. Essa iniciativa demonstra o compromisso da empresa com a cultura de segurança, a prevenção de acidentes e o bem-estar dos trabalhadores, pilares fundamentais do nosso Sistema de Gestão Integrado. [\[GRI 403-1 | 403-2\]](#)



Acidentes de trabalho na CNA [\[GRI 403-9\]](#)

A CNA – Companhia de Navegação da Amazônia mantém um Sistema de Gestão Integrado (SGI) estruturado para a prevenção e controle de acidentes de trabalho, garantindo a conformidade com as normas ISO 45001 e as regulamentações nacionais aplicáveis. O gerenciamento de riscos ocupacionais segue uma abordagem baseada na avaliação contínua de perigos e implementação de medidas preventivas, promovendo um ambiente de trabalho seguro e em conformidade com as exigências do setor marítimo e portuário.

A empresa utiliza a planilha de perigos e riscos como ferramenta essencial para identificação, categorização e mitigação de riscos ocupacionais. Esse levantamento é complementado por programas de gestão de segurança e treinamentos obrigatórios, garantindo que os colaboradores estejam preparados para atuar em condições adversas e ambientes de risco elevado [\[GRI 403-9\]](#).

Ocorrências e gestão de riscos

A CNA reportou apenas um acidente de trabalho sem consequência grave durante o período

de relato e nenhum acidente de trabalho com consequência grave [GRI 403-9]. No entanto, a empresa mantém um programa contínuo para prevenção de riscos e aprimoramento das condições de segurança, com base na hierarquia de controles, em conformidade com a ISO 45001.

As medidas adotadas para garantir a segurança e minimizar riscos incluem:

- **Mapeamento de riscos** > atualização periódica da planilha de perigos e riscos, identificando novas ameaças e pontos críticos.

[GRI 403-9] Acidentes de trabalho		
Para todos os empregados	Valor	Índice
a.i] O número e índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0
a.ii] O número e índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0
a.iii] O número e índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	0	0

[GRI 403-9] Acidentes de trabalho		
Para todos os trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização	Valor	Índice
b.i] O número e índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0
b.ii] O número e índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0
b.iii] O número e índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	0	0

Doenças do trabalho

O monitoramento dos riscos à saúde é realizado por meio da planilha de perigos e riscos e é complementado pelo Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que estabelece medidas de controle operacional para minimizar a exposição a agentes nocivos [GRI 403-10].

- **Controles administrativos** > implementação de programas de conscientização, capacitação e fiscalização interna.
- **Controles de engenharia** > barreiras físicas, sistemas de ventilação, monitoramento ambiental e outras ações estruturais para minimizar riscos.
- **Uso de EPIs (Equipamentos de Proteção Individual)** > fiscalização rigorosa do uso adequado de EPIs por todos os colaboradores em áreas de risco elevado [GRI 403-9].

O principal perigo identificado no ambiente de trabalho é a exposição a produtos inflamáveis, considerando a natureza das operações da empresa. Todos os colaboradores que atuam em áreas classificadas como de risco são monitorados e recebem adicionais de periculosidade devido à exposição no raio de armazenamento dos produtos inflamáveis.

Ocorrências e medidas de controle

Durante o período de relato, não houve registro de colaboradores afastados por doença do trabalho com nexo de causalidade confirmado [GRI 403-10].

As medidas adotadas para eliminar a periculosidade e minimizar os riscos ocupacionais seguem a hierarquia de controles da ISO 45001, sendo aplicadas da seguinte forma:

- **Eliminação** > avaliação constante da possibilidade de substituição de materiais ou processos de alto risco.
- **Substituição** > uso de produtos e insumos menos agressivos quando tecnicamente viável.
- **Controle de engenharia** > implementação de barreiras físicas e monitoramento ambiental contínuo para reduzir a exposição.
- **Controle administrativo** > treinamentos



periódicos, procedimentos operacionais padronizados e fiscalização do cumprimento das normas de segurança.

- **Equipamentos de Proteção Individual (EPIs)** > disponibilização de EPIs adequados para cada função, incluindo respiradores, luvas e trajes especiais para manipulação de produtos inflamáveis [GRI 403-10].

[GRI 403-10] Doenças do trabalho		
Para todos os empregados		
a.i] O número e índice de óbitos resultantes de doenças do trabalho	0	
a.ii] O número de casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória	0	
Para todos os trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização		
b.i] O número e índice de óbitos resultantes de doenças do trabalho	0	
b.ii] O número de casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória	0	

Gestão de saúde e segurança na ABN

A ABN – Asgaard Bourbon Navegação estrutura sua gestão de saúde e segurança ocupacional por meio do Sistema de Gestão Integrada (SGI), que assegura acesso eletrônico a informações e procedimentos operacionais para toda a força de trabalho. O monitoramento dos riscos é realizado com base nos documentos ANX-SMS-0136 (levantamento de riscos *offshore*) e ANX-SMS-0040_LAIPR (Matriz de Perigos e Riscos), garantindo a identificação contínua de riscos e a implementação de medidas mitigadoras [GRI 403-1 | 3-3].

A empresa assegura que toda a equipe, incluindo trabalhadores embarcados e em terra, passe por treinamentos contínuos para garantir conformidade com os requisitos de SMS

(Segurança, Meio Ambiente e Saúde). A capacitação segue a Matriz de Treinamento e o Plano Anual de Treinamentos, assegurando que os colaboradores possuam a qualificação necessária para atuar com segurança em suas funções **[GRI 403-5]**.

O SGI também permite que os trabalhadores proponham melhorias nos processos e acessem documentos atualizados sobre segurança operacional. A ferramenta SMD (Solicitação de Mudança Documental) possibilita a revisão contínua de procedimentos, incentivando a participação ativa dos empregados na gestão de riscos e promovendo a melhoria contínua **[GRI 403-2]**.

A cultura de segurança da ABN é fortalecida pelo acesso direto às ferramentas do SGI, garantindo que os trabalhadores tenham interface ativa com os processos de segurança. A empresa mantém um programa contínuo de auditorias internas e externas, reforçando seu compromisso com a conformidade regulatória e a prevenção de acidentes. O envolvimento direto dos trabalhadores na gestão de riscos fortalece a cultura organizacional e assegura um ambiente de trabalho mais seguro e eficiente **[GRI 403-4 | 403-7]**.

A ABN adota uma abordagem integrada para a gestão de saúde e segurança do trabalho, garantindo conformidade com exigências regulatórias nacionais e internacionais, bem como com os requisitos específicos de seus contratos de prestação de serviços. A empresa atende às exigências do ISM Code e ISPS Code, além de ser certificada pelas normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001. Os principais clientes da ABN também impõem condicionantes específicas de SMS, assegurando conformidade rigorosa nas operações **[GRI 403-1]**.

As unidades abrangidas pelo SGI ABN incluem escritório matriz, galpão de apoio e quatro embarcações operacionais, cobrindo toda a força de trabalho,

incluindo colaboradores terceirizados **[GRI 403-1]**.

A empresa conduz levantamentos periódicos de riscos por meio dos documentos ANX-SMS-0136 (aspectos e impactos da atividade *offshore*) e ANX-SMS-0040_LAIPR (matriz de perigos e riscos aplicável às operações em terra), que detalham as atividades operacionais, identificam riscos e estabelecem medidas de mitigação para reduzir impactos negativos e evitar incidentes **[GRI 403-2]**.

A qualidade dos processos de avaliação de riscos é garantida por meio das Matrizes de Competências e Treinamentos, assegurando que todos os envolvidos possuam qualificação adequada para a análise de riscos e aplicação de medidas corretivas **[GRI 403-2]**. Os indicadores de segurança são revisados regularmente nas Análises Críticas da Alta Direção e nos Relatórios de Avaliação de Resultados, permitindo ajustes contínuos no SGI e reforçando a melhoria contínua **[GRI 403-2]**.

A ABN incentiva seus colaboradores a reportar riscos e situações de perigo por meio da ferramenta Cartão de Desvio, que possibilita a identificação de riscos iminentes e a implementação imediata de ações preventivas **[GRI 403-2]**. Além disso, a Política de Gestão da ABN estabelece o princípio da “Autoridade de Parar o Trabalho”, garantindo que qualquer colaborador possa interromper suas atividades caso identifique condições inseguras, sem sofrer represálias **[GRI 403-2]**.

Na investigação de incidentes, a ABN adota a metodologia dos 5 Porquês, que auxilia na identificação das causas raiz dos eventos e na implementação de medidas corretivas eficazes. Os riscos e perigos identificados são reavaliados periodicamente nos levantamentos de ANX-SMS-0136 e ANX-SMS-0040_LAIPR, assegurando um ciclo contínuo de aprimoramento **[GRI 403-2]**.

As propostas de melhoria são submetidas à revisão formal por meio do SMD (Solicitação de Mudança Documental), seguindo diretrizes rigorosas para a atualização dos procedimentos do SGI e implementação de novos controles de segurança **[GRI 403-2]**.

Serviços de saúde do trabalho na ABN

A ABN – Asgaard Bourbon Navegação garante o acesso a serviços de saúde ocupacional por

meio de uma clínica especializada contratada, a BRMed, que fornece atendimento médico e suporte especializado. Os principais serviços incluem a elaboração do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) e do PGRTA (Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Aquaviário), documentos legais essenciais para a atividade marítima. Esses documentos não são restritos e estão disponíveis no sistema eletrônico de gestão, permitindo o acesso de todos os empregados **[GRI 403-3]**.

Programa ABN Cuida > cuidando de quem importa

No compromisso contínuo com o bem-estar de nossos colaboradores e seus dependentes, lançamos o Programa ABN Cuida, uma iniciativa que vai além do cuidado tradicional, oferecendo um suporte integral e personalizado. Este programa, complementar ao plano de saúde da Companhia, é uma resposta às incertezas e desafios sociais atuais, proporcionando um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado.

Saúde Emocional e Assistência Psicológica O ABN Cuida oferece atendimento especializado para todas as fases da vida, desde crianças até adultos, abordando questões como transtornos do desenvolvimento, orientação vocacional, replanejamento de carreira e suporte em situações traumáticas. Além disso, o programa inclui atendimento familiar, auxiliando em processos de reorganização e cuidados para pessoas com deficiência.

Serviço Social Com uma abordagem holística, o programa oferece orientação familiar, suporte em situações críticas e auxílio a pessoas doentes, garantindo que nossos colaboradores e suas famílias tenham acesso aos recursos necessários para enfrentar desafios cotidianos.

Características do Programa A confidencialidade é um pilar fundamental do ABN Cuida, assegurando que todas as interações sejam sigilosas. A participação é voluntária, e os colaboradores podem acessar os serviços sempre que necessário, sem restrições. Nossa equipe é composta por psicólogos e assistentes sociais altamente qualificados, prontos para oferecer o melhor suporte possível.

Acesso Fácil e Programas de Saúde Específicos O programa está disponível através de múltiplos canais de atendimento, incluindo telefone, videochamada, assistente virtual, presencial e e-mail, garantindo que o suporte esteja sempre ao alcance. Além disso, oferecemos programas específicos para gestantes, acompanhamento pós-natal, suporte durante internações e aconselhamento sobre saúde e bem-estar.

O Programa ABN Cuida é mais do que um benefício; é um compromisso com a saúde e a qualidade de vida de nossos colaboradores. Com atendimento 24 horas por dia, todos os dias, e sem custo adicional, estamos aqui para garantir que cada colaborador tenha o suporte necessário para viver uma vida mais saudável e equilibrada. **[GRI 403-6]**

A gestão das informações de saúde ocupacional é de responsabilidade do departamento de Recursos Humanos, que assegura o armazenamento seguro e restrito desses dados, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) [GRI 403-3].

Além disso, para garantir imparcialidade e equidade, a participação dos trabalhadores nos serviços de saúde ocupacional não influencia qualquer tipo de tratamento favorável ou desfavorável dentro da organização. As políticas de compliance da ABN garantem que os direitos fundamentais de liberdade e privacidade dos colaboradores sejam respeitados, alinhando-se às exigências da LGPD [GRI 403-3].

Para garantir a participação e a comunicação assertiva com os seus colaboradores, estabelecemos um sistema estruturado de consulta e participação dos trabalhadores em todas as fases do Sistema de Gestão Integrado (SGI). Todas as informações sobre saúde e segurança do trabalho (SMS) estão disponíveis

eletronicamente a toda força de trabalho, garantindo transparência e acessibilidade.

Os trabalhadores, sejam da tripulação ou do setor administrativo, têm acesso a treinamentos e documentos sobre gestão de risco, planos de contingência, comunicação de eventos indesejáveis, auditorias e segurança de processos. Esses processos são fundamentais para garantir a participação ativa dos empregados na implementação e avaliação do sistema de gestão [GRI 403-4].

Comitês formais e representação dos trabalhadores

Para representar os trabalhadores nas questões de saúde e segurança, a ABN mantém os seguintes comitês e mecanismos de consulta:

- **CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio** > atua diretamente na prevenção de acidentes e na promoção de um ambiente seguro.



- **Paradas de Segurança** > momentos periódicos em que são discutidos temas críticos de segurança e medidas de melhoria.

- **GSSTB – Grupo de Segurança e Saúde no Trabalho a Bordo** > foco na segurança operacional e no bem-estar da tripulação durante as operações marítimas [GRI 403-4].

Esses comitês desempenham um papel essencial na escuta ativa entre empregadores e empregados, proporcionando transparência e visibilidade às questões de SMS.

Acordos sindicais e saúde e segurança no trabalho

A ABN estrutura seu SGI com base em requisitos legais aplicáveis, normas internacionais e contratos corporativos que incluem obrigações de SMS. Além disso, os temas relacionados à segurança e saúde do trabalho também podem integrar os Acordos Coletivos Sindicais, fortalecendo a representatividade dos trabalhadores [GRI 403-4].

Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho > ABN

A ABN – Asgaard Bourbon Navegação implementa um programa estruturado de capacitação em saúde e segurança do trabalho, garantindo que

toda a força de trabalho esteja qualificada para atuar com segurança nas operações marítimas e administrativas. Os treinamentos são oferecidos conforme as Normas Regulamentadoras (NRs) aplicáveis ao setor e as diretrizes da ISO 45001, assegurando que todos os trabalhadores estejam preparados para identificar e mitigar riscos ocupacionais [GRI 403-5].

Os treinamentos são organizados em dois eixos principais:

- **Capacitação para trabalhadores embarcados** > destinada a tripulações e equipes operacionais a bordo. Os treinamentos específicos para os trabalhadores da frota *offshore* são desenvolvidos para atender aos requisitos técnicos da função de bordo e garantir o cumprimento das exigências regulatórias. Todos os treinamentos são oferecidos gratuitamente durante o expediente e são obrigatórios para os trabalhadores embarcados. A eficácia da capacitação é monitorada por meio de avaliações periódicas, auditorias operacionais e aplicação de *feedback* dos treinados.

Capacitação para trabalhadores administrativos > voltada para a equipe de suporte e gestão de segurança. Todos os treinamentos são oferecidos gratuitamente durante o expediente.



[GRI 403-5] Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho na ABN no ano de 2024

Eventos de capacitação em saúde e segurança	Pessoal envolvido	Competências mapeadas	Aplicação
NR 34 > Operador de guindaste	Frota	Competência técnica da função de bordo	Treinamento externo, carga horária compatível com requisito legal aplicável.
NR 11 e NR 34 > Movimentação de carga (20h)	Frota	Competência técnica da função de bordo	Treinamento externo, carga horária compatível com requisito legal aplicável.
NR 12 > Segurança no trabalho em máquinas e equipamentos	Frota	Competência técnica da função de bordo	Treinamento externo, carga horária compatível com requisito legal aplicável.
NR 30 > Segurança e saúde no trabalho aquaviário	Frota	Competência técnica da função de bordo	Treinamento externo, carga horária compatível com requisito legal aplicável.
NR 10 > Segurança em instalações e serviços com eletricidade (40h)	Frota	Competência técnica da função de bordo	Treinamento externo, carga horária compatível com requisito legal aplicável.
NR 33 > Supervisor de entrada (40h)	Frota	Competência técnica da função de bordo	Treinamento externo, carga horária compatível com requisito legal aplicável.
NR 35 > Trabalho em altura	Frota	Competência técnica da função de bordo	Treinamento externo, carga horária compatível com requisito legal aplicável.
NR 35 > Trabalho em altura - resgate	Frota	Competência técnica da função de bordo	Treinamento externo, carga horária compatível com requisito legal aplicável.
NR 34 > Admissional / periódico	Frota	Competência técnica da função de bordo	Treinamento externo, carga horária compatível com requisito legal aplicável.
NR 06 > Equipamento de proteção individual	Frota	Competência técnica da função de bordo	Treinamento externo, carga horária compatível com requisito legal aplicável.
NR 34 > Observador de trabalho a quente	Frota	Competência técnica da função de bordo	Treinamento externo, carga horária compatível com requisito legal aplicável.
NR 34 > Curso básico de segurança de trabalho a quente (completo)	Frota	Competência técnica da função de bordo	Treinamento externo, carga horária compatível com requisito legal aplicável.
SGL	Administrativo	Competência técnica para desempenhar as funções	Treinamento interno, ministrado pela equipe QSMS
Gestão de produtos químicos	Administrativo	Competência técnica para desempenhar as funções	Treinamento interno, ministrado pela equipe QSMS
NR 34 > Admissional/periódico	Administrativo	Competência técnica para desempenhar as funções	Treinamento externo, carga horária compatível com requisito legal aplicável.

Legenda > NR = Norma regulamentadora

[GRI 403-5] Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho na ABN no ano de 2024

Eventos de capacitação em saúde e segurança	Pessoal envolvido	Competências mapeadas	Aplicação
Solicitante de PT	Administrativo	Competência técnica para desempenhar as funções	Treinamento interno, ministrado pela equipe QSMS
Auditoria comportamental	Administrativo	Competência técnica para desempenhar as funções	Treinamento Interno, ministrado pela equipe QSMS
Investigação de acidente	Administrativo	Competência técnica para desempenhar as funções	Treinamento interno, ministrado pela equipe QSMS
Tratamento de não conformidade	Administrativo	Competência técnica para desempenhar as funções	Treinamento Interno, ministrado pela equipe QSMS
VCP	Administrativo	Competência técnica para desempenhar as funções	Treinamento interno, ministrado pela equipe QSMS
Transporte individual de carga	Administrativo	Competência técnica para desempenhar as funções	Treinamento interno, ministrado pela equipe QSMS
Gestão de mudança	Administrativo	Competência técnica para desempenhar as funções	Treinamento interno, ministrado pela equipe QSMS
Gestão de risco	Administrativo	Competência técnica para desempenhar as funções	Treinamento interno, ministrado pela equipe QSMS
Segurança e saúde ocupacional	Administrativo	Competência técnica para desempenhar as funções	Treinamento interno, ministrado pela equipe QSMS
PCR	Administrativo	Competência técnica para desempenhar as funções	Treinamento interno, ministrado pela equipe QSMS
PPR	Administrativo	Competência técnica para desempenhar as funções	Treinamento interno, ministrado pela equipe QSMS
Gestão de segurança operacional	Administrativo	Competência técnica para desempenhar as funções	Treinamento interno, ministrado pela equipe QSMS
Gestão ambiental	Administrativo	Competência técnica para desempenhar as funções	Treinamento interno, ministrado pela equipe QSMS
Se@pack > Sistema de controle e gestão de documentos	Administrativo	Competência técnica para desempenhar as funções	Treinamento interno, ministrado pela equipe QSMS
Software IFS	Administrativo	Competência técnica para desempenhar as funções	Treinamento externo
CSO	Administrativo	Competência técnica para desempenhar as funções	Treinamento externo, carga horária compatível com requisito legal aplicável.
Auditor interno	Administrativo	Competência técnica para desempenhar as funções	Treinamento interno, ministrado pela equipe QSMS
Treinamento da equipe de atendimento às emergencias	Administrativo	Competência técnica para desempenhar as funções	Treinamento interno, ministrado pela equipe QSMS
Emergência DP (IMCA m 117 appendix. 6)	Administrativo	Competência técnica para desempenhar as funções	Treinamento externo, carga horária compatível com requisito legal aplicável.

Legenda > NR = Norma regulamentadora

[GRI 403-5] Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho na ABN no ano de 2024

Eventos de capacitação em saúde e segurança	Pessoal envolvido	Competências mapeadas	Aplicação
NR 33 > Supervisor de entrada em espaço confinado	Administrativo	Competência técnica para desempenhar as funções	Treinamento externo, carga horária compatível com requisito legal aplicável.
NR 10 > Eletricidade	Administrativo	Competência técnica para desempenhar as funções	Treinamento externo, carga horária compatível com requisito legal aplicável.
NR 35 > Trabalho em altura	Administrativo	Competência técnica para desempenhar as funções	Treinamento externo, carga horária compatível com requisito legal aplicável.
NR 12 > Segurança em máquinas e equipamentos	Administrativo	Competência técnica para desempenhar as funções	Treinamento externo, carga horária compatível com requisito legal aplicável.
NR 34 > Básico de segurança trabalhos a quente	Administrativo	Competência técnica para desempenhar as funções	Treinamento externo, carga horária compatível com requisito legal aplicável.
Oil recovery	Administrativo	Competência técnica para desempenhar as funções	Treinamento externo, carga horária compatível com requisito legal aplicável.
Fatores humanos	Administrativo	Competência técnica para desempenhar as funções	Treinamento externo, carga horária compatível com requisito legal aplicável.

Legenda > NR = Norma regulamentadora

Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho > ABN

A ABN – Asgaard Bourbon Navegação implementa um Sistema de Gestão Integrado (SGI) alinhado às exigências regulatórias e normativas aplicáveis ao setor marítimo. A empresa opera em conformidade com o ISM Code e ISPS Code, além de ser certificada pelas normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, assegurando que suas operações sejam conduzidas dentro dos mais altos padrões de segurança ocupacional e ambiental.

Além das exigências normativas, a ABN também segue condicionantes específicas de SMS,

conforme estabelecido nos contratos com sua principal cliente, a Petrobras (Anexo V). Essas exigências garantem que todos os trabalhadores envolvidos nas operações estejam cobertos pelo SGI ABN, promovendo um ambiente seguro e em conformidade com as diretrizes de saúde e segurança ocupacional [GRI 403-8].

Abordagem para auditorias internas e certificações

As auditorias internas e externas são realizadas conforme um procedimento específico, que inclui a capacitação dos auditores internos e a definição de critérios para cada tipo de auditoria. Essas auditorias seguem

metodologias reconhecidas, garantindo a identificação de oportunidades de melhoria e a conformidade contínua com as certificações ISO e regulamentações marítimas [GRI 403-8].

Atualmente, nenhum trabalhador coberto pelo SGI ABN foi auditado internamente ou certificado por uma parte externa, pois os processos de auditoria interna ainda estão em fase de estruturação para futuras avaliações detalhadas [GRI 403-8].

Inclusões e exclusões no Escopo de auditoria

Os escopos das auditorias permanecem inalterados, abrangendo todas as operações da empresa e os trabalhadores diretamente vinculados às atividades da ABN. No entanto, existem tripulantes embarcados que não são funcionários diretos da ABN, pois pertencem à estrutura operacional da Petrobras. Apesar de não estarem formalmente incluídos no escopo do SGI ABN, esses trabalhadores seguem as diretrizes de segurança estabelecidas pela empresa, garantindo um alinhamento operacional com os padrões exigidos [GRI 403-8].

Metodologia de monitoramento

A compilação dos dados sobre a cobertura do SGI segue as normas e diretrizes da ISO 45001 e das regulamentações marítimas aplicáveis. O monitoramento das condicionantes de segurança é realizado eletronicamente, por meio de um sistema de acesso comum a toda a força de trabalho, garantindo transparência e rastreabilidade das informações [GRI 403-8.c].

[GRI 403-8 | 2-8] Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

Número e percentual de trabalhadores não empregados, mas cujo trabalho/local de trabalho é controlado pela organização que estão cobertos por esse sistema	28 trabalhadores (100%)
--	-------------------------

Acidentes de trabalho [GRI 403-9]

Os perigos que apresentam risco de acidentes de trabalho com consequência grave são identificados por meio dos documentos ANX-SMS-0136 (Levantamento de Aspectos e Impactos/Perigos e Riscos *Offshore*) e ANX-SMS-0040_LAIPR (Matriz de Perigos e Riscos para a Matriz). Essas ferramentas permitem uma avaliação estruturada dos riscos ocupacionais e são atualizadas regularmente com base na análise de incidentes e inspeções operacionais [GRI 403-9].

A metodologia utilizada inclui a avaliação de todas as funções desempenhadas na empresa, garantindo que os riscos associados a cada atividade sejam mapeados e mitigados [GRI 403-9].



Ocorrências e medidas de controle

Durante o período de relato, não houve acidentes de trabalho com consequência grave registrados na ABN [GRI 403-9]. No entanto, a empresa mantém um plano contínuo de prevenção de riscos baseado na hierarquia de controles. As medidas adotadas para eliminar a periculosidade e minimizar os riscos incluem:

- **Barreiras do SGI ABN** > monitoramento contínuo das atividades operacionais.
- **Ferramentas do SGI** > aplicação de procedimentos para controle de riscos.
- **Controles administrativos** > treinamentos, capacitação e acompanhamento de práticas seguras.
- **Controles de engenharia** > implementação de melhorias estruturais e uso de tecnologias para mitigação de riscos.
- **EPIs (Equipamentos de Proteção Individual)** > disponibilização e fiscalização do uso adequado [GRI 403-9].

Todos os empregados estão contemplados pelo SGI ABN, não havendo exclusões na contabilização dos dados de segurança. Adicionalmente, a empresa continua desenvolvendo estratégias para eliminar outros perigos e minimizar os riscos de acidentes, reforçando as ações de segurança operacional, gestão de emergências e aprimoramento das auditorias internas [GRI 403-9].

[GRI 403-9] Acidentes de trabalho		
Para todos os empregados	Valor	Índice
a.i] O número e índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0
a.ii] O número e índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0
a.iii] O número e índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	0	0
a.v] O número de horas trabalhadas (número de trabalhadores x horas de trabalho anuais)	624.360	-

[GRI 403-9] Acidentes de trabalho		
Para todos os trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização	Valor	Índice
b.i] O número e índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0
b.ii] O número e índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0
b.iii] O número e índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	0	0

Doenças do trabalho [GRI 403-10]

Os perigos que apresentam risco de doenças profissionais são identificados com base no Grupo Homogêneo de Exposição (GHE), permitindo uma classificação precisa dos riscos ocupacionais. Essa análise é complementada pelo Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Aquaviário (PGRTA), que estabelece diretrizes específicas para mitigação de riscos em ambientes *offshore* e administrativos [GRI 403-10].

Ocorrências e medidas de controle

O controle desses riscos é realizado por meio do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), que define estratégias de prevenção e acompanhamento da saúde dos trabalhadores.

Durante o período de relato, não houve registros de doenças ocupacionais na ABN [GRI 403-10]. No entanto, a empresa mantém um plano contínuo para eliminar a periculosidade e minimizar os riscos ocupacionais, garantindo a segurança e a saúde dos trabalhadores. As medidas adotadas incluem:

- **Barreiras do SGI ABN** > monitoramento contínuo dos riscos ocupacionais.
- **Ferramentas do SGI** > implementação de diretrizes para controle de exposição a agentes nocivos.
- **Controles administrativos** > treinamentos regulares, avaliações médicas periódicas e campanhas de conscientização sobre saúde ocupacional.
- **Controles de engenharia** > implementação de melhorias estruturais e adoção de tecnologias para redução da exposição a agentes nocivos.
- **EPIs (Equipamentos de Proteção Individual)** > uso obrigatório de EPIs conforme a função e exposição ao risco [GRI 403-10].

A empresa segue rigorosamente as diretrizes da ISO 45001, garantindo que todas as operações estejam alinhadas com os mais altos padrões de saúde ocupacional e segurança do trabalho.

[GRI 403-10] Doenças do trabalho	
Para todos os empregados	
a.i] O número e índice de óbitos resultantes de doenças do trabalho	0
a.ii] O número de casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória	0
a.iii] Os principais tipos de doenças profissionais.	0
Para todos os trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização	
b.i] O número e índice de óbitos resultantes de doenças do trabalho	0
b.ii] O número de casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória	0

Promoção da saúde do trabalhador > ABN [GRI 403-6]

A ABN oferece um conjunto abrangente de serviços e benefícios de saúde para seus trabalhadores, incluindo cobertura médica e programas de bem-estar. Toda a força de trabalho conta com plano de saúde e plano dental com cobertura nacional, estendendo-se também aos dependentes dos colaboradores, garantindo acesso a atendimento médico de qualidade [GRI 403-6].

Além dos benefícios tradicionais, a empresa adota programas estruturados de promoção da saúde, que fazem parte do SGI ABN e são coordenados pelos departamentos de QSMS e RH. Esses programas incluem:

- **Programa de Qualidade de Vida** > focado em ações preventivas e promoção de hábitos saudáveis para os trabalhadores.
- **Programa de Segurança** > além das questões de saúde ocupacional, aborda temas de bem-estar geral e suporte emocional.

■ **Campanhas de Saúde e Segurança** > ações alinhadas ao calendário anual de promoção da saúde, tratando de temas como prevenção de doenças crônicas, saúde mental e ergonomia [GRI 403-6].

Todas as iniciativas são integradas às políticas de responsabilidade corporativa, promovendo um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.

As pessoas no centro de nossa cultura organizacional

Celebrando e integrando > fortalecendo vínculos e bem-estar

No Grupo MLOG, acreditamos que o desenvolvimento sustentável começa pelas pessoas. Por isso, as empresas Asgaard Bourbon Navegação “ABN” e Companhia de Navegação da Amazônia “CNA” mantêm viva uma tradição que vai além da celebração: a valorização dos vínculos humanos.

Todos os meses, colaboradores se reúnem para celebrar os aniversariantes em encontros que promovem acolhimento, integração e bem-estar. Mais do que momentos de descontração, essas ações refletem o compromisso do grupo com uma cultura organizacional inclusiva, saudável e colaborativa.

Em 2024, essas celebrações ganharam ainda mais significado ao se conectarem com campanhas de saúde e segurança. Na CNA, por exemplo, a tradicional feijoada dos aniversariantes foi acompanhada de ações de conscientização sobre o Novembro Azul, reforçando o cuidado com a saúde masculina. [GRI 403-6] Já na ABN, o espírito festivo do Halloween foi incorporado à celebração, criando um ambiente leve e participativo.

Outras edições foram marcadas por temas como Festas Juninas, Olimpíada da Segurança CNA, Outubro Rosa e Setembro Amarelo, integrando saúde, prevenção e cultura em um só momento.

Essas iniciativas contribuem para:

- Fortalecer os laços entre equipes
- Promover saúde e bem-estar emocional
- Estimular o senso de pertencimento
- Criar um ambiente de trabalho mais humano e sustentável

Ao celebrar cada colaborador, o Grupo MLOG reafirma seu compromisso com o desenvolvimento de pessoas e com a construção de um ambiente corporativo que valoriza a diversidade, o respeito e a alegria de estar junto. [GRI 403-6]

Conscientização e prevenção do câncer de mama > outubro rosa

Em outubro, a CNA reafirmou seu compromisso com a saúde e o bem-estar de suas colaboradoras por meio de uma campanha robusta de conscientização e prevenção do câncer de mama, alinhada ao movimento global Outubro Rosa [GRI 403-6].

A programação incluiu:

- **Palestras educativas sobre saúde feminina e autocuidado** > com destaque para o diagnóstico precoce como fator decisivo na cura da doença.
- **No Diálogo Semanal de Segurança e Meio Ambiente (DSSMA)** > a Técnica de Enfermagem do Trabalho Mitla Cruz abordou o tema de forma leve e acessível, explicando os principais métodos de detecção — como o autoexame,

mamografia e ultrassonografia — e os caminhos possíveis de tratamento.

- **Uma tarde especial dedicada às colaboradoras** > com atividades de bem-estar como sessões de massoterapia, consultoria de beleza e uma palestra inspiradora sobre prevenção. A presença do CEO, Rildo Oliveira, reforçou a importância do autocuidado como valor institucional.
- **A campanha também teve um viés solidário** > os colaboradores foram incentivados a arrecadar alimentos não perecíveis em apoio ao Instituto GAMMA, que oferece suporte a pacientes com câncer e suas famílias. Essa ação fortaleceu o vínculo da CNA com a comunidade e promoveu o engajamento coletivo em torno de uma causa nobre.

Essa iniciativa não apenas promoveu a educação em saúde, mas também fortaleceu a cultura de acolhimento, solidariedade e responsabilidade social dentro da organização. Ao integrar ações de prevenção ao câncer de mama em sua agenda institucional, a CNA demonstra que cuidar das pessoas é parte essencial de sua estratégia de sustentabilidade [GRI 403-6].

Momento Família > fortalecendo vínculos que sustentam a cultura da CNA

Em 2024, a CNA realizou quatro edições do programa Momento Família, uma iniciativa que tem como propósito aproximar os familiares dos colaboradores da empresa, promovendo um ambiente de confiança, respeito, parceria e pertencimento. [GRI 403-6]

Mais do que um evento, o Momento Família é uma celebração dos laços que sustentam nossa cultura organizacional. Ao abrir as portas da empresa para

receber os familiares dos colaboradores, a CNA reforça que cuidar das pessoas vai além do ambiente de trabalho — é sobre reconhecer e valorizar os vínculos que moldam nossa identidade coletiva.

Nas edições realizadas em agosto, outubro e dezembro, tanto na sede administrativa quanto na base operacional de Manaus, os convidados participaram de uma programação especial, com atividades de integração, momentos de descontração, registros fotográficos e muita emoção. A presença de lideranças e convidados especiais, como Nathalia Mansur, diretora de Recursos Humanos da Columbus Shipping, trouxe ainda mais significado à iniciativa: *Hoje participei do Momento Família na CNA e saí com a certeza de que iniciativas como essa ajudam a explicar por que somos uma das melhores empresas para se trabalhar no nosso setor... Orgulho de fazer parte de um lugar onde vínculo, respeito e pertencimento não são palavras soltas em um mural de cultura, mas práticas vivas no cotidiano.*

O programa fortalece a cultura de acolhimento e valorização das pessoas, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável, engajado e sustentável. Ao integrar os familiares à jornada corporativa, a CNA reafirma seu compromisso com uma gestão que humaniza relações e inspira confiança.

Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho na cadeia de valor > ABN [GRI 403-7]

A abordagem da ABN para prevenção e mitigação de impactos significativos na saúde e segurança do trabalho é baseada em um Sistema de Gestão Integrado (SGI) que garante a efetividade das barreiras de segurança, mitigação de riscos e prevenção de eventos indesejáveis.

As sistemáticas implementadas pelo SGI ABN são aplicáveis a todas as unidades da empresa, clientes e prestadores de serviço, garantindo que os padrões de SMS sejam uniformemente seguidos. Um aspecto essencial dessa política é o processo rigoroso de Qualificação de Fornecedores, que avalia criteriosamente os prestadores de serviço em relação às exigências de saúde e segurança ocupacional [GRI 403-7].

Todos os fornecedores devem atender a critérios rigorosos de conformidade com SMS, assegurando que suas operações sigam as melhores práticas do setor e os requisitos legais aplicáveis. ■

Capacitação e educação

[GRI 404]

Cada empresa do grupo adota abordagens específicas para identificar, implementar e monitorar programas de treinamento, assegurando que os colaboradores possuam as competências necessárias para o desempenho seguro e eficiente de suas funções.

Atualmente, está em desenvolvimento o documentos de integração (Bridging Documents), um projeto que unificará políticas e práticas do grupo MLOG, estabelecendo um programa estruturado de incentivo à educação e capacitação profissional, incluindo a implementação do MLOG EDUCA para fomentar o aprendizado contínuo.

[GRI 404.1] Média de horas de capacitação por ano, por empregado na CNA em 2024

Unidade de negócio	Categoria funcional	Gênero	Número de colaboradores	Horas de capacitação	Média
CNA	Administrativo / operacional	Homens	40	7,607	0,190
		Mulheres	22	3,898	0,177
	Fluviário	Homens	80	6,617	0,083
		Mulheres	10	790	79,000

[GRI 404.1] Média de horas de capacitação por ano, por empregado na ABN em 2024

Unidade de negócio	Categoria funcional	Gênero	Número de colaboradores	Horas de capacitação	Média
ASGAARD BOURBON	Marítimo	Homens	132	404	3,06
		Mulheres	4	7	1,75
	Administrativo	Homens	31	349	11,25
		Mulheres	28	9	0,32

Identificação das necessidades de treinamento [GRI 404.1]

As necessidades de treinamento são identificadas por diferentes metodologias, garantindo que as capacitações sejam direcionadas conforme as demandas estratégicas de cada unidade do grupo.

CNA

- **Procedimento PO_RH_008** > competência, Treinamento e Conscientização: Estruturação formal das necessidades de capacitação.
- **Levantamento de Necessidades de Treinamento (LNT)** > avaliação anual conduzida pelos gestores e RH.
- **Avaliação de Desempenho** > aplicada anualmente para análise do desenvolvimento profissional.
- **Regulamentações do setor** > normas como a NORMA 13/DPC exigem capacitação contínua para aquaviários.

- **Plano Anual de Treinamento (PAT)** > documento consolidado a partir do LNT, garantindo que os treinamentos essenciais sejam priorizados.
- **ABN**
- **Procedimento PRO-RHU-0001** > Define o modelo de treinamento, com critérios para concessão, manutenção e cancelamento de benefícios educacionais.
- **Plano Anual de Treinamento** > organiza a capacitação dos marítimos e administrativos conforme demandas regulatórias e operacionais.
- **Feedbacks Gerenciais** > necessidades são levantadas pelos gestores e incluídas no orçamento anual.

Com a estruturação do Bridging Documents, a MLOG busca padronizar e ampliar os processos de capacitação em todas as unidades do grupo, garantindo um plano de desenvolvimento contínuo.



A MLOG e suas subsidiárias ABN e CNA adotam uma abordagem inclusiva e holística em seus treinamentos, garantindo que todos os colaboradores tenham acesso igualitário a oportunidades de capacitação, independentemente de identidade de gênero, cargo ou unidade de negócio.

A empresa reconhece que conhecimento e habilidades são universais e devem ser acessíveis a todos. Por isso, seus programas de treinamento são estruturados para fomentar um ambiente de trabalho coeso e colaborativo, promovendo uma cultura organizacional forte e inclusiva.

Essa política está alinhada aos valores de igualdade e diversidade do grupo MLOG, garantindo que:

- Todos os colaboradores tenham acesso às mesmas oportunidades de desenvolvimento profissional.
- Não haja segregação de treinamentos com base em gênero ou qualquer outra característica pessoal.
- A capacitação profissional seja utilizada como ferramenta de inclusão e valorização de talentos.

A empresa reafirma que todos os programas de treinamento são projetados para promover a equidade, garantindo que os colaboradores possam crescer profissionalmente dentro da organização de maneira justa e transparente.

Programas de treinamento [GRI 404.2]

O grupo MLOG oferece programas de treinamento adaptados para diferentes funções, níveis hierárquicos e unidades de negócio, garantindo a qualificação profissional de seus colaboradores.

Treinamentos obrigatórios

Os treinamentos obrigatórios incluem capacitações técnicas e comportamentais alinhadas às regulamentações vigentes. São realizados periodicamente e conduzidos por empresas especializadas ou instrutores internos, com predominância do formato presencial.

Treinamentos comportamentais

O grupo MLOG investe em palestras comportamentais e desenvolvimento de *soft skills*, como liderança, comunicação e ética profissional.

- **Ciclo de Palestras e Treinamentos Comportamentais** > desenvolvidos a bordo e em unidades administrativas, abordando temas como liderança, comunicação, ética e trabalho em equipe.
- **Treinamento de Equipe e Gestão** > voltado para desenvolvimento de liderança e gestão de pessoas.

Treinamentos técnicos e especializados

Capacitações direcionadas às funções operacionais e estratégicas, garantindo o aprimoramento das competências técnicas dos colaboradores.

- **Treinamentos híbridos via TMS (terceirizada)** > implementado pela ABN para capacitação dos embarcados sem comprometer períodos de descanso.
- **Treinamentos internos via CNA Educa** > apoio financeiro para graduação, pós-graduação, cursos técnicos e idiomas.

Infraestrutura e investimentos

O grupo MLOG investe em infraestrutura, tecnologias e parcerias educacionais para aprimorar a capacitação de seus colaboradores.

- Contratação de empresas especializadas para treinamentos obrigatórios.
- Parcerias com instituições de ensino e consultorias para desenvolvimento acadêmico e profissional.
- Uso de plataformas digitais, como a Sólides, para avaliação de competências e desempenho, especificamente na CNA.
- **Treinamento a bordo** > implementação de capacitações diretamente nas embarcações, garantindo eficiência operacional.

Incentivo à participação dos colaboradores

Para estimular a participação ativa nos treinamentos, o grupo MLOG desenvolve mecanismos de reconhecimento e engajamento.

- **Premiação por Engajamento** > programas como QAPI, ECO Destaque e Colaborador do Ano valorizam o desempenho nos treinamentos.
- **Feedback Estruturado** > avaliação de desempenho contínua para direcionamento das capacitações.
- **Monitoramento da Eficácia** > aplicação de avaliações pós-treinamento para garantir aprendizado e aplicabilidade prática.
- **Diálogos Semanais de Saúde e Meio Ambiente**

A ABN também está estruturando um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), alinhado a um novo sistema de avaliação de desempenho e *feedback* contínuo, promovendo um ciclo de aprendizado e crescimento organizacional.

Avaliação de desempenho e transição de carreira [GRI 404.3]

Atualmente, o grupo MLOG não possui um sistema formal de avaliação de desempenho, com exceção da CNA, cuja Avaliação de Desempenho é anual e realizada pela plataforma Sólides.

No entanto, já existem iniciativas isoladas de *feedback* contínuo aplicadas por alguns gestores, promovendo o desenvolvimento profissional dos colaboradores.

Para os próximos anos, a MLOG pretende estruturar um modelo formal de avaliação de desempenho, incorporando:

- **Avaliação Anual** > com *feedback* estruturado e definição de metas individuais.
- **Plano de Desenvolvimento Individual (PDI)** > roteiro de capacitação contínua e suporte à progressão de carreira.
- **Mobilidade Interna** > possibilidade de candidatura interna às vagas abertas, garantindo prioridade aos colaboradores do grupo.

[GRI 404.3] **Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira na CNA em 2024**

Unidade de negócio	Categoria funcional	Número de colaboradores em cada categoria	Número de empregados que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Percentual
CNA	Navegação	90	90	100%
CNA	Terra	67	63	94%

A MLOG e suas subsidiárias ABN e CNA estão em um processo de reestruturação e fortalecimento da capacitação profissional, garantindo um modelo mais estratégico, padronizado e alinhado aos objetivos organizacionais.

Além disso, a empresa planeja expandir suas políticas de transição de carreira, criando oportunidades para realocação de colaboradores e suporte à aposentadoria. A implementação do Bridging Documents e do MLOG EDUCA estabelecerá diretrizes claras e programas contínuos de desenvolvimento, promovendo crescimento profissional, qualificação técnica e incentivo à educação para todos os colaboradores. ■

Diversidade e igualdade de oportunidades

[GRI 405-1 | GRI 405-2]

Na MLOG, a diversidade e a igualdade de oportunidades são valores fundamentais que orientam nossa cultura organizacional e práticas de gestão. Como uma *holding* que concentra investimentos em navegação e mineração, reconhecemos que um ambiente de trabalho inclusivo não apenas impulsiona a inovação e a criatividade, mas também fortalece nossa capacidade de tomada de decisão e desempenho organizacional.

Diante disso, estamos estruturando nossas políticas de diversidade e inclusão para garantir um ambiente profissional



que respeite e valorize todas as pessoas, independentemente de quaisquer diferenças.

Embora estejamos no início da implementação de nossas diretrizes formais sobre o tema, a igualdade de oportunidades já é um compromisso presente em nossa governança corporativa e na maneira como gerimos nossos times. A chegada da Diretora de Recursos Humanos, Nathalia Mansur, representa um marco nesse processo, trazendo uma visão estratégica para fortalecer iniciativas de diversidade, inclusão e equidade em toda a companhia.

O contexto socioeconômico e a legislação trabalhista são fatores determinantes para a promoção da diversidade e da equidade no ambiente de trabalho. No Brasil, avanços significativos foram observados na legislação nos últimos anos, reforçando o compromisso com a igualdade de gênero e oportunidades. A Lei nº 14.611/2023, por exemplo, estabelece a equiparação salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres para funções equivalentes, enquanto a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) proíbe a discriminação por sexo, raça, etnia, origem ou idade.

No entanto, desafios estruturais persistem. A licença-maternidade, que pode ser de até 180 dias para empresas que aderem ao Programa Empresa Cidadã, e a licença-paternidade, limitada a 5 dias ou estendida para 20 dias nesse mesmo programa, ainda refletem uma disparidade na corresponsabilidade parental. Além disso, enquanto algumas iniciativas estaduais e municipais implementaram cotas de gênero em conselhos de administração, não há uma legislação federal consolidada sobre esse tema, o que pode dificultar avanços estruturais na equidade de gênero nos cargos de liderança.

O contexto socioeconômico brasileiro também apresenta barreiras culturais e educacionais que afetam a inserção e progressão das mulheres no mercado de trabalho. Apesar de, em média, possuírem níveis de escolaridade mais elevados que os homens, as mulheres ainda enfrentam dificuldades para acessar cargos de liderança e áreas historicamente dominadas pelo público masculino. Além disso, desafios como a desigualdade salarial e a menor participação feminina nos espaços de decisão corporativa são evidências concretas da necessidade de políticas afirmativas e programas de capacitação direcionados.

Políticas e iniciativas de promoção da igualdade de oportunidades

Como parte de nossa jornada rumo a uma organização mais diversa e inclusiva, estamos desenvolvendo políticas estruturadas para garantir equidade de oportunidades. Ações concretas já estão sendo implementadas, mesmo que ainda não formalizadas, e incluem:

- **Treinamentos sobre vieses inconscientes e diversidade** > com o objetivo de fomentar uma cultura organizacional mais inclusiva, promovemos treinamentos sobre vieses inconscientes e diversidade, tanto no ambiente *offshore* quanto no *onshore*. Essas iniciativas visam aumentar a conscientização dos colaboradores sobre preconceitos implícitos e como eles podem impactar decisões e interações no ambiente corporativo.
- **Programas de mentoria e desenvolvimento de carreira para mulheres** > ainda que nossa abordagem seja garantir igualdade de oportunidades para todos os colaboradores, estamos estruturando programas de desenvolvimento de carreira focados no fortalecimento da liderança feminina. Exemplo disso são as capacitações oferecidas a profissionais da MLOG e suas subsidiárias, como:
 - **Paula Roberty (Gerente de GRC da Columbus)** > participação no programa KPMG School Risk University Imersão.
 - **Camila Oliveira (Diretora jurídica da MLOG) e Claudine Ajuz (Gerente financeira da Columbus)** > *coaching* de liderança pela Youleader.

- **Camila Santana Galvão (Analista de Compliance da MLOG)** > curso de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais.
- **Kênia Pinheiro (Gerente de QSMS da CNA)** > capacitação em metodologia *Bow Tie* para investigação de acidentes e curso de inglês.

Além dessas iniciativas, a CNA já possui um programa estruturado de capacitação interna, o CNA Educa, que poderá ser expandido para as demais empresas do grupo.

Medidas de Flexibilidade no Trabalho:
Entendemos que a conciliação entre vida pessoal e profissional é essencial para um ambiente de trabalho equilibrado. Dessa forma, adotamos

modelos de trabalho híbrido, permitindo que os colaboradores tenham mais autonomia sobre sua rotina. Além disso, já temos casos concretos de licença parental sendo aplicadas de forma equitativa, como no caso de Luana Porto, colaboradora que adotou uma criança e usufruiu de sua licença parental integralmente.

Reconhecemos que ainda há um longo caminho a percorrer, mas estamos comprometidos com a construção de um ambiente mais diverso, equitativo e inclusivo. Nosso objetivo é não apenas cumprir as melhores práticas de mercado, mas também criar um ambiente no qual todos os colaboradores possam prosperar e contribuir ativamente para o crescimento sustentável da MLOG.



A abordagem adotada prioriza o desenvolvimento e a conscientização, garantindo que eventuais comportamentos inadequados sejam tratados com responsabilidade e diálogo. Ações corretivas incluem treinamentos personalizados e

acompanhamento contínuo, sempre buscando a evolução individual e coletiva dos colaboradores.

[GRI 406.1] Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas

	Tipo de discriminação	Números de caso
a) Número total de casos de discriminação ocorridos durante o período de relato	Origem social	1
	Gênero	1
b) Situação atual dos casos e as providências tomadas	Número do caso e tipo	Providências tomadas
	Origem social	Planos de reparação foram implementados e seus resultados analisados por meio de processos rotineiros de análise da gestão interna;
	Gênero	Planos de reparação foram implementados e seus resultados analisados por meio de processos rotineiros de análise da gestão interna;

	Faixa Etária	Masculino > cisgênero	Masculino > transgênero	Feminino > cisgênero	Feminino > transgênero	Outro	Total
a) Número de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização em cada uma das seguintes categorias de diversidade	Acima de 50 anos	8 Conselho de Administração > Álvaro Piquet, Otávio Paiva, Luiz Claudio Alves e Luiz Maurício da Silveira Portela Diretoria > Salvador Montenegro, Antonio Neto, Rildo Oliveira e Luciano Guido	0	0	0		8
	Entre 30 e 50 anos	3 Conselho de Administração > Gustavo Barbeito Diretoria > Yury Dimas e Fredric Fuerth	0	2 Diretoria > Camila Oliveira e Nathalia Mansur	0		5
	Abaixo de 30 anos	0	0	0		0	0

A MLOG mantém um compromisso inegociável com a diversidade, promova a equidade e combata qualquer forma de discriminação. A empresa adota uma postura preventiva e educativa, buscando não apenas corrigir eventuais desvios de conduta, mas também fomentar uma cultura organizacional baseada no respeito e na ética.

Para garantir que essas diretrizes sejam incorporadas no dia a dia dos colaboradores, a

empresa investe em treinamentos contínuos sobre o Código de Conduta Ética e a Política de Prevenção ao Assédio Laboral, sensibilizando as equipes para a importância de uma postura respeitosa e alinhada aos valores organizacionais. Além disso, a empresa dispõe de um Canal de Ética, acessível a todos os colaboradores, permitindo que qualquer situação que viole essas diretrizes seja reportada, analisada e tratada com a devida seriedade.





Compromisso da MLOG com os Direitos Humanos

A MLOG mantém um compromisso sólido com a proteção e promoção dos direitos humanos em todas as suas operações e relações comerciais. A empresa estrutura suas diretrizes com base em princípios internacionais, como os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, garantindo que suas práticas estejam alinhadas às melhores referências globais.

Para fortalecer esse compromisso, em 2023, a empresa incorporou uma Gerência de Governança, Riscos e Compliance (GRC), responsável por estruturar e aprimorar processos internos, consolidando um Programa de Compliance robusto. Esse programa inclui a implementação de políticas fundamentais, como:

- **Código de Conduta Ética** > define os princípios e valores que orientam a conduta dos colaboradores e da empresa, promovendo integridade, transparência e respeito aos direitos humanos. Essa diretriz garante que todas as decisões sejam tomadas com base nesses princípios, criando um ambiente de trabalho que valoriza a dignidade de todas as pessoas.
- **Política de Prevenção ao Assédio Laboral** > estabelece diretrizes para prevenir e combater qualquer forma de assédio no ambiente corporativo, seja moral ou sexual. Garante um espaço de trabalho seguro, onde todos são tratados com respeito e dignidade, reforçando o compromisso da empresa com a proteção dos direitos humanos.

- **Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais** > assegura que os dados de colaboradores e clientes sejam tratados com confidencialidade e segurança, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Além de garantir a privacidade, essa política respeita a liberdade dos titulares de dados, promovendo um ambiente ético e responsável.
- **Política Anticorrupção** > combate práticas ilícitas e promove a integridade nos negócios, prevenindo impactos negativos que a corrupção pode causar nos direitos humanos, como desigualdade econômica e exclusão social. Essa política assegura que os recursos sejam utilizados de maneira transparente e justa, beneficiando toda a sociedade. **[GRI 205-2]**
- **Política de Medidas Disciplinares** > determina as consequências para infrações às normas internas, incluindo violações de direitos humanos. Essa política assegura a responsabilização de todos os colaboradores por suas condutas, promovendo um ambiente de trabalho justo e equitativo.
- **Política de Compliance** > garante que a empresa esteja em conformidade com todas as leis e regulamentos aplicáveis, incluindo aqueles relacionados aos direitos humanos. Essa política contribui para a prevenção de violações e para a adoção de práticas empresariais éticas e responsáveis.
- **Política de Due Diligence e Background Check** > estabelece um processo estruturado para a avaliação de riscos e verificação de antecedentes de parceiros e fornecedores. Esse mecanismo ajuda a identificar e mitigar possíveis violações de direitos humanos na cadeia de suprimentos, assegurando que a empresa não esteja associada a práticas abusivas.
- **Canal de Denúncias Estruturado e Terceirizado** > ferramenta segura e confidencial que permite que colaboradores e terceiros relatem suspeitas de violações de direitos humanos. Assegura a investigação e a correção de condutas inadequadas, promovendo um ambiente corporativo mais seguro e respeitoso.
- **Política de Direitos Humanos** > alinhada aos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, essa política estabelece diretrizes claras para erradicar práticas como trabalho infantil, trabalho forçado e desrespeito aos direitos indígenas. Formaliza o compromisso da MLOG com a proteção dos direitos humanos em todas as suas operações e relações comerciais.
- **Política de Diversidade, Equidade e Inclusão** > promove um ambiente corporativo inclusivo e igualitário, assegurando que todas as pessoas sejam valorizadas e tenham as mesmas oportunidades. Essa diretriz combate a discriminação e fomenta a diversidade, fortalecendo a proteção dos direitos humanos.
- **Política de Governança** > define as estruturas e processos de governança da empresa, garantindo que as decisões sejam tomadas com transparência, ética e responsabilidade. Além de proteger os direitos dos *stakeholders*, essa política fortalece o compromisso da MLOG com as melhores práticas empresariais. ■

Atualmente, a MLOG não possui operações em territórios indígenas. No entanto, a empresa se compromete com a Convenção 169 da OIT, estabelecendo diretrizes para garantir que futuras operações respeitem os direitos dos povos indígenas.

Relacionamento com fornecedores e avaliação de fornecedores

[GRI 408 | 409 | 414-1]

A MLOG reconhece a importância de avaliar fornecedores sob critérios sociais como parte de sua estratégia de sustentabilidade e governança. Atualmente, estamos aprimorando nossos processos de *Due Diligence*, que passarão a incluir uma avaliação estruturada de critérios sociais por meio do formulário de cadastro “Conhecendo Nossos Parceiros”. Essa iniciativa visa garantir que todos os fornecedores e prestadores de serviços atendam aos princípios de responsabilidade social e respeito aos direitos humanos antes da contratação.

Contudo, a implementação desse critério de seleção depende da aprovação estratégica do Conselho de Administração e está prevista para o segundo semestre de 2025. Considerando a complexidade e especificidade do nosso setor, onde o número de fornecedores qualificados é restrito, a seleção de parceiros não será baseada exclusivamente em critérios sociais, mas esses aspectos serão analisados em conjunto com outros requisitos essenciais para a operação.

Atualmente, a MLOG ainda não adota um percentual específico de seleção de fornecedores com base em critérios sociais, pois o processo está em fase de estruturação. No entanto, com a implementação do aprimoramento da *Due Diligence*, todos os fornecedores preencherão um formulário de cadastro que incluirá uma seção específica de critérios sociais, analisada antes da contratação.

O processo atual de *Due Diligence* já analisa qualquer desconformidade ambiental e social. Caso um fornecedor apresente um risco médio ou alto,

a equipe de GRC recomenda não prosseguir com a contratação. Também realizamos uma análise na lista de empresas envolvidas em trabalho escravo ou análogo à escravidão por meio do sistema Uplexis/UpMiner. Este processo também inclui:

- Análise documental dos fornecedores, garantindo que estejam em conformidade com padrões de sustentabilidade e responsabilidade social.
- Monitoramento das operações por meio de visitas in loco, especialmente nas atividades de maior risco, como docagem de embarcações.
- Uso de ferramentas de avaliação contínua, para identificar possíveis impactos sociais negativos.

Caso sejam identificados impactos sociais negativos, as medidas adotadas incluem:

- Auditorias regulares para verificar a conformidade dos fornecedores.
- Programas de melhoria de desempenho, permitindo que fornecedores ajustem suas práticas para atender aos padrões exigidos.
- Desqualificação de fornecedores que não demonstrem comprometimento com a mitigação de impactos sociais negativos. ■



Comunidades locais

[GRI 413 | 3-3]

A MLOG reconhece a importância de estruturar um processo sólido de identificação e engajamento de *stakeholders* para fortalecer sua governança e responsabilidade social. Embora ainda não haja um programa formalmente implementado, a empresa prevê um plano de ação para iniciar esse processo em 2025, com conclusão em 2026. A primeira fase envolve o mapeamento dos *stakeholders*, considerando grupos internos e externos, como funcionários, clientes, fornecedores, comunidades locais, reguladores, ONGs e investidores. Após essa identificação, a empresa analisará a influência e o impacto de cada grupo em suas atividades, garantindo que aqueles mais afetados ou relevantes para a operação sejam priorizados.

O engajamento será realizado por meio de consultas e diálogos regulares, como reuniões, *workshops* e pesquisas de opinião, além do estabelecimento de parcerias estratégicas para o desenvolvimento de iniciativas conjuntas. A transparência e comunicação com os *stakeholders* ocorrerão por meio de relatórios periódicos e canais institucionais, permitindo um fluxo contínuo de informações. Um sistema de gerenciamento de *feedback* será estruturado para coletar, analisar e responder às preocupações e sugestões dos *stakeholders* de forma eficaz.

Em relação à identificação de grupos vulneráveis, a MLOG ainda não possui um programa específico, mas pretende realizar um mapeamento até 2026. Os principais grupos analisados incluirão comunidades locais de baixa renda, trabalhadores informais, povos indígenas e comunidades tradicionais, além de mulheres e crianças em situação de vulnerabilidade. A partir dessa análise, a empresa desenvolverá programas voltados para capacitação profissional, apoio à formalização

do trabalho, preservação cultural e iniciativas de empoderamento feminino.

Atualmente, a empresa não dispõe de registros específicos sobre direitos coletivos ou individuais que possam estar em risco, pois essa análise



ainda será desenvolvida como parte do plano de ação. No entanto, o objetivo é garantir que todas as operações estejam alinhadas com práticas de proteção aos direitos humanos, considerando os impactos sociais de suas atividades. O engajamento com grupos comunitários será estruturado com base em programas voltados para inclusão, respeitando aspectos como idade, etnia, status migratório e pertencimento a comunidades tradicionais.

A MLOG gerencia riscos e impactos por meio de sua área de Governança, Riscos e Compliance (GRC), que realiza anualmente uma análise abrangente de riscos, incluindo aqueles relacionados aos direitos humanos. Esse mapeamento será expandido a

partir de 2025 para incluir riscos operacionais, ambientais, financeiros e sociais. A empresa desenvolve políticas e procedimentos para mitigar riscos, implementando controles internos e medidas preventivas. Além disso, o plano de aprimoramento prevê um modelo de auditorias internas periódicas para garantir conformidade e identificar oportunidades de melhoria.

A empresa também reconhece a importância de parcerias com terceiros no engajamento de *stakeholders* e mitigação de impactos. Para isso, pretende estabelecer diálogos estruturados com consultorias especializadas e ONGs, que contribuirão para o fortalecimento das relações com comunidades locais e grupos vulneráveis. A criação de um processo formal de avaliação e acompanhamento dessas iniciativas garantirá que os esforços da MLOG sejam alinhados às melhores práticas internacionais de ESG, consolidando seu compromisso com a responsabilidade social e os direitos humanos.

Compromisso com a Infância > Grupo MLOG na Luta Contra o Abuso e a Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes [GRI 408 | 3-3]

O Grupo MLOG S.A. reafirma seu compromisso com os direitos humanos e a proteção da infância, atuando de forma ativa e contínua no combate ao abuso e à exploração sexual de crianças e adolescentes.

Anualmente, em especial no mês de maio, em alusão ao **Maio Laranja**, as empresas do grupo promovem ações de conscientização em todas as suas bases, com a participação de psicólogas do Instituto de Assistência à Criança e ao Adolescente Santo Antônio (IACAS) e da SeaNutri. As palestras abordam os sinais, impactos e formas de prevenção da violência sexual contra menores, além de incentivar a denúncia e o acolhimento.

O time de GRC também conduz, de forma recorrente, treinamentos e comunicações internas sobre direitos humanos, com foco especial na proteção da infância e juventude. A campanha tem como objetivos:

- **Informar** > Educar sobre os sinais e consequências do abuso.
- **Sensibilizar** > Mobilizar emocionalmente e socialmente contra a violência.
- **Mobilizar** > Incentivar a denúncia e o engajamento coletivo.
- **Prevenir** > Promover ações educativas em ambientes corporativos e comunitários.

A participação dos colaboradores é expressiva, tanto presencialmente quanto online, demonstrando o engajamento genuíno com a causa. As discussões são profundas e revelam a **importância de não se calar diante de abusos**. ■

Relacionamento com nossos colaboradores

Na MLOG S.A., acreditamos que o verdadeiro valor de uma empresa está em sua capacidade de evoluir com integridade, responsabilidade e propósito. É com esse espírito que apresentamos duas iniciativas que refletem nosso compromisso com o o bem-estar dos nossos colaboradores e a excelência operacional em todas as frentes.

Mais do que iniciativas institucionais, tratam-se de movimentos construídos com base na escuta, na experiência e na visão de futuro que orientam o nosso trabalho coletivo.

Rango e Prosa > nutrindo a cultura e unindo lideranças

Em um mundo cada vez mais acelerado e tecnológico, onde a comunicação muitas vezes se resume a mensagens instantâneas e reuniões virtuais, a iniciativa “Rango e Prosa” surge como um refúgio de conexão humana e diálogo genuíno.

Idealizado pelo CEO da empresa Columbus, Antonio Neto, o evento propõe um encontro informal entre líderes, onde a comida e a conversa fluem livremente, fortalecendo o espírito de equipe e alinhando objetivos.

A proposta é clara > fazer a informação fluir, sem filtros, para diferentes níveis hierárquicos do Grupo e criar um sentimento de pertencimento.

Para o nosso CEO, formar um time coeso e motivado é o maior desafio, especialmente em um cenário de diversidade geracional.

A arte de ouvir

O “Rango e Prosa” é um exercício de escuta ativa, valorizando a inteligência coletiva e a diversidade de perspectivas, onde os colaboradores têm a liberdade de compartilhar visões, desafios e esclarecer suas dúvidas.

Liderança pelo exemplo

O evento estimula uma liderança humilde e inspiradora, que reconhece a importância do aprendizado contínuo. Líderes que servem de exemplo criam um ambiente de respeito e engajamento.

Pessoas no centro de tudo

Reafirmamos que as pessoas são o maior ativo da Columbus. São elas que impulsionam a inovação e constroem relacionamentos duradouros.

Comunicação > a alma da transparência

Acreditamos na comunicação clara e transparente, que permite a todos entenderem seu papel no sucesso da empresa. O CEO garante que a visão, missão e valores da Columbus sejam sempre acessíveis.

Cultura > nosso DNA, nossa identidade

A cultura da Cia se reflete em nossas ações diárias. O “Rango e Prosa” fortalece essa cultura, promovendo colaboração e inovação.

Um convite à reflexão, um passo para o futuro

Em um mundo em constante mudança, cultivamos conexões humanas e valorizamos a diversidade. O “Rango e Prosa” é um passo fundamental para um futuro próspero e sustentável e é um exemplo inspirador de como a liderança pode ser exercida de forma humana, autêntica e transformadora.

Ao promover a escuta ativa, a troca de ideias e o alinhamento de objetivos, estamos criando as bases para um futuro promissor.



“Fale com o Rildo” > um canal direto para a voz dos colaboradores [GRI 2-26]

Na CNA, acreditamos que a comunicação transparente e acessível é a base de uma cultura forte e engajada. Por isso, criamos o “Fale com o Rildo”, um canal direto que conecta nossos colaboradores ao CEO, Rildo Oliveira.

Quebrando Barreiras, Construindo Pontes

Abandonamos formalidades desnecessárias e adotamos uma comunicação direta, pelo nome, sem hierarquias. Queremos que todos se sintam à vontade para compartilhar ideias, sugestões e preocupações, de forma simples e autêntica.

Ouvir para evoluir

O “Fale com o Rildo” é mais do que um canal de comunicação; é um espaço de escuta ativa e diálogo aberto. Acreditamos que a voz de cada colaborador é essencial para construirmos uma empresa cada vez melhor.

Resultados que inspiram

Desde a sua implementação, o “Fale com o Rildo” tem se mostrado um sucesso, com um alto índice de participação e *feedbacks* positivos. A iniciativa tem contribuído para:

- Fortalecer a cultura de confiança e transparência.
- Promover o engajamento e o senso de pertencimento.
- Identificar oportunidades de melhoria e inovação.
- Agilizar a resolução de problemas e o atendimento às demandas dos colaboradores.

Um compromisso contínuo

O “Fale com o Rildo” é um reflexo do nosso compromisso em valorizar as pessoas e construir um ambiente de trabalho cada vez mais humano e colaborativo. Acreditamos que, juntos, podemos construir uma empresa mais forte, sustentável e inspiradora. ■





Resumo financeiro 2024

[GRI 201 | 3-3]

DRE > 2024 (12 meses)			
	Navegação	Mineração	Consolidado
Receita líquida	274.999	-	274.999
(-) Custo dos serviços e produtos sem depreciação	(184.111)	-	(184.111)
(-) G&A sem depreciação	(31.614)	(14.552)	(46.166)
(+/-) Outras receitas (despesas) operacionais	26.297	129	26.426
EBITDA	85.571	(14.423)	71.148
(+) Novo AFRMM gerado	26.345	-	26.345
(-) Receita de AFRMM (CPC07/IAS20)	(24.234)	-	(24.234)
(+/-) Não recorrente	(2.063)	(129)	(2.192)
EBITDA ajustado¹	85.619	(14.552)	71.067
Depreciação/amortização			(52.792)
(-) Novo AFRMM gerado			(26.345)
Receitas financeiras			1.962
Despesas financeiras			(39.461)
Variação cambial			(19.245)
(+) Receita de AFRMM (CPC07/IAS20)			24.234
(+/-) Não recorrente			2.192
Impostos			(2.682)
Resultado líquido			(41.070)

A atividade de Navegação inclui as operações de navegação da Controladora, além das investidas Columbus, CNA e Asgaard Bourbon, enquanto a Mineração é composta pelo Projeto MOPI, Dutovias e CDNC. A consolidação dos segmentos considera eliminação de lançamentos *intercompany*.

1 > Métrica de EBITDA Ajustado não revisada pelos auditores independentes.

DRE > MLOG consolidado						
	4T24	4T23	Δ%	2024	2023	Δ%
Receita líquida	61.626	65.844	-6,4%	274.999	238.902	+15,1%
(-) Custo dos serviços e produtos sem depreciação	(38.356)	(47.658)	-19,5%	(184.111)	(177.311)	+3,8%
(-) G&A sem depreciação	(15.833)	(10.284)	+54,0%	(46.166)	(38.797)	+19,0%
(+/-) Outras receitas (despesas) operacionais	7.547	409	+1.745,2%	26.426	18.642	+41,8%
EBITDA	14.984	8.311	+80,3%	71.148	41.436	+71,7%
(+) Novo AFRMM gerado	7.483	6.248	+19,8%	26.345	26.140	+0,8%
(-) Receita de AFRMM (CPC07/IAS20)	(5.243)	(5.690)	-7,9%	(24.234)	(16.874)	+43,6%
(+/-) Não recorrente	(2.304)	(975)	+136,3%	(2.192)	(1.244)	+76,2%
EBITDA ajustado¹	14.920	7.894	+89,0%	71.067	49.458	+43,7%
Depreciação/amortização	(12.523)	(12.128)	+3,3%	(52.792)	(40.022)	+31,9%
(-) Novo AFRMM gerado	(7.483)	(6.248)	+19,8%	(26.345)	(26.140)	+0,8%
Receitas financeiras	392	1.019	-61,5%	1.962	2.545	-22,9%
Despesas financeiras	(8.554)	(18.385)	-53,5%	(39.461)	(38.625)	+2,2%
Variação cambial	(11.878)	2.511	-	(19.245)	6.861	-
(+) Receita de AFRMM (CPC07/IAS20)	5.243	5.690	-7,9%	24.234	16.874	+43,6%
(+/-) Não recorrente	2.304	978	+135,6%	2.192	1.244	+76,2%
Impostos	(1.590)	(565)	+181,4%	(2.682)	(1.172)	+128,8%
Resultado líquido	(19.169)	(19.234)	-0,3%	(41.070)	(28.977)	+41,7%

Informações financeiras consolidadas

[GRI 201 | 3-3]

Receita líquida

A Companhia apresentou Receita Líquida Consolidada de R\$61.626 no quarto trimestre de 2024, queda de 6,4% quando comparada com o mesmo período do ano anterior. Entretanto, vale ressaltar que a controlada ABN operou no 4T24 com uma embarcação a menos em função da devolução do WSSV Stim Star Arabian Gulf, cujo contrato encerrou-se em setembro de 2024.

Em 2024, a receita líquida totalizou R\$274.999, correspondendo a um crescimento anual de 15,1%. O aumento da receita reflete principalmente a maior taxa diária tanto no segmento *offshore* quanto interior, adicionado ao início da atividade de *bunkering* na CNA em março de 2024.

Resultado do período

A Companhia apresentou prejuízo líquido consolidado de R\$19.169 no quarto trimestre de 2024 *versus* – R\$19.234 no mesmo período de 2023.

O prejuízo apresentado é explicado, principalmente, pelo impacto negativo da apreciação do dólar (*versus* R\$) sobre o endividamento indexado a moeda estrangeira. No ano, a Companhia apresentou um prejuízo de R\$41.070 (*versus* – R\$28.977, em 2023), refletindo as maiores despesas financeiras líquidas no período (2024: R\$56.744 vs. 2023: R\$29.219)

Caixa e equivalentes de caixa

A Companhia encerrou dezembro de 2024 com posição consolidada em caixa e equivalente caixa de R\$25.595 (*versus* R\$2.713, em 2023). Desse montante, R\$5.769 correspondem ao saldo em aplicação vinculada. A maior disponibilidade de caixa é explicada, entre outros, pela captação via emissão de notas comerciais no montante de R\$55.000, em dezembro de 2024.

AFRMM

A Companhia encerrou dezembro de 2024 com R\$6.430 referentes ao saldo de depósitos de AFRMM em conta vinculada (*versus* R\$7.875, em 2023).

Compromissos assumidos com a operação da BOM

A Companhia assumiu o endividamento com o BNDES das embarcações AHTS compradas da BOM (Bourbon Offshore Marítima) em 30 de dezembro de 2020. Esse empréstimo totalizava R\$8.073, em 31 de dezembro de 2024.

Embarcações afretadas e arrendamentos a pagar

Em face das alterações no CPC 06 (IFRS 16), conforme Notas Explicativas, a Companhia passou a reconhecer certos contratos de afretamento e arrendamento como ativos e passivos. No final do quarto trimestre de 2024, a Companhia apresentava ativo não circulante de R\$3.602 relacionado ao direito de uso das Embarcações Afretadas, Passivo Circulante de R\$4.808 e Não Circulante de R\$141 de Afretamentos a Pagar.

Empréstimos e financiamentos

A Companhia encerrou o ano de 2024 com o total de empréstimos e financiamentos de R\$176.510, incluindo nesse montante o valor referente ao endividamento com o BNDES, mencionado anteriormente. Além dos empréstimos com instituições financeiras, a Companhia tem ainda

um passivo por Obrigações por Aquisição de Investimentos de R\$49.709, explicado nas seções seguintes. Em dezembro de 2024, a MLog emitiu notas comerciais no montante de R\$110.000 e prazo de vencimento de quatro anos. É importante destacar que do montante emitido, metade foi via conversão de mútuo, o que permitiu a simplificação da nossa estrutura financeira, além do alongamento do perfil de endividamento da Companhia.

Obrigações por aquisição de investimentos

Os valores a pagar originalmente referentes à aquisição da CNA são contabilizados como Obrigações por Aquisição de Investimentos. Os bancos Bradesco (29,3%) e Itaú (36,5%) perfazem aproximadamente 65% do total dos créditos, com os demais pertencentes a diversos credores que originalmente eram debenturistas do Grupo Libra. O total destas Obrigações por Aquisição de Investimentos era de R\$49.709, em 31 de dezembro de 2024. Ressalta-se que na aquisição da CNA, o Grupo Libra assumiu contratualmente perante a Companhia a responsabilidade pelo pagamento de passivos de natureza diversas existentes na CNA até a data de sua aquisição, no valor de R\$ 5 (R\$ 56 em 31 de dezembro de 2023).

Ativos e passivos circulantes

Com a maior parte de seus ativos em estágio pré-operacional, especialmente os relacionados a MOPI, o balanço patrimonial consolidado da Companhia, em 31 de dezembro de 2024, reflete passivo circulante superior ao ativo circulante em R\$ 86.558 (*versus* R\$ 179.004, em 2023). A redução da diferença na comparação anual reflete os esforços da Companhia em equacionar a estrutura de dívida promovendo alongamento de passivos e capturando oportunidades de negócios para aumento dos ativos circulantes.

Adicionalmente, as informações contábeis individuais e consolidadas refletem prejuízos acumulados de R\$ 463.289, em 31 de dezembro de 2024 (*versus* R\$ 429.519, em 31 de dezembro de 2023).

Estrutura de capital

A Companhia fechou 2024 com um passivo total de R\$648.096. Entretanto, parte significativa desse montante é referente às Subvenções governamentais a apropriar – AFRMM (R\$201.215), que embora estejam reconhecidas no passivo, não representam efetivamente obrigação de pagamento pela Companhia. A existência desse valor está relacionada à forma de contabilização de subsídios governamentais, conforme determinado pelo CPC 07 **[GRI 201-4]**.

O valor do passivo total da Companhia excluindo o valor de Subvenções governamentais a apropriar – AFRMM é de R\$446.881, equivalente a 34,6% do seu total de ativos e 69,6% do seu Patrimônio Líquido. 



Na corrente certa > o crescimento sustentável da MLOG

A MLOG nasce da confluência entre tradição e inovação, consolidando-se como um grupo que transforma desafios em oportunidades e impulsiona o setor de navegação e mineração com excelência operacional, visão estratégica e compromisso com a sustentabilidade. Nossa jornada é marcada pela solidez de mais de 80 anos da Companhia de Navegação da Amazônia (CNA), pela inovação da Asgaard Bourbon Navegação (ABN) no setor *offshore* e pelo potencial transformador do Projeto MOPI, que promete redefinir os padrões da mineração sustentável no Brasil.

Nossa corrente de crescimento segue firme e determinada. Expandimos fronteiras, modernizamos nossas operações e investimos em novas soluções tecnológicas que nos posicionam como referência no mercado. No setor de navegação fluvial, a CNA continua a demonstrar sua liderança, garantindo eficiência logística para o transporte de petróleo, biocombustíveis e derivados. Agora, com a entrada no segmento de bunkering, estamos ampliando nossa presença nacional, agregando valor ao setor e oferecendo um serviço estratégico para a infraestrutura energética do país.

Na navegação *offshore*, a ABN fortalece sua atuação com uma frota de embarcações modernas e eficientes, atendendo às crescentes demandas do setor de óleo e gás. A modernização contínua da frota e a busca por combustíveis alternativos refletem nosso compromisso com a transição energética, garantindo operações mais limpas e sustentáveis. Inovações como monitoramento em tempo real e aprimoramentos na gestão operacional nos permitem elevar os padrões de segurança e eficiência, solidificando nossa reputação como um operador confiável e de alto desempenho.

Nosso olhar para o futuro é ambicioso e fundamentado na sustentabilidade. O Projeto MOPI, ainda em fase de licenciamento e pré-

operação, representa um marco em nossa trajetória, com uma abordagem inovadora que elimina barragens de rejeitos e adota tecnologias de filtragem a seco, assegurando a redução dos impactos ambientais da mineração. Com um minério de ferro de alta qualidade e baixo teor de impurezas, estamos prontos para contribuir com a transição global para um aço mais sustentável, fortalecendo a competitividade do Brasil no mercado internacional.

Além dos avanços operacionais, estamos comprometidos com a excelência em governança. Nos últimos anos, consolidamos uma estrutura organizacional robusta, pautada pela transparência, pelo compliance e por processos decisórios colegiados que garantem a perenidade e a integridade dos negócios. A confiança de nossos *stakeholders* é um reflexo direto desse compromisso, permitindo que a MLOG continue a atrair parceiros estratégicos e a ampliar seu impacto positivo.

Nosso crescimento é, acima de tudo, sustentável e humano. Investimos no desenvolvimento de nossos colaboradores, promovendo um ambiente seguro, inclusivo e que valoriza a capacitação contínua. Acreditamos que inovação e sustentabilidade caminham juntas e que, ao unirmos eficiência operacional, respeito ao meio ambiente e compromisso social, construímos um legado duradouro para as próximas gerações.

A corrente que nos move é forte, resiliente e orientada para o futuro. Seguimos navegando com ousadia e responsabilidade, preparados para os desafios e oportunidades que o mercado nos apresenta. Fluir, expandir e sustentar são os pilares que nos guiam. E é com essa visão que seguimos adiante, comprometidos em transformar a MLOG em um sinônimo de excelência, inovação e impacto positivo.

Anexos



A MLOG S.A. relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024 com base nas Normas GRI.

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/ RESPOSTA DIRETA	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	RAZÃO	EXPLICAÇÃO
GRI 2 CONTEÚDOS GERAIS 2021					
GRI 2 Conteúdos Gerais 2021	2-1	Informações da organização	Páginas 7 e 21		
	2-2	Entidades incluídas no escopo do reporte de sustentabilidade da organização	Página 7		
	2-3	Período reportado, frequência e ponto de contato	Página 7		
	2-4	Reformulações de informações	Página 7		
	2-5	Garantia externa	Página 35		
	2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Páginas 21, 22 e 23		
	2-7	Empregados	Páginas 23 e 93		
	2-8	Trabalhadores que não são empregados	Página 87		
	2-9	Estrutura e composição de governança	Páginas 20, 21, 30 e 32		
	2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	Página 32		
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	Página 32		
	2-12	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Página 32		
	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Página 32		
	2-14	Papel do mais alto órgão de governança nos relatórios de sustentabilidade	Página 43		
	2-15	Conflitos de interesse	Página 32		
	2-16	Comunicação de preocupações críticas	Página 32		
	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Página 32		

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/ RESPOSTA DIRETA	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	RAZÃO	EXPLICAÇÃO
GRI 2 Conteúdos Gerais 2021	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Não informado no relatório	2-18	—	Encontra-se no formulário de referência da empresa: https://ir.mlog.com.br/wp-content/uploads/2025/09/FRE-MLOG-2025-V4-30.07.25.pdf
	2-19 Políticas de remuneração	Não informado no relatório	2-19	—	Encontra-se no formulário de referência da empresa: https://ir.mlog.com.br/wp-content/uploads/2025/09/FRE-MLOG-2025-V4-30.07.25.pdf
	2-20 Processo para determinar a remuneração	Não informado no relatório	2-20	—	Encontra-se no formulário de referência da empresa: https://ir.mlog.com.br/wp-content/uploads/2025/09/FRE-MLOG-2025-V4-30.07.25.pdf
	2-21 Índice de remuneração total anual	Não informado no relatório	2-21	—	Encontra-se no formulário de referência da empresa: https://ir.mlog.com.br/wp-content/uploads/2025/09/FRE-MLOG-2025-V4-30.07.25.pdf
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Páginas 11 , 12 , 14 , 17 , 36 , 40 e 44			
	2-23 Compromissos políticos	Páginas 36 , 38 e 40			
	2-24 Incorporação de compromissos políticos	Página 38			
	2-25 Processos para remediar impactos negativos	Página 38			
	2-26 Mecanismos para buscar aconselhamento e levantar preocupações	Página 36			
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Não informado no relatório	2-27	—	Encontra-se no formulário de referência da empresa: https://ir.mlog.com.br/wp-content/uploads/2025/09/FRE-MLOG-2025-V4-30.07.25.pdf
	2-28 Associações de membros	Não informado no relatório	2-28	—	Encontra-se no formulário de referência da empresa: https://ir.mlog.com.br/wp-content/uploads/2025/09/FRE-MLOG-2025-V4-30.07.25.pdf
	2-29 Abordagem para o envolvimento das partes interessadas	Página 38			
TÓPICOS MATERIAIS					
GRI 3 Temas Materiais 2021	3-1 Processo para determinação de temas materiais	Páginas 41 , 42 , 43 , 44 e 45			
	3-2 Lista de temas materiais	Página 43			

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/ RESPOSTA DIRETA	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	RAZÃO	EXPLICAÇÃO
Performance econômica					
GRI 3 Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	Páginas 112, 113, 114, 115 e 116			
GRI 201 Desempenho Econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	Página 112			
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades devido às alterações climáticas	Não informado no relatório	201-2	—	O mapeamento de riscos climáticos e seus indicadores estão em desenvolvimento pela organização
	201-3 Obrigações de planos de benefícios definidos e outros planos de aposentadoria	Página 66			
	201-4 Assistência financeira recebida do governo	Página 115			
Anticorrupção					
GRI 3 Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	Página 37			
GRI 205 Anticorrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Não informado no relatório	205-1	—	Metodologia de avaliação e indicadores em desenvolvimento na organização
	205-2 Comunicação e treinamento sobre políticas e procedimentos anticorrupção	Páginas 36 e 37			
	205-3 Incidentes confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não informado no relatório	205-3	—	Não houve incidentes no ano de 2024
Energia					
GRI 3 Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	Páginas 50 e 51			
GRI 302 Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	Páginas 50 e 51			
	302-2 Consumo de energia fora da organização	Não informado no relatório	302-2	Não se aplica	Não houve consumo de energia fora da organização em 2024
	302-3 Intensidade energética	Não informado no relatório	302-3	Informação indisponível	O indicador está em desenvolvimento
	302-4 Redução do consumo de energia	Não informado no relatório	302-4	Informação indisponível	Não houve incidentes no ano de 2024
	302-5 Reduções nos requisitos de energia de produtos e serviços	Não informado no relatório	302-5	Informação indisponível	Não houve incidentes no ano de 2024

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/ RESPOSTA DIRETA	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	RAZÃO	EXPLICAÇÃO
Água e efluentes					
GRI 3 Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	Página 54			
GRI 303 Água e Efluentes 2018	303-1 Interações com a água como recurso compartilhado	Páginas 54, 55 e 56			
	303-2 Gestão de impactos relacionados com descargas de água	Páginas 55 e 56			
	303-3 Retirada de água	Páginas 55 e 57			
	303-4 Descarga de água	Páginas 56 e 57			
	303-5 Consumo de água	Páginas 55 e 57			
Biodiversidade					
GRI 3 Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	Página 48			
GRI 101 Biodiversidade 2023	101-1 Políticas para deter e reverter a perda de biodiversidade	Página 48			
	101-2 Gestão de impactos na biodiversidade	Página 49			
	101-3 Acesso e repartição justa e equitativa de benefícios	Página 49			
	101-4 Identificação de impactos na biodiversidade	Página 49			
	101-5 Locais com impactos na biodiversidade	Não informado no relatório	101-5	Informação indisponível	
	101-6 Fatores diretos de perda de biodiversidade	Página 49			
	101-7 Mudanças no estado da biodiversidade	Não informado no relatório	101-7	Informação indisponível	
	101-8 Serviços ecossistêmicos	Não informado no relatório	101-8	Informação indisponível	
Emissões					
GRI 3 Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	Página 52			

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/ RESPOSTA DIRETA	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	RAZÃO	EXPLICAÇÃO
GRI 305 Emissões 2016	305-1 Emissões diretas de GEE (Escopo 1)	Páginas 52 e 53			
	305-2 Emissões de GEE indiretas de energia (Escopo 2)	Página 53			
	305-3 Outras emissões indiretas de GEE (Escopo 3)	Não informado no relatório	305-3	Informação indisponível	A empresa ainda não monitora as emissões do seu Escopo 3
	305-4 Intensidade de emissões de GEE	Não informado no relatório	305-4	Informação indisponível	A empresa está desenvolvendo seu indicador de intensidade de emissões
	305- 5 Redução de emissões de GEE	Página 53			
	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	Não informado no relatório	305-6	Informação Indisponível	
	305-7 Óxidos de nitrogênio (NOx), óxidos de enxofre (SOx) e outras emissões atmosféricas significativas	Não informado no relatório	305-7	Informação Indisponível	
Desperdício					
GRI 3 Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	Página 57			
GRI 306 Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados aos resíduos	Páginas 57, 58 e 59			
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados com resíduos	Páginas 57, 58 e 59			
	306-3 Resíduos gerados	Páginas 58, 59 e 60			
	306-4 Resíduos desviados do descarte	Página 61			
	306-5 Resíduos direcionados para descarte	Página 58			
Emprego					
GRI 3 Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	Página 64			
GRI 401 Emprego 2016	401-1 Novas contratações de funcionários e rotatividade de funcionários	Páginas 64, 65 e 66			
	401-2 Benefícios fornecidos a funcionários em tempo integral que não são fornecidos a funcionários temporários ou de meio período	Páginas 64, 66, 67 e 68			
	401-3 Licença parental	Páginas 64, 68 e 69	306-5	Informação incompleta	Não apresenta dados da ABN

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/ RESPOSTA DIRETA	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	RAZÃO	EXPLICAÇÃO
Relações trabalhistas/gestão					
GRI 3 Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	Página 70			
GRI 402 Relações Trabalhistas/ Gestão 2016	402-1 Prazos mínimos de notificação em relação a mudanças operacionais	Página 70			
Saúde e segurança Ocupacional					
GRI 3 Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	Páginas 70, 71, 72 e 79			
GRI 403 Saúde e Segurança Ocupacional 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional	Páginas 73, 77, 79 e 80			
	403-2 Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Páginas 73, 74, 77, 80 e 81			
	403-3 Serviços de saúde ocupacional	Páginas 74, 75, 81 e 82			
	403-4 Participação, consulta e comunicação dos trabalhadores sobre saúde e segurança ocupacional	Páginas 73, 75, 80, 82 e 83			
	403-5 Treinamento de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	Páginas 73, 75, 76, 80, 83, 84, 85 e 86			
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	Páginas 74, 81, 89, 90 e 91			
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança ocupacional diretamente ligados por relações comerciais	Páginas 73, 80 e 91			
GRI 403 Saúde e Segurança Ocupacional 2018	403-8 Trabalhadores abrangidos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional	Páginas 86 e 87			
	403-9 Lesões relacionadas ao trabalho	Páginas 73, 77, 78, 87, 88 e 89			
	403-10 Problemas de saúde relacionados ao trabalho	Páginas 78, 79, 88 e 89			
Treino e educação					
GRI 3 Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais-	Páginas 64 e 92			

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/ RESPOSTA DIRETA	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	RAZÃO	EXPLICAÇÃO
GRI 404 Treinamento e Educação 2016	404-1 Média de horas de treinamento por ano por funcionário	Páginas 92 e 93			
	404-2 Programas para atualização de habilidades de funcionários e programas de assistência à transição	Página 94			
	404-3 Porcentagem de funcionários que recebem avaliações regulares de desempenho e desenvolvimento de carreira	Páginas 95 e 96			
Diversidade e igualdade de oportunidades					
GRI 3 Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	Páginas 96 , 97 e 98			
GRI 405 Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade de órgãos de governança e funcionários	Páginas 96 , 97 e 98			
	405-2 Proporção entre salário base e remuneração entre mulheres e homens	Páginas 96 , 97 e 98			
Não discriminação					
GRI 3 Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	Página 99			
GRI 406 Não discriminação 2016	406-1 Incidentes de discriminação e ações corretivas tomadas	Página 99			
Trabalho infantil					
GRI 3 Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	Página 106			
GRI 408 Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de incidentes de trabalho infantil	Não informado no relatório	408-1	Informação indisponível	A empresa realiza avaliação de critérios sociais dos seus fornecedores por meio de plataformas. A auditoria dos seus fornecedores está em fase de desenvolvimento
Trabalho forçado ou compulsório					
GRI 3 Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	Página 104			

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/ RESPOSTA DIRETA	OMISSÃO		
			REQUISITO OMITIDO	RAZÃO	EXPLICAÇÃO
GRI 409 Trabalho Forçado ou Compulsório 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de incidentes de trabalho forçado ou compulsório	Não informado no relatório	409-1	Informação indisponível	A empresa realiza avaliação de critérios sociais dos seus fornecedores por meio de plataformas. A auditoria dos seus fornecedores está em fase de desenvolvimento
Comunidades locais					
GRI 3 Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	Página 105			
GRI 413 Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com envolvimento da comunidade local, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento	Página 105			
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais e potenciais nas comunidades locais	Não informado no relatório	413-2	Informação indisponível	
Avaliação social do fornecedor					
GRI 3 Temas Materiais 2021	3-1 Processo para determinação de temas materiais	Página 104			
GRI 414 Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores que foram selecionados usando critérios sociais	Não informado no relatório	414-1	Informação indisponível	
	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de abastecimento e ações tomadas	Não informado no relatório	414-2	Informação indisponível	

Créditos

Alta liderança e Patrocínio institucional

Antonio Oliva Neto
CEO > MLOG S.A.

Fredric Fuerth
CEO > Asgaard Bourbon Navegação S.A.

Luiz Claudio Alves
Presidente do Conselho > MLOG S.A.

Rildo Oliveira
CEO > Companhia de Navegação da Amazônia S.A.

Diretorias executivas

Camila Oliveira
Diretora Jurídica > MLOG S.A.

Nathalia Mansur
Diretora de Recursos Humanos > Columbus Shipping S.A.

Yury Dimas
Diretor de Controladoria > MLOG S.A.

Quem fez este relatório acontecer

Liderança e gestão do relatório

Paula Roberty
GRC > Columbus Shipping S.A.

Equipe técnica, contribuição direta

Bianca Bastos
Jurídico > MLOG S.A.

Deuza Ramos
Contabilidade | Fiscal > Companhia de Navegação da Amazônia S.A.

Eduardo Pereira
Contabilidade > Asgaard Bourbon Navegação S.A.

Ivanise Santos
Recursos humanos (*onshore*) > Asgaard Bourbon Navegação S.A.

Kênia Pinheiro
QSMS > Companhia de Navegação da Amazônia S.A.

Luana Porto
QSMS > Asgaard Bourbon Navegação S.A.

Luiza Moreira
Relações com investidores e novos negócios > Columbus Shipping S.A.

Maria Fernandes
Crewing > Asgaard Bourbon Navegação S.A.

Rochana Pimenta
Manutenção e operações > Asgaard Bourbon Navegação S.A.

Rosicleide Feitosa
Recursos Humanos > Companhia de Navegação da Amazônia S.A.

Conteúdo, escrita, apoio editorial e consultoria especializada

Metabole Sustentabilidade

André M. Calderan
Conteúdo e consultoria

Alessandra B. Okamoto
Conteúdo e consultoria

Denise V. B. Saleh
Conteúdo e consultoria

Editorial e *design*

Tatiana L. Buratta
Direção criativa e diagramação

O Grupo MLOG S.A registra seus sinceros agradecimentos a todos os profissionais que contribuíram para a elaboração deste Relatório de Sustentabilidade. O comprometimento, a competência técnica e a dedicação das equipes envolvidas foram fundamentais para a consolidação das informações aqui apresentadas, refletindo com transparência e responsabilidade a atuação da Companhia.

Este trabalho é resultado de um esforço colaborativo entre diferentes áreas, que atuaram de forma integrada para assegurar a qualidade, a consistência e a relevância dos conteúdos, reforçando nosso compromisso com a sustentabilidade, a governança corporativa e a criação de valor de longo prazo para nossos *stakeholders*