



Nome da Empresa Porto do Açú Operações
CNPJ 08.807.676/0005-27
Data de preenchimento 26/09/2025
Responsável pelo preenchimento Letícia Braga Soares
Email de contato leticia.soares@portodoacu.com.br
Dados Auditados SIM
Documentos Comprobatórios [entacao_estrategia/Compromissos%20volunt%C3%](#)
Empresa Auditora Ambipar
Relatório Auditoria <https://prumolog.sharepoint.com/:f:/r/sites/PortodoAcu-ESG/Documentos%20Compartilhados/PdA/In>

1. INTRODUÇÃO

O Ministério de Portos e Aeroportos (MPor), por meio de sua Diretoria de Sustentabilidade (DSust), tem como missão promover o desenvolvimento sustentável dos setores portuário, aeroportuário e hidroviário, conciliando crescimento econômico, preservação ambiental e inclusão social. Neste sentido, o presente relatório, alinhado à Política de Sustentabilidade e ao Pacto pela Sustentabilidade, instituídos pela Portaria MPor nº 58, de 24 de janeiro de 2025, para estabelecer diretrizes para práticas ESG, justiça climática e igualdade de gênero e raça, se propõe a apresentar os dados e iniciativas da Porto do Açú Operações voltados à implementação de medidas que assegurem a continuidade dos serviços logísticos com responsabilidade socioambiental e transparência, em benefício do interesse público.

2. RESULTADOS

Meio Ambiente

Quanto ao item 'Descarbonização | ODS 13', apresentamos a ação 'Manter intensidade de carbono menor ou igual a 19,8 KgCO₂/ KR\$', com data de início 01/01/2025 e previsão de conclusão em 30/06/2025. O indicador sugerido consiste de 'Intensidade de carbono em KgCO₂/ KR\$ de receita bruta

Resultado ano base 2021: 33 KgCO₂/ KR\$

Resultado esperado jun/25: =19,8 KgCO₂/ KR\$

Se resultado atingido > 19,8 = 0

Se resultado atingido <= 19,8 = 1

, calculado através da expressão '(Resultado atingido/ Resultado esperado) x 100'. A meta associada não foi autodefinida. O seguinte relato de desenvolvimento foi apresentado: 'Mantivemos importantes iniciativas para redução de emissões, como a eletrificação e a substituição de combustíveis em equipamentos de movimentação de carga, promovendo maior eficiência energética e a aquisição de energia renovável certificada para neutralização das emissões de escopo 2. Um importante marco no período foi a realização testes do uso de combustível com conteúdo renovável (HVO) em rebocadores. Como resultado, em junho de 2025 alcançamos uma intensidade de carbono de 19 kgCO₂/KR\$, dentro da meta estabelecida para o período. Para dar continuidade a esse avanço, seguimos com projetos em andamento, entre eles a implantação de um sistema de autogeração de energia renovável (solar e eólica) que ampliará o uso de energia limpa e reduzirá a dependência de fontes não renováveis.'. Nestes termos, o resultado aferido no período foi de 100%.



Auditado por relatório.

Quanto ao item 'Adaptação às mudanças climáticas | ODS 9 e 13', apresentamos a ação 'Apresentar no mais alto nível de governança a atualização do plano de descarbonização.', com data de início 01/01/2025 e previsão de conclusão em 30/09/2025. O indicador sugerido consiste de 'Resultado esperado: Apresentação da atualização do plano de descarbonização para o Conselho = 1

Não apresentação do plano de descarbonização para o Conselho = 0', calculado através da expressão '(Resultado atingido/ Resultado esperado) x 100'. A meta associada não foi autodefinida. O seguinte relato de desenvolvimento foi apresentado: 'Em nossa estrutura de governança ESG o Conselho possui a responsabilidade de aprovar a estratégia ESG e a política de sustentabilidade da PdA. Em abril de 2025 foram apresentadas em reunião do Conselho as atualizações do plano de descarbonização da Companhia para demonstrar os avanços nos projetos e metas previstos. Não foram sinalizados pontos de preocupações relevantes, apesar disso identificamos a necessidade de revisar o plano de descarbonização tendo em vista a mudança de perfil de receita da companhia. '. Nestes termos, o resultado aferido no período foi de 100%.

Auditado por relatório.

Quanto ao item 'Biodiversidade e Conservação Ambiental | ODS 14 e 15', apresentamos a ação 'Reflorestar 30 ha de restinga.', com data de início 01/01/2025 e previsão de conclusão em 30/06/2025. O indicador sugerido consiste de 'Total acumulado hectares de área de restinga reflorestada até junho de 2025

Resultado esperado: 30 ha = 100%', calculado através da expressão ' $(\sum \text{hectares de área de restinga reflorestado} / \sum \text{hectares de área de restinga planejado}) \times 100$ '. A meta associada não foi autodefinida. O seguinte relato de desenvolvimento foi apresentado: 'A Reserva Caruara foi criada para proteger, restaurar e promover a biodiversidade local. Com esse projeto voluntário de conservação do ecossistema de restinga, alcançamos 36 hectares plantados por meio do programa de recomposição florestal no período de janeiro a junho de 2025, superando a meta estabelecida (30 ha). Um dos nossos desafios para o ano é a captação de recursos de terceira parte para desenvolvimento de novos projetos e ampliação do impacto positivo para a natureza.'. Nestes termos, o resultado aferido no período foi de 120%.

Auditado por relatório.

Quanto ao item 'Economia circular, gestão de resíduos e logística reversa | ODS 12', apresentamos a ação 'Priorizar a não geração de resíduos, seguido pela reutilização e reciclagem dos resíduos sólidos atingindo até 0,15 kg/t movimentada no Terminal Muticargas (TMULT).', com data de início 01/01/2025 e previsão de conclusão em 31/08/2025. O indicador sugerido consiste de 'Kg de resíduos encaminhados para confinamento em aterro até agosto/25 / Toneladas movimentadas no Terminal Multicargas (TMULT).

Resultado esperado: 0,15

Se resultado atingido $> 0,15 = 0$

Se resultado atingido $\leq 0,15 = 1$, calculado através da expressão $(\text{Resultado atingido} / \text{Resultado esperado}) \times 100$. A meta associada não foi autodefinida. O seguinte relato de desenvolvimento foi apresentado: 'Nossa Política de Resíduos Sólidos prioriza a não geração, seguida pela reutilização e reciclagem, para minimizar o confinamento em aterros sanitários. Um dos principais desafios que encontramos era a destinação adequada dos resíduos da construção civil, desde 2024 implementamos um projeto de reuso de resíduos para pavimentação de vias, que permite substituir insumos convencionais. Também realizamos campanhas internas de conscientização, DDS sobre práticas sustentáveis e gestão proativa de obras e desmobilizações, reduzindo impactos e fortalecendo a reciclagem. Com isso, atingimos 100% da meta para o período (0,13kg/ t < 0,15 kg/t)'. Nestes termos, o resultado aferido no período foi de 100%.

Auditado por relatório.

Quanto ao item 'Recursos Hídricos | ODS 6', apresentamos a ação 'Atingir 70% de uso de água de fontes alternativas', com data de início 01/01/2025 e previsão de conclusão em 31/08/2025. O indicador sugerido consiste de '% de uso de água proveniente de fontes alternativas (água da chuva e de reuso) utilizado nas atividades industriais até agosto/25.

Resultado esperado: 70%', calculado através da expressão $(\% \text{ do uso de água proveniente de fontes alternativas realizado} / \% \text{ do uso de água proveniente de fontes alternativas esperado}) \times 100$. A meta associada não foi autodefinida. O seguinte relato de desenvolvimento foi apresentado: 'Alcançamos 71% de uso de água de fontes alternativas, superando a meta de 70%, resultado que reforça a eficiência da gestão hídrica no Açu. Entre as principais iniciativas, destacam-se o planejamento estratégico do uso da água, orientado pelo Plano Diretor de Abastecimento de Águas gerenciado pela coligada WSA; a redução da captação do Aquífero Emborê; e a priorização de fontes alternativas, como água do mar, de reuso e da chuva, nos projetos desenvolvidos no complexo.'. Nestes termos, o resultado aferido no período foi de 101%.



Auditado por relatório.

Desenvolvimento Social

Para o item 'Equidade de gênero e raça | ODS 5 e 18', relatamos a ação 'Executar os programas de Diversidade e Inclusão para ampliar a representatividade de pessoas pretas na Companhia em 10% em relação ao ano anterior (Chegando a pelo menos 53 pessoas).', cujo início ocorre em 01/01/2025 e a conclusão está prevista para 30/06/2025. O indicador definido é 'No número total de pessoas pretas na companhia, atingir aumento de 10% em relação ao resultado de 2024.

(Resultado 2024 = 48; Meta jun/2025 = 53).', calculado através de '(Número total de pessoas pretas na empresa/Número de pessoas pretas definido para o período) x 100'. A meta associada não foi autodefinida. O seguinte relato de desenvolvimento foi apresentado: 'Durante o período, avançamos de forma significativa na promoção da diversidade em nosso quadro de colaboradores, com um aumento de 21% na representatividade de pessoas pretas — superando a meta estabelecida para o ciclo.

Um dos principais desafios enfrentados continua sendo o perfil historicamente homogêneo da força de trabalho em nosso setor, predominantemente masculina e branca. Para enfrentar esse cenário, temos investido em ações estruturadas voltadas à atração, capacitação e retenção de profissionais pretos, especialmente em posições de entrada. Nosso foco está na criação de oportunidades reais de desenvolvimento e no acompanhamento contínuo da trajetória desses colaboradores, contribuindo para uma evolução mais equitativa e sustentável de suas carreiras dentro da organização.', tendo sido alcançado, no período, o resultado de 109%.

Auditado por relatório.

Para o item 'Salário Digno | ODS 8', relatamos a ação 'Revisar pacote de benefícios e remuneração para alinhamento com as boas práticas do mercado.', cujo início ocorre em 01/01/2025 e a conclusão está prevista para 30/09/2025. O indicador definido é 'Realizar revisão da remuneração = 1

Realizar revisão no pacote de benefício = 1

Resultado esperado = 2', calculado através de '(Número de ações concluídas/ Número de ações esperadas) X 100'. A meta associada não foi autodefinida. O seguinte relato de desenvolvimento foi apresentado: 'Revisamos a remuneração e o pacote de benefícios de todos os colaboradores, buscando garantir competitividade com o mercado, alinhamento com nosso propósito e valorização das pessoas que fazem parte do nosso TimAçu. O que nos permitiu de alcançar o resultado esperado para essa ação.

O principal desafio para a execução dessas ações está na constante transformação do mundo do trabalho — com novas demandas por flexibilidade, bem-estar e personalização dos benefícios — que exige atenção contínua e capacidade de adaptação para mantermos nossas políticas atualizadas, justas e atrativas.', tendo sido alcançado, no período, o resultado de 100%.

Auditado por relatório.

Para o item 'Comunidades Locais e Comunidades Tradicionais | ODS 10', relatamos a ação 'Executar os programas da Agenda Social para atingir 98% de mão de obra local (pessoas residentes em Campos dos Goytacazes ou São João da Barra) entre os empregados alocados no Porto.', cujo início ocorre em 01/01/2025 e a conclusão está prevista para 30/06/2025. O indicador definido é 'Percentual de mão de obra local (Campos dos Goytacazes e São João da Barra) Resultado esperado = 98%', calculado através de '% de mão de obra local em 30 de junho de 2025/% mão de obra local esperado para o período'. A meta associada não foi autodefinida. O seguinte relato de desenvolvimento foi apresentado: 'Neste ciclo, alcançamos a meta estabelecida para mão de obra local, reforçando nosso compromisso com o desenvolvimento socioeconômico do território onde atuamos.

O principal desafio desse indicador é quando olhamos exclusivamente para São João da Barra. É comum que, após a contratação, alguns profissionais optem por se mudar para outras cidades em busca de melhores condições de moradia ou infraestrutura. Como nosso indicador considera o local de residência e não o local de nascimento ou origem, esse movimento pode impactar negativamente a performance do indicador, mesmo quando o vínculo com a comunidade local se mantém.', tendo sido alcançado, no período, o resultado de 100%.

Auditado por relatório.

Governança

Acerca do item 'Políticas ESG | ODS 16', apresenta-se a ação 'Fortalecer a cultura de ética e integridade por meio da capacitação contínua dos colaboradores e parceiros, atingindo pelo menos 85% dos colaboradores que interagem com agentes públicos treinados na Norma de Interação com Agentes Públicos.', com início em 01/01/2025 e conclusão prevista para 31/08/2025. O indicador adotado consiste em '% dos colaboradores que interagem com agentes públicos treinados na Norma de Interação com Agentes Públicos.

Nº de colaboradores treinados na Norma de interação com agentes públicos/ Nº de colaboradores que interagem com agentes públicos

Resultado esperado: 85% ', obtido pela expressão '(Resultado atingido / Resultado esperado) X 100'. Não adotou-se meta autodefinida. O seguinte relato de desenvolvimento foi apresentado: 'Em vigor desde 2023, a norma estabelece que apenas pessoas autorizadas e capacitadas pelo Compliance podem interagir com agentes públicos. Ao longo do ano, realizamos treinamentos e eventos para reforçar as regras e diretrizes do Código de Conduta garantindo uma ampla capacitação desse público, alcançamos no período 98% de colaboradores treinados que interagem com agentes públicos, superando a meta de 85%.', e o resultado mensurado no período foi de 115%.



Auditado por relatório.

Acerca do item 'Políticas anticorrupção | ODS 16', apresenta-se a ação 'Atingir no mínimo 90% no índice de confiança do canal de denúncias', com início em 01/01/2025 e conclusão prevista para 30/04/2025. O indicador adotado consiste em 'O índice de confiança do canal de denúncias é avaliado anualmente por um formulário interno aplicável a todos os colaboradores.

Índice de confiança = total de pessoas que dizem confiar no canal de denúncias/ total de respondentes

Resultado esperado: 90%', obtido pela expressão '(Resultado atingido / Resultado esperado) X 100'. Não adotou-se meta autodefinida. O seguinte relato de desenvolvimento foi apresentado: 'Na pesquisa de percepção e opinião aplicada em 2025, superamos a meta do índice de confiança do Canal de Denúncias, alcançando 95% frente ao objetivo de 90%, reforçando a credibilidade do canal e nosso compromisso com a ética e a transparência. Ao longo do ano, promovemos campanhas internas, garantindo sigilo, anonimato e não retaliação para todos os relatos realizados por este canal.', e o resultado mensurado no período foi de 106%.

Auditado por relatório.

Ações Autodefinidas

Neste item serão listadas Ações Autodefinidas àquelas enumeradas pela Portaria Nº 58, de 24 de janeiro de 2025, complementando os esforços de descarbonização, adaptação às mudanças climáticas, conservação ambiental, equidade social e governança promovidos pela Porto do Açú Operações, com fulcro em uma abordagem mais holística e integrada à sustentabilidade.



No tocante ao item 'Biodiversidade e Conservação Ambiental

ODS 14 e 15: conservação, recuperação e uso sustentável de ecossistemas marinhos, terrestres e de água doce interiores.', informamos a ação autodefinida 'Dar continuidades ao Programa de Monitoramento de Tartarugas Marinhas - PMTM, registrando pelo menos 2.000 ocorrências na temporada reprodutiva.' iniciada em 01/09/2024 e com previsão de término em 30/06/2025. O indicador previsto é 'Total acumulado de ocorrências reprodutivas de filhotes de tartaruga na temporada de 2024/2025

Resultado esperado: 2.000', calculado conforme ' $(\sum \text{ocorrências reprodutivas na temporada} / \sum \text{ocorrências reprodutivas na temporada esperadas}) * 100$ '. A meta foi autodefinida. O seguinte relato de desenvolvimento foi apresentado: 'O monitoramento das ocorrências reprodutivas de tartarugas em áreas próximas às nossas operações representa uma importante frente de atuação em prol da conservação da biodiversidade. Durante o período, superamos a meta definida.

Entre os principais desafios enfrentados está o monitoramento diário dos 62 km de costa e a sensibilização e engajamento da comunidade local sobre a importância da conservação das tartarugas e do ecossistema.', tendo sido obtido, no período, o resultado de 106%.

Auditado por relatório.

No tocante ao item 'Equidade de gênero e raça

ODS 5 e 18: Adesão ao Programa Brasileiro Pró-Equidade, realização de censo com metodologia aprovada para percentual de mulheres em cargos de alta liderança (negras, PCD, transexuais; percentual de pessoas negras e de povos originários em cargos de alta liderança; medição de salário base em relação aos homens metodologia de transversalidade de gênero nas políticas de remuneração e benefícios.', informamos a ação 'Executar os programas de Diversidade e Inclusão para ampliar a representatividade de mulheres na Companhia em 10% em relação ao ano anterior (Chegando a 142 mulheres).' iniciada em 01/01/2025 e com previsão de término em 30/06/2025. O indicador previsto é 'No número total de mulheres na companhia, atingir aumento de 10% em relação ao resultado de 2024.

(Resultado 2024 = 129; Meta jun/2025 = 142).', calculado conforme ' $(\text{Número total de mulheres na empresa} / \text{Número total de mulheres definido para o período}) * 100$ '. A meta foi autodefinida. O seguinte relato de desenvolvimento foi apresentado: 'Durante o período, avançamos de forma significativa na promoção da diversidade em nosso quadro de colaboradores, com um aumento de 12% na representatividade de mulheres — superando a meta estabelecida para o ciclo.

Um dos principais desafios enfrentados continua sendo o perfil historicamente homogêneo da força de trabalho em nosso setor, predominantemente masculina e branca. Para enfrentar esse cenário, temos investido em ações estruturadas voltadas à atração, capacitação e retenção de mulheres, especialmente em posições de entrada. Nosso foco está na criação de oportunidades reais de desenvolvimento e no acompanhamento contínuo da trajetória dessas colaboradoras, contribuindo para uma evolução mais equitativa e sustentável de suas carreiras dentro da organização.', tendo sido obtido, no período, o resultado de 102%.

Auditado por relatório.

3. NÍVEL DE SUSTENTABILIDADE

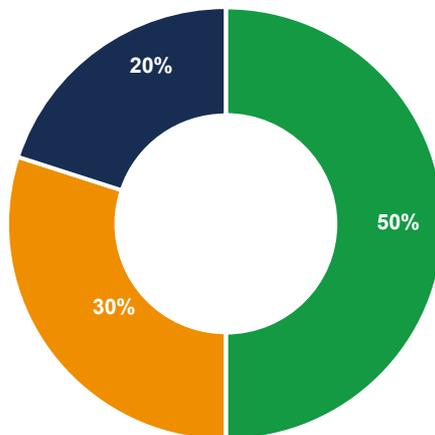
GOVERNO FEDERAL





Quantidade de Iniciativas

■ Meio Ambiente ■ Desenvolvimento Social ■ Governança



Metas autodefinidas

Meio Ambiente

Desenvolvimento Social

Aderiu ao Programa Brasileiro GHG Protocol e teve seus inventários corporativos de emissões de gases de efeito estufa divulgados no Registro Público de Emissões do Programa?

SIM

Publicou relatórios da transparência salarial e remuneratória conforme a Lei n. 14.611/2023 (Lei de Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens)?

SIM

Possui denúncias de assédio não apuradas?

NÃO

Possui condenação ou foi alvo de denúncias pelo uso de trabalho forçado/infantil?

NÃO

As informações aqui prestadas são fidedignas e estão em consonância com a Portaria nº 58, de 24 de janeiro de 2025.

plementacao_estrategia/Compromissos%20volunt%C3%A1rios/MPOR%20-%20Pacto%20de%20Sustentabilidade/Evid%C3'

%AAncias?csf=1&web=1&e=yPS0Fv

