

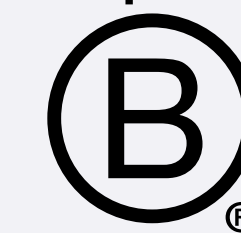
Relatório de Sustentabilidade 2025



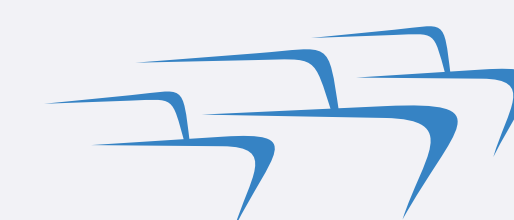
VERIFICADO
BV ESG 360



Empresa



Certificada



SHIPPING PROTECTION
SHIP SERVICES



Sumário

PALAVRA DA LIDERANÇA4

Mais do que crescer: evoluir com responsabilidade 5

DESTAQUES7

Reconhecimentos e certificações8

Projeto Terras de Timbotuba: criando conexões com a comunidade local 9

Projeto Casarão: assistência e acolhimento a pacientes e seus familiares10

Avanços estruturais em governança e gestão integrada.....11

PERFIL, ESTRATÉGIA E GERAÇÃO DE VALOR 12

Detalhes da organização13

Diálogo com stakeholders e construção de valor sustentável 18

Nossa força de trabalho 19

SOBRE ESTE RELATÓRIO 20

MATERIALIDADE 22

GOVERNANÇA 28

Compromissos de política e sua incorporação na organização29

Governança, estrutura de liderança e processos de nomeação..... 33

Prevenção e gestão de conflito de interesses.....36

Governança e desenvolvimento de competências em ESG 37





Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança38

Supervisão de impactos e delegação de responsabilidades.....39

Transparência e governança no relato de sustentabilidade 40

Gestão de integridade e conformidade regulatória 41

Combate à corrupção44

Incentivos que conectam pessoas, estratégia e valor46

Proporção da remuneração total anual..... 47

MEIO AMBIENTE..... 48

Biodiversidade na cadeia de valor: prevenção, governança e conservação49

Gestão climática e inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE)53

Cadeia de valor e fornecedores 57

SOCIAL 58

Valorização das pessoas como base do negócio59

 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral62

 Licença maternidade/paternidade63

Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho64

 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes66

 Serviços de saúde do trabalho 67

 Promoção da saúde do trabalhador68

 Engajamento dos trabalhadores na gestão de saúde e segurança69

 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho70

 Trabalhadores cobertos pelo Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho72

 Responsabilidade em saúde e segurança nas relações comerciais72

Desenvolvimento de pessoas e capacitação contínua 74

Engajamento com comunidades locais e desenvolvimento socioambiental 76

 Operações com impactos negativos significativos nas comunidades locais77

Cadeia de valor responsável 78

 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil 78

 Operações e fornecedores com risco significativo de trabalho forçado ou análogo ao escravo 79

DIMENSÃO ECONÔMICA80

Valor econômico gerado e distribuído81

Posicionamento e presença de mercado82

Impactos econômicos indiretos83

Práticas de compras com fornecedores locais85

ANEXOS E INDICADORES GRI 86

Glossário de siglas técnicas e corporativas87

Índice de conteúdo GRI 93



Palavra da liderança



Mais do que crescer: evoluir com responsabilidade

GRI 2-22

Na Shipping Protection, acreditamos que crescer vai além de expandir operações — é evoluir com **responsabilidade, integridade e propósito**. É com essa visão que projetamos o futuro da empresa para os próximos cinco a dez anos: queremos ser reconhecidos como referência no setor marítimo-portuário brasileiro em soluções integradas de agenciamento marítimo sustentável, consolidando nossa atuação nacional com excelência operacional, transparência e um alto nível de personalização dos serviços.

Essa jornada inclui ampliar nossa atuação, passando a atender também demandas de afretadores, ao mesmo tempo em que seguimos fortalecendo nosso relacionamento com proprietários de navios. Mais do que crescer, buscamos crescer de **forma estruturada, consistente e alinhada às melhores práticas do setor**.

A sustentabilidade está no centro dessa estratégia. Para nós, ela não é um conceito periférico, mas um eixo que orienta decisões, direciona investimentos e molda nossa forma de atuar. No Brasil, isso se traduz na otimização de processos e no fortalecimento de parcerias responsáveis. No cenário internacional, representa um diferencial competitivo que nos conecta às exigências e tendências globais do setor marítimo. Entendemos a sustentabilidade como geração e proteção de valor: ela impulsiona eficiência, reduz custos, fortalece nossa reputação e, ao mesmo tempo, nos prepara para enfrentar riscos regulatórios, ambientais e reputacionais.

Nossa tomada de decisão é guiada por **temas materiais** que refletem tanto nossos impactos quanto as expectativas de nossos *stakeholders*. Esses temas orientam prioridades, alocação de recursos e o desenvolvimento de soluções, garantindo que cada passo dado esteja alinhado não apenas aos objetivos de negócio, mas também ao compromisso com uma atuação responsável e de longo prazo.

Sabemos que **não há crescimento sustentável sem governança sólida**. Por isso, investimos continuamente na padronização de processos, no fortalecimento de controles internos e na adoção de boas práticas que asseguram a qualidade, a conformidade e a integridade de nossas operações.

Atuamos em um setor complexo e desafiador, marcado por exigências regulatórias rigorosas, demandas por segurança operacional e a necessidade constante de integridade nas relações institucionais. Diante desse cenário, estruturamos nossa atuação com base em um **Sistema de Gestão Integrada (SGI)**, que reúne:



Esse compromisso é reforçado por iniciativas e reconhecimentos que nos orgulham, como a certificação como **Empresa B**, a certificação **BV ESG 360** e a adesão ao **Pacto Global da Organização das Nações Unidas**, além da participação em movimentos como **Impacto Amazônia**, **Educa 2030**, **Salário Digno** e **Ação contra a Corrupção**. Mais do que selos, esses compromissos refletem a forma como escolhemos atuar.

Também reconhecemos os desafios que nos cercam. Entre eles, destacam-se os riscos associados à cadeia de fornecedores, à integridade nas relações com *stakeholders* e aos impactos socioambientais das operações. Esses riscos são monitorados de forma estru-



Mais do que crescer: evoluir com responsabilidade

GRI 2-22

turada e integrada à nossa **Matriz de Riscos Corporativa**, com acompanhamento contínuo da liderança, garantindo decisões conscientes e responsáveis.

Nos territórios onde atuamos, nosso compromisso vai além da operação. Respeitamos os **direitos humanos**, valorizamos as comunidades locais e buscamos contribuir para o **desenvolvimento sustentável**. A futura RPPN Shipping Protection, em Timbotuba, Alcântara (MA), simboliza essa visão: um projeto institucional que une conservação da biodiversidade, educação ambiental e geração de oportunidades, promovendo valor compartilhado entre proteção ambiental e qualidade de vida.

PROJETO EM DESENVOLVIMENTO

RPPN Shipping Protection

Timbotuba, Alcântara — MA

Conservação da biodiversidade

Educação ambiental

Geração de oportunidades

A **ética** é um valor **inegociável**. Sustentamos nossa cultura organizacional em princípios claros de integridade, transparência e respeito, apoiados por políticas robustas, mecanismos de governança e um Canal de Denúncias independente. Adotamos uma postura de tolerância zero frente a qualquer prática irregular, reafirmando nosso compromisso com relações justas e responsáveis.

Acreditamos que são as pessoas que tornam tudo isso possível. Por isso, valorizamos nossos cola-

boradores, investimos em seu desenvolvimento e promovemos um ambiente de trabalho colaborativo e saudável. Em um setor que enfrenta escassez de mão de obra qualificada, formar, engajar e reter talentos é uma prioridade estratégica que sustenta a qualidade e a consistência de nossas entregas.

No campo ambiental, avançamos com responsabilidade e ambição.



INVENTÁRIO DE EMISSÕES

ESCOPOS 1, 2 E 3

Inventário completo realizado.



META · EMISSÕES DIRETAS

ZERO ATÉ 2027

Compromisso assumido.

Ao mesmo tempo, estruturamos uma agenda de biodiversidade com metas e indicadores claros, reforçando nossa atuação na preservação dos ecossistemas.

Estamos também evoluindo na **gestão da cadeia de suprimentos**, com o objetivo de incorporar, de forma progressiva, **critérios ESG** na seleção e no monitoramento de parceiros, fortalecendo a transparência, a ética e a responsabilidade ao longo de toda a cadeia de valor.

Nossa **governança ESG** está em constante amadurecimento, com envolvimento direto da alta liderança e atuação de um **Comitê de ESG** que orienta e acompanha nossas iniciativas.

O diálogo com nossos *stakeholders* é contínuo e essencial. É por meio dele que entendemos expectativas, fortalecemos relações e aprimoramos nossa atuação. Esse processo tem orientado nossas decisões e contribuído para uma gestão mais alinhada, transparente e legítima.

Ao longo dos anos, priorizamos a consolidação operacional e a construção de relações sólidas. Agora, damos um passo além: assumimos o compromisso de ampliar nossa comunicação, tornando-a mais estruturada, transparente e alinhada às melhores práticas. Queremos compartilhar não apenas o que fazemos, mas **como fazemos — e por quê**.

Temos a ambição de, de forma gradual e consistente, nos tornarmos referência em sustentabilidade no setor marítimo-portuário. Esse é um caminho que exige disciplina, evolução contínua e coerência entre discurso e prática — e estamos comprometidos com cada uma dessas etapas.

Seguiremos avançando com esse propósito, fortalecendo nossa governança, estruturando nossas práticas ESG, capacitando nossas equipes e ampliando nossa atuação responsável. Mais do que resultados, **buscamos gerar valor duradouro**.

Mas sabemos que esse caminho só é possível de forma conjunta. Por isso, reforçamos nosso compromisso com colaboradores, clientes, parceiros e reguladores: **juntos, construiremos um setor mais ético, eficiente e sustentável**.



Kledilton Cutrim Pinto
Managing Director

Destiques



Reconhecimentos e certificações

Em 2025, a Shipping Protection tornou-se uma **Empresa B Certificada** (a primeira agência marítima a obter a certificação), passando a integrar uma comunidade de empresas que atendem a elevados padrões de desempenho social e ambiental, transparência e responsabilidade.

No mesmo período, a empresa também conquistou a **Certificação BV ESG 360**, selo emitido pelo **Bureau Veritas**, que reconhece a maturidade da gestão ESG e o alinhamento às melhores práticas internacionais.

As certificações foram concedidas após processos de auditoria realizados por entidades independentes, que analisaram **políticas, processos e práticas corporativas da empresa nas dimensões ambiental, social e de governança (ESG)**.

Os dois reconhecimentos reforçam a estratégia da Shipping Protection de fortalecer seus padrões internos e consolidar uma cultura de governança responsável em suas operações no Brasil e no exterior. A empresa também é signatária do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) e desenvolve iniciativas relacionadas à ética, sustentabilidade e desenvolvimento humano.



Presença da liderança da Shipping Protection no Encontro+B Amazônia 2025, focado em desenvolvimento sustentável e impacto positivo.

Projeto Terras de Timbotuba: criando conexões com a comunidade local

O **Projeto Terras de Timbotuba** integra o conjunto de **iniciativas socioambientais** apoiadas pela Shipping Protection, refletindo o compromisso da empresa com o **desenvolvimento sustentável** e o **fortalecimento de comunidades locais**. A iniciativa é orientada pela **valorização dos saberes tradicionais**, pela promoção da inclusão social e pela geração de oportunidades de renda, respeitando as dinâmicas culturais e territoriais das regiões em que atua.

Desenvolvido a partir do diálogo e do engajamento direto com as comunidades, o projeto busca estimular a autonomia local por meio do apoio a atividades produtivas, capacitação e incentivo ao empreendedorismo comunitário, além de fomentar ações de caráter cultural e educacional. Ao mesmo tempo, contribui para a preservação das identidades locais e para o uso sustentável dos recursos naturais, **promovendo uma relação equilibrada entre desenvolvimento econômico e conservação ambiental**.

Alinhado à estratégia ESG da Shipping Protection, o Terras de Timbotuba reforça a atuação da empresa no pilar social, ao promover impacto positivo nas comunidades associadas às áreas de operação, e no pilar ambiental, ao incentivar práticas sustentáveis e o cuidado com o território. A iniciativa também fortalece o relacionamento com stakeholders locais, consolidando uma atuação pautada pela responsabilidade, pelo respeito e pela construção de valor compartilhado ao longo do tempo.



Equipe da Shipping Protection e integrantes da comunidade local reunidos no Projeto Terras de Timbotuba.

Projeto Casarão: assistência e acolhimento a pacientes e seus familiares

Criado com o propósito de **oferecer suporte a pessoas do interior do Maranhão que se deslocam até São Luís para tratamento médico**, especialmente oncológico, o **Projeto Casarão**, realizado em parceria com a **Casa de Apoio Viver** (entidade que atua no suporte a pessoas em tratamento de saúde), integra a agenda de responsabilidade social da Shipping Protection.

A iniciativa disponibiliza hospedagem e alimentação gratuitas, para pacientes e seus familiares, em um antigo hotel reformado no **Centro Histórico da capital**, contribuindo para reduzir o **impacto financeiro e emocional** enfrentado por essas pessoas em momentos de vulnerabilidade.

Ao consolidar o Projeto Casarão, a Shipping Protection reafirma seu compromisso com a comunidade maranhense, integrando desenvolvimento empresarial e responsabilidade social em uma atuação contínua e estruturada.



Registro do acolhimento e suporte social oferecido às famílias no Projeto Casarão.

Avanços estruturais em governança e gestão integrada

Em 2025, a Shipping Protection avançou de forma decisiva na consolidação de sua **governança corporativa**, fortalecendo os pilares que sustentam uma atuação ética, transparente e alinhada às **melhores práticas internacionais**. O período marcou a implementação e o amadurecimento de um conjunto robusto de **políticas e procedimentos institucionais** que passaram a orientar, de maneira integrada, todas as operações da empresa.

Entre os principais avanços, destacam-se:



Sistema de Gestão Integrada (SGI)

Formalizado e expandido, o **SGI** organiza processos, responsabilidades e diretrizes em temas essenciais como ética, direitos humanos, gestão de riscos, sustentabilidade, diversidade, privacidade e relacionamento com o poder público. Esse arcabouço normativo, aprovado pela **Diretoria Executiva**, tornou-se a base para decisões estratégicas e para a condução das atividades no Brasil e no exterior.



Programa de Compliance

Fortalecido com mecanismos mais rigorosos de **prevenção, detecção e resposta a riscos de integridade**. A empresa ampliou seus processos de *due diligence*, reforçou controles internos e aprimorou a capacitação das equipes em temas como ética, anticorrupção e conduta responsável.



Canal de Denúncias

Implementado com operação por **provedor externo**, garantindo confidencialidade, imparcialidade e tratamento estruturado das manifestações — um passo essencial para consolidar uma **cultura de integridade e confiança**.

Esses avanços refletem o compromisso da Shipping Protection com uma governança moderna, responsável e orientada por padrões internacionais. Ao integrar políticas, processos e mecanismos de controle em um sistema único e coerente, a empresa fortalece sua capacidade de gestão, amplia a transparência e consolida as bases para um crescimento sustentável e alinhado às expectativas de seus stakeholders.



Rotina corporativa e trabalho integrado na sede da Shipping Protection.

Perfil, estratégia e geração de valor

Detalhes da organização

GRI 2-1 · GRI 2-6 · GRI 2-28

RAZÃO SOCIAL

Shipping Protection Serviços Marítimos Ltda.

NOME FANTASIA

Shipping Protection Ship Services

FUNDAÇÃO

27 de maio de 2009

SEDE

São Luís, Maranhão

TIPO SOCIETÁRIO

Sociedade empresarial limitada, capital privado

CONTROLE SOCIETÁRIO

Único sócio-fundador e administrador*

A estrutura societária é composta por quotas integralmente detidas por esse sócio, responsável pela administração e representação legal da organização, conforme previsto em contrato social.

Desde sua fundação, a empresa atua na prestação de **serviços marítimos e portuários especializados**, inserida na **cadeia global de transporte marítimo**. Sua atividade econômica principal é o **agenciamento marítimo**, complementado por serviços integrados voltados à **otimização das operações marítimas**, contribuindo para a eficiência, segurança e conformidade regulatória das atividades portuárias.



AGENCIAMENTO MARÍTIMO: ATENDIMENTO AO NAVIO

O agente marítimo atua como mandatário do armador, coordenando todos os serviços para eficiência e conformidade.

ETAPA 1

Programação da escala e notificação de chegada

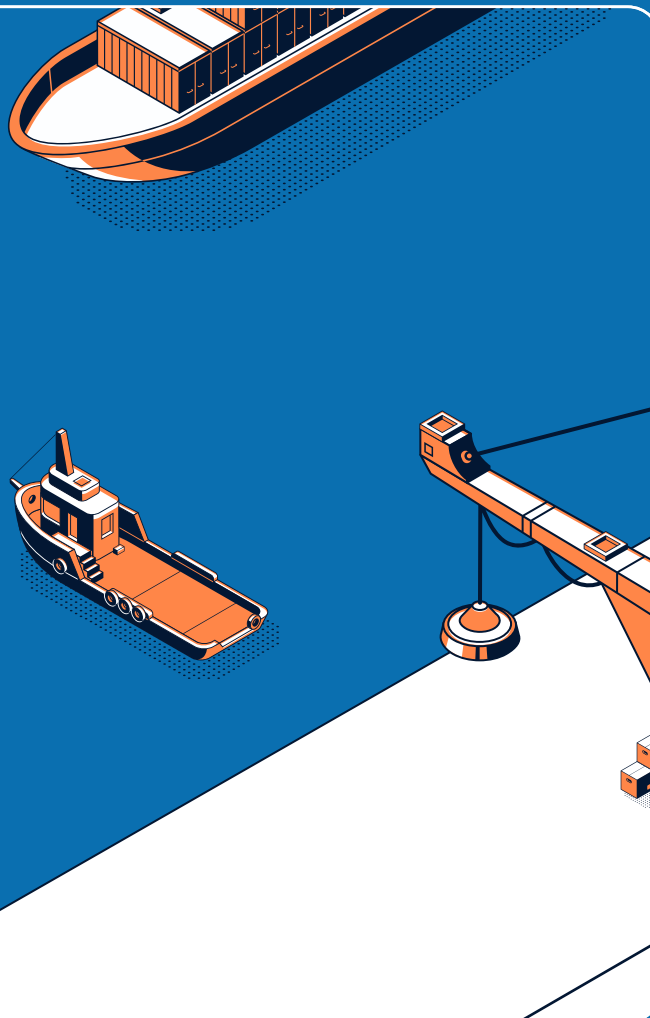
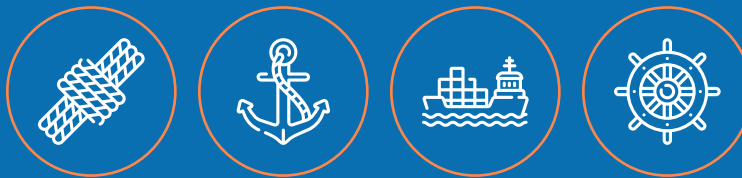
Agendamento da chegada do navio e comunicação prévia ao porto.



ETAPA 2

Praticagem, rebocadores e amarração

Coordenação das operações de manobra e atracação segura.



ETAPA 3

Atracação e autorizações portuárias

Obtenção das licenças e permissões junto às autoridades do porto.



ETAPA 4

Carga/descarga, abastecimento e reparos

Operações de bordo, troca de tripulação e suprimentos.



ETAPA 5

Documentação e despachos

Preparação de documentos e trâmites com Alfândega, Anvisa etc.



ETAPA 6

Desatracação, taxas e relatório final

Encerramento da escala com pagamentos e relatório completo.



AGENCIAMENTO MARÍTIMO: ATENDIMENTO À CARGA

Representação dos interesses do dono da carga, garantindo conformidade, eficiência e controle em cada etapa da escala.

ETAPA 1

Representação inicial

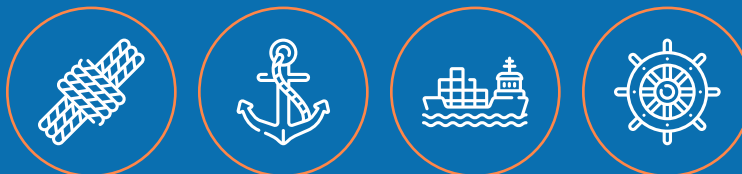
Nomeação como agente marítimo e coordenação com armador, autoridades e agentes operacionais.



ETAPA 2

Coordenação de embarque

Monitoramento da escala do navio, atracação e praticagem.



ETAPA 3

Supervisão de operações

Fiscalização da descarga/embarque, verificando danos e conformidade.



ETAPA 4

Documentação e despachos

Gestão de BL, SOF e trâmites aduaneiros (Receita Federal, Anvisa etc.).



ETAPA 5

Controle de custos

Análise de PDA, contestação de taxas indevidas e gerenciamento de pagamentos.



Liberação final

Entrega da carga, relatórios e fechamento de contas.



Detalhes da organização

GRI 2-1 · GRI 2-6 · GRI 2-28

A empresa possui **atuação nacional e internacional**, com presença operacional em diferentes portos brasileiros e países, prestando suporte direto às **operações marítimas** e atendendo armadores, operadores e demais agentes da **cadeia logística global**.

INTERNACIONAL

Panamá

INTERNACIONAL

Colômbia

BRASIL

São Luís · MA

Belém · PA

Itaguaí · RJ

Manaus · AM

Paranaguá · PR

Santos · SP

Vitória · ES

INTERNACIONAL

Índia

Complementarmente, a atuação da empresa envolve interação com parceiros técnicos e institucionais, como estaleiros, empresas de manutenção naval, seguradoras marítimas, empresas de salvamento e suporte a emergências, além de **autoridades portuárias, aduaneiras e órgãos reguladores** responsáveis pela fiscalização e pelo cumprimento das normas aplicáveis.



No período de relato, não foram registradas mudanças estruturais relevantes nas atividades principais, na configuração da **cadeia de valor** ou nas relações de negócios da organização. A natureza dos serviços prestados, o perfil dos clientes atendidos, a base de fornecedores e os relacionamentos institucionais permaneceram consistentes em relação ao período anterior.

Ao longo de sua trajetória, a Shipping Protection consolidou uma atuação baseada em princípios de **responsabilidade corporativa**, integrando práticas de governança, sustentabilidade e impacto social à sua **estratégia de negócios**. A empresa participa institucionalmente de entidades representativas do setor marítimo, sendo associada ao **Sindicato das Agências de Navegação do Maranhão (Syngamar)** e ao **Sindicato das Agências de Navegação Marítima e Atividades Afins do Estado do Rio de Janeiro**.

Essa participação ocorre em caráter institucional e técnico, com envolvimento nas discussões e posicionamentos coletivos do setor em igualdade com os demais associados. Não há contribuição financeira além das taxas associativas básicas obrigatórias, nem repasses adicionais para fins políticos ou de *advocacy*.

O relacionamento com essas entidades tem como objetivo o acompanhamento de temas regulatórios, o fortalecimento do setor e a troca de informações técnicas relevantes às atividades da empresa.

Sua cadeia de valor é estruturada a partir da articulação entre fornecedores, estrutura interna e clientes:

↑ ELO UPSTREAM

Fornecedores e prestadores de serviços

Apoiam diretamente a execução das operações marítimas e logísticas, incluindo empresas de logística e transporte, operadores portuários, prestadores de apoio técnico e reparos, fornecedores de provisões e combustíveis, serviços médicos e assistência à tripulação, empresas de tecnologia e consultorias especializadas. Esses parceiros são mobilizados conforme a demanda de cada operação.

↓ ELO DOWNSTREAM

Clientes e parceiros

Recebem diretamente os serviços prestados, incluindo armadores, operadores de navios, gerenciadores de embarcações, afretadores e empresas relacionadas à gestão de tripulação e operações marítimas. Esses atores utilizam os serviços da empresa para viabilizar **escalas portuárias**, operações logísticas e atividades associadas ao transporte marítimo.



Detalhes da organização

GRI 2-1 · GRI 2-6 · GRI 2-28

MISSÃO

“Proteger pessoas, clientes e o meio ambiente por meio de um agenciamento marítimo responsável e sustentável.”

VISÃO

Visamos ser reconhecidos globalmente até 2030 como referência em serviços de agenciamento marítimo, destacando-nos pela nossa **responsabilidade socioambiental**. Nosso compromisso é superar consistentemente as expectativas de qualidade e sustentabilidade, indo além do mero atendimento de navios. Aspiramos ser líderes em inovação e responsabilidade no setor, integrando práticas de ESG (*Environmental, Social, and Governance*) de maneira completa em todas as nossas operações. Estamos dedicados a **promover a conservação ambiental** por meio da criação de uma **RPPN – Reserva Particular do Patrimônio Natural** em uma área própria no bioma amazônico do Maranhão, e ao desenvolvimento de uma escola inovadora que proporcione uma educação de qualidade para crianças e adolescentes na zona rural de **Alcântara (MA)**. Nossa visão é moldar um futuro onde os negócios e a responsabilidade ambiental caminhem lado a lado, beneficiando não apenas a indústria marítima, mas também as comunidades e os ambientes naturais que impactamos. Estamos comprometidos em aderir aos **Pactos Globais da ONU**, reforçando nosso compromisso com a sustentabilidade e a ética em escala global.

VALORES



Integridade e
Transparência

Compromisso com a honestidade e clareza em todas as interações e decisões, fortalecendo a confiança de clientes, parceiros e colaboradores.



Igualdade e Diversidade

Promover um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado, onde todas as pessoas são valorizadas e tratadas com respeito e justiça, independentemente de gênero, idade ou *background* cultural.



Excelência Operacional

Assegurar a qualidade superior em todos os serviços prestados, buscando continuamente a melhoria e a inovação para superar as expectativas dos clientes.



Responsabilidade
Social

Engajamento ativo em ações sociais que beneficiam as comunidades locais e a sociedade em geral, refletindo o compromisso da empresa com o bem-estar social.



Resposta Rápida
e Eficiente

Assegurar uma resposta ágil e eficaz às necessidades dos clientes e às mudanças de mercado, mantendo a eficiência e a competitividade da empresa.



Sustentabilidade
Ambiental

Compromisso com a proteção ambiental em todas as operações, minimizando o impacto ambiental e promovendo práticas sustentáveis em consonância com a preservação do planeta.



Equidade Salarial

Garantir a equidade salarial entre homens e mulheres, promovendo a igualdade e a justiça no ambiente de trabalho.

Diálogo com stakeholders e construção de valor sustentável

GRI 2-29

O diálogo transparente e contínuo com diferentes públicos é parte essencial da forma como a empresa conduz seus negócios e aprimora suas práticas. Mais do que uma iniciativa pontual, o **engajamento com stakeholders** está integrado às rotinas operacionais e à governança, permitindo compreender expectativas, fortalecer relações de confiança e apoiar decisões mais responsáveis e sustentáveis.

O relacionamento é estruturado e contínuo, orientado por critérios como **relevância, influência, impacto e criticidade** para o negócio, e conduzido pelas áreas responsáveis conforme a natureza de cada interação. As informações geradas nesses processos são registradas, consolidadas e, quando pertinente, reportadas à liderança.

A identificação e priorização das partes interessadas são realizadas por meio de um processo formal de mapeamento, inserido no Sistema de Gestão e no diagnóstico ESG, com base em critérios como:

Natureza da relação

Nível de dependência operacional

Exposição a riscos regulatórios e reputacionais

Impactos reais ou potenciais

Esse processo é revisado periodicamente e orienta as estratégias de relacionamento.

As principais categorias de *stakeholders* engajadas incluem colaboradores e outros trabalhadores, clientes (especialmente armadores e empresas atendidas no agenciamento marítimo), fornecedores e prestadores de serviços, órgãos públicos e autoridades regulatórias, comunidade local e parceiros institucionais e iniciativas setoriais.

Em função da estrutura societária atual, não há relacionamento formal com acionistas externos ou investidores institucionais no período reportado.

O **engajamento ocorre por meio de múltiplos canais**, combinando rotinas operacionais e mecanismos formais de comunicação e escuta, como reuniões com clientes e fornecedores, pesquisas de satisfação, comunicação interna com colaboradores, interação com órgãos públicos e canal independente de denúncias, que assegura confidencialidade e tratamento estruturado das manifestações. Esses instrumentos possibilitam comunicação de duas vias, escuta ativa e retorno aos *stakeholders*.

As contribuições recebidas são utilizadas para:



Identificar expectativas e percepções sobre desempenho, ética, conformidade e sustentabilidade.



Antecipar e mitigar riscos operacionais, reputacionais e regulatórios.



Aprimorar processos internos e práticas na cadeia de valor.



Subsidiar decisões estratégicas e revisões de políticas corporativas.



Monitorar a satisfação de clientes e do ambiente interno.



Incorporar contribuições no processo de definição e gestão de temas materiais.

As atividades de engajamento são conduzidas pelas áreas internas — como **Gestão de Pessoas, Operação, Administrativo-Financeiro e Coordenação de ESG** — com alocação de recursos humanos dentro das atribuições regulares, sem orçamento exclusivo dedicado ao tema. Em processos específicos, como diagnósticos ESG e certificações, o engajamento pode contar com apoio de consultorias independentes, garantindo maior imparcialidade e amplitude de escuta.

Para assegurar a qualidade do relacionamento, a empresa adota princípios de **transparência, acessibilidade da informação e respeito aos stakeholders**, incluindo confidencialidade, não retaliação e liberdade de manifestação. Esses compromissos estão refletidos no **Código de Ética, na Declaração de Respeito aos Direitos Humanos** e nas diretrizes aplicáveis à cadeia de valor, que também estabelecem expectativas contratuais para fornecedores e parceiros.

Sempre que aplicável, o engajamento ocorre antes da consolidação de decisões estratégicas relevantes, especialmente em processos estruturados, permitindo que as contribuições recebidas influenciem ajustes, melhorias e a evolução contínua das práticas de gestão.



Nossa força de trabalho

GRI 2-7 · GRI 2-8

O modelo de contratação da Shipping Protection é baseado em **vínculos empregatícios formais**, assegurando que todas as relações de trabalho sejam estabelecidas em conformidade com a legislação trabalhista vigente nas localidades em que a empresa atua. Essa abordagem reforça o compromisso com relações de trabalho estáveis, transparentes e alinhadas às boas práticas de **gestão de pessoas**.

Todos os profissionais que desempenham atividades sob o controle operacional da Shipping possuem relação de **emprego direta**, com **contratos permanentes** e jornada de trabalho definida em regime de tempo integral. Essa estrutura contribui para a previsibilidade das relações de trabalho, a continuidade das atividades e o fortalecimento do vínculo entre a organização e seus colaboradores.

i No período de relato, **não houve utilização de empregados temporários**, intermitentes, sem garantia de carga horária ou contratados em regime de período parcial.

Distribuição geográfica dos colaboradores



Os colaboradores estão distribuídos em diferentes regiões do país, refletindo a presença da organização em localidades estratégicas para suas operações.

Localidade	Mulheres	Homens	Total
Nordeste			
São Luís (MA)	7	5	12
Alcântara (MA)	—	3	3
Sudeste			
Cariacica (ES)	2	—	2
Vila Velha (ES)	1	1	2
Vitória (ES)	—	1	1
Itaguaí (RJ)	—	1	1
Santos (SP)	—	1	1
São Paulo (SP)	—	1	1
Norte			
Belém (PA)	—	1	1
Sul			
Paranaguá (PR)	—	1	1
Total	10	15	25



i Durante o período reportado, **não foram observadas flutuações significativas no número de empregados**. A organização manteve estrutura estável de pessoal ao longo do período, sem alterações relevantes decorrentes de reestruturações, eventos sazonais ou mudanças operacionais. As informações apresentadas abrangem todos os empregados que realizam trabalho para as entidades incluídas no escopo do Relatório de Sustentabilidade.

Sobre este relatório



Sobre este relatório

GRI 2-2 · GRI 2-3 · GRI 2-4 · GRI 2-5

Este Relatório de Sustentabilidade da Shipping Protection marca o primeiro ano de estruturação e divulgação das práticas ambientais, sociais e de governança (ESG) da organização. Este momento representa um avanço relevante na trajetória da empresa ao consolidar diretrizes, processos e compromissos que fortalecem a transparência, a gestão responsável e a geração de valor no longo prazo.

Ao inaugurar esse ciclo de relato, a Shipping Protection estabelece as bases para o acompanhamento contínuo de seu desempenho sustentável, ampliando o diálogo com seus públicos de interesse e contribuindo para uma atuação cada vez mais consistente e orientada por boas práticas.

O relato de sustentabilidade da Shipping Protection abrange exclusivamente a própria entidade jurídica da empresa, incluindo todas as suas operações e bases operacionais no Brasil e no exterior.

A organização não possui subsidiárias, controladas, *joint ventures*, afiliadas ou participações societárias em outras entidades. Dessa forma, o escopo deste relatório coincide integralmente com a estrutura jurídica e operacional da empresa. As informações apresentadas, incluindo as financeiras, refletem todas as atividades conduzidas diretamente pela Shipping Protection em seus mercados de atuação.

PERÍODO DE RELATO

1º JAN – 31 DEZ 2025

Em alinhamento ao exercício social e financeiro da companhia.

PERIODICIDADE

ANUAL

A partir deste ciclo de divulgação.

O documento reúne informações sobre:

Governança corporativa

Ética e integridade

Relacionamento com *stakeholders*

Gestão de pessoas

Pilar ambiental

Pilar social

A partir deste ciclo, a Shipping Protection passa a adotar periodicidade anual para a divulgação de suas informações ESG. Por se tratar do **primeiro ciclo de reporte da organização**, este Relatório de Sustentabilidade não foi submetido à verificação externa independente.

No período de relato, a Shipping Protection não realizou reformulações de informações divulgadas em períodos anteriores, pois este relatório corresponde ao primeiro ciclo estruturado de divulgação **elaborado com base nas Normas GRI 2021**.

Para esclarecimentos ou solicitações de informações adicionais sobre o conteúdo apresentado, a Shipping Protection disponibiliza o seguinte canal institucional de contato:



esg-br@shipping-protection.com

Coordenação de ESG



Colaboradores da Shipping Protection, da esquerda para a direita: Franciane Mendes (Gerente Administrativa e Financeira), Kledilton Pinto (Diretor Executivo) e Renato Lemos (Coordenador de ESG).



Materialidade

Materialidade

GRI 3-1 · GRI 3-2

A Shipping Protection definiu seus **temas materiais** a partir de um processo estruturado de **identificação e avaliação de impactos**, considerando suas atividades, relações de negócios e o contexto de atuação no **setor marítimo-portuário**. O processo teve como ponto de partida a análise do modelo de atuação da organização, caracterizado por operações predominantemente administrativas, forte interação com agentes públicos, dependência de prestadores de serviços e relacionamento direto com comunidades situadas em territórios sensíveis do ponto de vista socioambiental, especialmente em áreas próximas à futura **Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN)**.

A identificação dos impactos considerou tanto efeitos reais quanto potenciais nas dimensões social, ambiental e de governança. Foram analisados os impactos diretos decorrentes das operações próprias da empresa e os impactos indiretos associados à sua cadeia de valor, incluindo fornecedores, prestadores de serviços e parceiros. O processo também se baseou em evidências internas, como registros documentais, práticas institucionais existentes e diagnósticos temáticos conduzidos por diferentes áreas da empresa.

A partir desse levantamento inicial, foi identificado um conjunto de temas relacionados à **agenda ESG**, posteriormente analisados quanto à **relevância estratégica** e à magnitude dos impactos associados.

A priorização dos impactos foi realizada com base em critérios qualitativos alinhados às diretrizes da **Global Reporting Initiative (GRI)**, considerando a **severidade de impactos negativos** — avaliados a partir de sua abrangência, intensidade e possibilidade de mitigação —, bem como o potencial de geração de impactos positivos para pessoas, comunidades e governança institucional. Também foram considerados os **riscos regulatórios**, reputacionais e operacionais associados ao setor marítimo-portuário, além da capacidade da Shipping Protection de influenciar, mitigar ou potencializar impactos por meio de suas decisões diretas ou de sua atuação na cadeia de valor.



Vista das instalações do Porto do Itaqui, localizado em São Luís (MA).



Materialidade

GRI 3-1 · GRI 3-2

Análise dos impactos por percentis: impactos de alta e média significância - Top 10% e Top 20%

Tema	Impacto	Probabilidade (gestão e ocorrência)	Magnitude (reversibilidade × extensão × intensidade)	Nota (prob. × mag.)
Relacionamento com comunidades e desenvolvimento local	Aumento da geração de empregos e fortalecimento da economia local em função da contratação de serviços e fornecedores da comunidade da região.	4	12 média	48
	Melhoria nas condições de vida de comunidades locais em decorrência do fortalecimento de iniciativas sociais promovidas com organizações da sociedade civil.	3,2	12 média	38,4
Ética, integridade e compliance	Ocorrência de práticas de corrupção envolvendo empresas do setor público e privado, com prejuízos à confiança da população.	2	15 alta	30
Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores	Fortalecimento do crescimento profissional dos colaboradores em função da ampliação de oportunidades internas e do acesso a programas estruturados de capacitação.	4	5 baixa	20
Mudanças climáticas	Acúmulo de gases de efeito estufa (GEE) na atmosfera em função de emissões indiretas da cadeia de valor — Escopo 3.	4	4 baixa	16
Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores	Melhoria das condições de vida dos colaboradores em função da oferta de benefícios corporativos estruturados, infraestrutura adequada e ambiente de trabalho seguro.	3,2	5 baixa	16
Biodiversidade e ecossistemas	Conservação da biodiversidade em função de práticas de preservação da fauna, flora e ecossistemas. (ex.: criação Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN) em Alcântara – MA).	3,2	4 baixa	12,8
Saúde e bem-estar	Fortalecimento da saúde física e emocional dos colaboradores em função de práticas institucionais voltadas à promoção do bem-estar.	3,2	4 baixa	12,8
Mudanças climáticas	Acúmulo de gases de efeito estufa (GEE) na atmosfera em função das emissões diretas e indiretas de controle operacional da empresa — Escopo 1 (ex.: uso de combustíveis fósseis em geradores e frota própria) e Escopo 2 (ex.: consumo de eletricidade em instalações operacionais).	3	4 baixa	12
Saúde e bem-estar	Prejuízos ao bem-estar e à saúde mental dos colaboradores devido à jornadas extensas de trabalho, ausência de políticas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional e/ou ambientes de trabalho desestruturados.	1,5	8 média	12
Gestão da cadeia de suprimentos	Prejuízos à saúde, segurança e qualidade de vida de trabalhadores e comunidades locais, além de degradação ambiental, devido à atuação de fornecedores sem critérios socioambientais.	1,5	8 média	12



Top 10% = impactos de **alta relevância**, com notas iguais ou superiores ao corte definido (≥16), resultante do cálculo de probabilidade × magnitude.



Top 20% = impactos de **média relevância**, com notas iguais ou superiores ao corte definido (≥12), resultante do cálculo de probabilidade × magnitude.

amplitude de
0,4 a 4.

amplitude de
1 a 21.

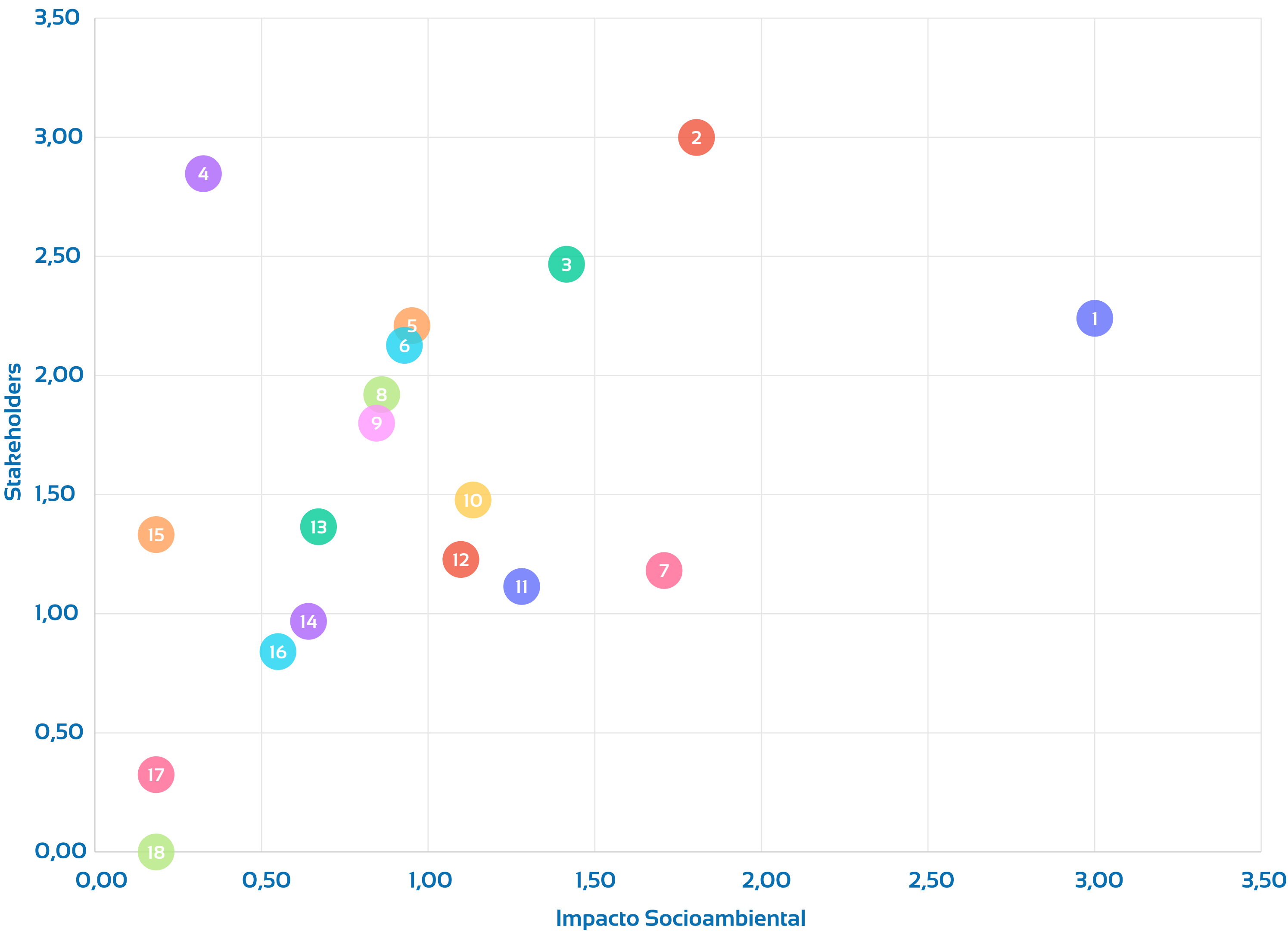
Classificação magnitude:

- Baixa: 1,0 a 7,0
- Média: > 7,0 a 14,0
- Alta: > 14,0 a 21,0

Materialidade

GRI 3-1 · GRI 3-2

Matriz de Materialidades Shipping Protection



Temas Materiais

- 1 Relacionamento com comunidades e desenvolvimento local
- 2 Ética, integridade e compliance
- 3 Saúde e bem-estar
- 4 Segurança do trabalho
- 5 Qualidade e segurança do serviço
- 6 Transparência e relacionamento com clientes
- 7 Mudanças climáticas
- 8 Inovação e tecnologia
- 9 Diversidade, inclusão e equidade
- 10 Gestão da cadeia de suprimentos
- 11 Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores
- 12 Biodiversidade e ecossistemas
- 13 Cibersegurança e privacidade e segurança de dados
- 14 Eficiência energética
- 15 Gestão de resíduos e rejeitos
- 16 Relações governamentais e *advocacy*
- 17 Qualidade do ar
- 18 Gestão de água e efluentes



Materialidade

GRI 3-1 · GRI 3-2

Como resultado desse processo, foram definidos sete temas materiais para o ciclo de sustentabilidade 2025:

Temas	Recomendação	Destaques
 1. Relacionamento com comunidades e desenvolvimento local	tema material	  Aumento da geração de empregos e fortalecimento da economia local em função da contratação de serviços e fornecedores da comunidade da região.
		  Melhoria nas condições de vida de comunidades locais em decorrência do fortalecimento de iniciativas sociais promovidas com organizações da sociedade civil.
 2. Ética, integridade e compliance	tema material	  Ocorrência de práticas de corrupção envolvendo empresas do setor público e privado, com prejuízos à confiança da população.
 3. Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores	tema material	  Fortalecimento do crescimento profissional dos colaboradores em função da ampliação de oportunidades internas e do acesso a programas estruturados de capacitação.
		  Melhoria das condições de vida dos colaboradores em função da oferta de benefícios corporativos estruturados, infraestrutura adequada e ambiente de trabalho seguro.
 4. Mudanças climáticas	tema material	  Acúmulo de gases de efeito estufa (GEE) na atmosfera em função de emissões indiretas da cadeia de valor — Escopo 3.
		  Acúmulo de gases de efeito estufa (GEE) na atmosfera em função das emissões diretas e indiretas de controle operacional da empresa — Escopo 1 (ex.: uso de combustíveis fósseis em geradores e frota própria) e Escopo 2 (ex.: consumo de eletricidade em instalações operacionais).
 5. Biodiversidade e ecossistemas	tema material	  Conservação da biodiversidade em função de práticas de preservação da fauna, flora e ecossistemas. (ex.: Criação Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN) em Alcântara – MA).
 6. Saúde e bem-estar	tema material	  Fortalecimento da saúde física e emocional dos colaboradores em função de práticas institucionais voltadas à promoção do bem-estar.
		  Prejuízos ao bem-estar e à saúde mental dos colaboradores devido à jornadas extensas de trabalho, ausência de políticas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional e/ou ambientes de trabalho desestruturados.
 7. Gestão da cadeia de suprimentos	tema material	  Prejuízos à saúde, segurança e qualidade de vida de trabalhadores e comunidades locais, além de degradação ambiental, devido à atuação de fornecedores sem critérios socioambientais.



Impactos:



Top 10%



Top 20%

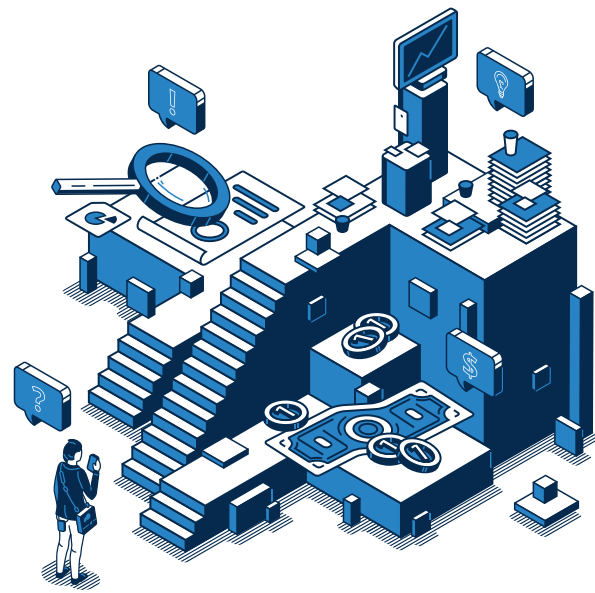
Materialidade

GRI 3-1 · GRI 3-2

Para a etapa de recomendações estratégicas e aprofundamento, foram priorizados **cinco temas** – que podem ser vistos abaixo –, considerados mais críticos para o momento organizacional e com maior potencial de avanço estruturante.

Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores

Planos de carreira, reconhecimento, remuneração, benefícios, engajamento e estratégias de capacitação de funcionários, buscando a redução na rotatividade de funcionários (*turn-over*). Performance da companhia como marca empregadora quando comparada ao mercado.



Saúde e bem-estar

Garantia do bem-estar e da saúde do trabalhador por meio da gestão do ambiente organizacional, prezando pela preservação da saúde mental e física dos colaboradores, terceiros e suas famílias.



Relacionamento com comunidades e desenvolvimento local

Fortalecimento de canais de diálogo, gestão de impactos econômicos e socioambientais nas comunidades do entorno, ações de educação e desenvolvimento nas comunidades somada de decisão inclusiva e participativa.



Ética, integridade e compliance

Transparência contábil, conformidade com normas, leis e práticas anticorrupção, promoção do código de conduta e dos atributos de ética nos processos organizacionais, e combate a práticas anticompetitivas e ao suborno.



Mudanças climáticas

Gestão das emissões de gases de efeito estufa (GEE) nas operações próprias e na cadeia de valor, incluindo emissões diretas (como consumo de combustíveis e gases refrigerantes) e emissões indiretas (como deslocamentos e viagens), assim como a priorização do consumo de energia de fontes renováveis.



O processo de definição dos temas materiais contou ainda com a contribuição de diferentes *stakeholders* internos e externos. Foram considerados:



Lideranças internas e áreas estratégicas da Shipping Protection.



Comunidades do entorno das áreas de atuação, com destaque para **Segurado e Novo Belém**.



Organizações parceiras e instituições como **ICMBio**.



Fornecedores e parceiros de negócio, especialmente em agendas de ética, *compliance* e sustentabilidade.



Referências setoriais obtidas por meio de *benchmarking* com empresas do setor marítimo-portuário e empresas líderes em ESG.

Esse engajamento permitiu validar a relevância dos temas identificados, ajustar prioridades e fortalecer a legitimidade do processo de **materialidade**.

Os temas materiais definidos passaram a orientar a construção da agenda de sustentabilidade da Shipping Protection, a elaboração de recomendações estruturadas por tema — organizadas nas dimensões de governança, estratégia, iniciativas e comunicação —, bem como a definição de **indicadores, metas e ações prioritárias para o ciclo ESG 2025**. Esses temas também fundamentam a estrutura temática do Relatório de Sustentabilidade da organização.

O processo de materialidade é compreendido como dinâmico e evolutivo, com previsão de **revisões periódicas**, acompanhando o avanço da maturidade da **gestão ESG** da empresa, as transformações do setor e as expectativas das partes interessadas.



Governança



Compromissos de política e sua incorporação na organização

GRI 2-23 · GRI 2-24

Na Shipping Protection, as atividades são conduzidas com base no entendimento de que o crescimento empresarial deve ocorrer de forma responsável, transparente e alinhado ao respeito às pessoas, às instituições e ao meio ambiente. Assim, são estabelecidos compromissos formais que orientam a atuação ética, as decisões estratégicas e as relações com todas as partes interessadas.

Esses compromissos são formalizados em um conjunto de **políticas e códigos institucionais** aprovados pela Diretoria Executiva, que constituem a base normativa para a condução das operações e das relações de negócios da empresa. Esses instrumentos também estabelecem normas claras de comportamento, incluindo a proibição de suborno, corrupção, fraude e conflitos de interesse, bem como o compromisso com condições de trabalho dignas, respeito à liberdade de associação, cumprimento das normas trabalhistas e adoção de práticas ambientais responsáveis. **Entre os principais instrumentos institucionais, destacam-se:**



Código de Ética e Conduta

Estabelece os princípios e diretrizes que orientam as atividades da Shipping Protection no Brasil e no exterior. Aplica-se a todos os colaboradores, direção, terceiros, clientes e prestadores de serviços.



Declaração de Respeito aos Direitos Humanos

Tem como objetivo estabelecer diretrizes que orientem a atuação da empresa na promoção, no respeito e na proteção dos direitos humanos em todas as suas operações e relações de negócio. Busca assegurar condições de trabalho dignas, seguras e inclusivas, prevenir violações e promover um ambiente pautado pela ética, pelo respeito e pela igualdade de oportunidades.



Política de Gestão de Riscos

Estabelece os princípios, diretrizes e responsabilidades para a gestão sistemática e integrada dos riscos na Shipping Protection. Esta política visa proteger o valor da empresa, apoiar o cumprimento de seus objetivos estratégicos e operacionais, e reforçar seu compromisso com a sustentabilidade, a integridade e as melhores práticas de governança.



Política de Gestão Sustentável de Fornecedores

Estabelece os princípios e as diretrizes para a gestão e o desenvolvimento da cadeia de suprimentos da Shipping Protection. O documento formaliza o compromisso da empresa com a construção de uma rede de parceiros robusta, inovadora e alinhada aos mais altos padrões de responsabilidade socioambiental, com foco estratégico no desenvolvimento de fornecedores locais e na sustentabilidade do setor de agenciamento marítimo.



Código de Conduta para Prestadores de Serviços e Fornecedores

Estabelece princípios e diretrizes que devem ser observados por todos os prestadores de serviços e fornecedores que atuam em parceria com a empresa.



Política de Privacidade e Proteção de Dados

Tem por finalidade demonstrar e reafirmar o compromisso irrestrito da Shipping Protection com a privacidade e com a licitude do tratamento dos dados pessoais de clientes, fornecedores, prestadores de serviço e de seu público interno.



Política de Diversidade e Inclusão

Estabelece diretrizes institucionais para a promoção da diversidade e inclusão, fundamentais para o desenvolvimento humano, a inovação e a sustentabilidade do negócio.



Política de Relacionamento com o Poder Público

Visa estabelecer diretrizes claras e transparentes para todas as interações da empresa, seus colaboradores, administradores, diretores e terceiros que atuem em seu nome, como agentes, órgãos e entidades da administração pública, em todas as esferas de governo (federal, estadual e municipal) e em qualquer país onde a empresa opere.



Regimento Interno

Tem como finalidade estabelecer uma estrutura clara e objetiva para o funcionamento da instituição, promovendo a transparência em relação às regras e procedimentos. Seu objetivo é evitar ambiguidades e mal-entendidos, garantindo um ambiente de trabalho organizado e eficiente, alinhado com as melhores práticas de governança e responsabilidade social.



Compromissos de política e sua incorporação na organização

GRI 2-23 · GRI 2-24

Entre os valores institucionais que fundamentam esses compromissos destacam-se:

- Ética e integridade nas relações institucionais e comerciais
- Transparência e prestação de contas
- Cumprimento das legislações e normas aplicáveis
- Respeito aos direitos humanos
- Promoção da diversidade e da igualdade de oportunidades
- Responsabilidade socioambiental
- Prevenção e gestão de riscos
- Governança corporativa responsável

REFERENCIAIS INTERNACIONAIS

Os compromissos institucionais estão alinhados a instrumentos e referenciais internacionalmente reconhecidos relacionados à conduta empresarial responsável. Entre eles, destacam-se:



Pacto Global das Nações Unidas

A empresa é signatária desde 2024 e suas políticas incorporam os princípios relacionados a direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção, incluindo o Princípio 10 (anticorrupção), conforme descrito na Política de Relacionamento com o Poder Público.



Declaração Universal dos Direitos Humanos

Referenciada na Política de Diversidade e Inclusão como documento orientador dos compromissos institucionais de respeito à dignidade humana e não discriminação.



Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Especificamente os ODS 5 (Igualdade de Gênero), ODS 10 (Redução das Desigualdades) e ODS 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes), mencionados na Política de Diversidade e Inclusão.

A empresa também faz referência a convenções internacionais relacionadas à igualdade e não discriminação, incluindo:



Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW).



Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (CERD).



Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CRPD).

No campo da integridade corporativa, as políticas institucionais também consideram legislações anticorrupção de alcance internacional, como o **Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)** e o **UK Bribery Act**.

COMPROMISSO COM DIREITOS HUMANOS

O compromisso de respeito aos direitos humanos está formalizado na **Declaração de Respeito aos Direitos Humanos**, que orienta a atuação da organização com base na dignidade da pessoa humana e nos direitos fundamentais reconhecidos internacionalmente.

Entre os direitos abordados, destacam-se:

Igualdade e não discriminação

Proibição de trabalho forçado ou análogo à escravidão

Proibição de trabalho infantil

Liberdade de associação e negociação coletiva

Condições de trabalho dignas e seguras

Prevenção de assédio, abuso ou tratamento degradante

Proteção à privacidade e aos dados pessoais

Os compromissos aplicam-se às operações da organização e às suas relações de negócios, incluindo fornecedores e prestadores de serviços.

Compromissos de política e sua incorporação na organização

GRI 2-23 · GRI 2-24

APLICAÇÃO DOS COMPROMISSOS E DUE DILIGENCE

Os compromissos de política são incorporados à gestão da organização por meio de **processos formais de governança, gestão de riscos e monitoramento institucional**.

A empresa adota procedimentos estruturados para identificação, avaliação e tratamento de riscos associados às suas atividades e às suas relações de negócios. Esses processos incluem:

- 01Aplicação da Política de Gestão de Riscos e da Matriz de Riscos Corporativa.
- 02Realização de processos de materialidade e diagnóstico ESG.
- 03Critérios de qualificação e avaliação de fornecedores.
- 04Exigência de conformidade legal e socioambiental em contratos.
- 05Manutenção de canal de denúncias com garantia de confidencialidade e não retaliação.

Esses instrumentos permitem à empresa identificar **riscos estratégicos, operacionais, regulatórios, socioambientais e de integridade**, bem como definir medidas de prevenção e mitigação.

Embora os documentos institucionais não mencionem explicitamente o princípio da precaução previsto na Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, a Shipping Protection **adota abordagem preventiva** por meio de seus mecanismos formais de gestão de riscos e controles operacionais.

Os compromissos de política são aprovados pela **Diretoria Executiva**, que representa o mais alto nível de governança da organização. A supervisão da implementação ocorre por meio da **estrutura institucional composta por comitês e áreas responsáveis**.

ABRANGÊNCIA

Os princípios e normas estabelecidos nas políticas institucionais são obrigatórios para colaboradores e também se estendem a fornecedores, prestadores de serviços e parceiros comerciais.

CONSEQUÊNCIAS

O cumprimento dessas diretrizes é considerado requisito para a formalização e manutenção das relações contratuais, podendo haver medidas corretivas ou encerramento da relação em caso de descumprimento.

Nos processos de contratação e execução de serviços operacionais, a empresa pode exigir **documentação ambiental, licenças regulatórias e planos de prevenção de acidentes ambientais**, conforme previsto em seus procedimentos internos.

Compromissos de política e sua incorporação na organização

GRI 2-23 · GRI 2-24

COMUNICAÇÃO DOS COMPROMISSOS

Os compromissos de política são incorporados à gestão da organização por meio de processos formais de governança, gestão de riscos e monitoramento institucional. A empresa adota procedimentos estruturados para identificação, avaliação e tratamento de riscos associados às suas atividades e às suas relações de negócios. Esses processos incluem:



INTERNO · COLABORADORES

Canais internos

Os compromissos institucionais são comunicados aos colaboradores por meio de diferentes canais internos, incluindo envio de políticas por e-mail corporativo, disponibilização em plataformas institucionais e registro de ciência formal por meio de termos de compromisso.



PARCEIROS DE NEGÓCIOS

Código de Conduta e contratos

No relacionamento com parceiros de negócios, as diretrizes são comunicadas por meio do **Código de Conduta para Prestadores de Serviços e Fornecedores** e por cláusulas contratuais específicas.



EXTERNO · PÚBLICO GERAL

Canais institucionais

Externamente, a empresa divulga seus compromissos institucionais por meio de comunicações públicas e canais institucionais, incluindo redes sociais corporativas e seu website institucional, atualmente em processo de atualização para publicação integral das políticas.

TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO

A implementação dos compromissos institucionais é apoiada por treinamentos e programas de capacitação destinados aos colaboradores. Os conteúdos abordam temas como:

Ética e integridade

Prevenção à corrupção

Direitos humanos

Diversidade e inclusão

Proteção de dados pessoais

Conformidade regulatória

Responsabilidades socioambientais

Os treinamentos são oferecidos no momento da contratação e ao longo da permanência do colaborador na empresa, podendo ocorrer em formato presencial ou on-line. A participação é registrada e acompanhada pelas áreas responsáveis pela gestão de pessoas e pelo **Sistema de Gestão Integrada**.

No período de relato, todos os colaboradores receberam as diretrizes institucionais relacionadas ao Código de Ética e Conduta no momento da contratação ou por meio de atualização interna.

INCORPORAÇÃO DOS COMPROMISSOS NAS PRÁTICAS ORGANIZACIONAIS

A Shipping Protection integra seus compromissos de política às suas estratégias organizacionais, processos operacionais e estrutura de governança. Essa incorporação ocorre por meio:

Do Sistema de Gestão Integrada (SGI).

Da Política de Gestão de Riscos e da Matriz de Riscos Corporativa.

Da atuação dos comitês institucionais.

Da definição de responsabilidades operacionais nas diferentes áreas da empresa.

Os compromissos também são considerados em processos de tomada de decisão relacionados à **contratação de fornecedores**, definição de cláusulas contratuais, avaliação de **riscos operacionais e gestão de pessoas**.



Apresentação do case maranhense de ESG da Shipping Protection sobre a Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN).



Governança, estrutura de liderança e processos de nomeação

GRI 2-9 · GRI 2-10 · GRI 2-11

A estrutura de governança da Shipping Protection é compatível com seu porte, natureza societária e modelo de gestão. O mais alto nível de governança é exercido pelo **Diretor Executivo**, fundador e único sócio da organização, responsável pela condução estratégica, supervisão das operações e tomada de decisões institucionais.

Abaixo do nível diretivo, a estrutura organizacional é composta por duas gerências — **Administrativa-Financeira e Marketing** — e pelas coordenações das áreas **Operacional, Comercial e ESG**, além da atuação de Recursos Humanos, que contribuem para a execução das diretrizes estratégicas e para a gestão cotidiana das atividades da empresa.

A organização não possui Conselho de Administração formal, em razão de sua estrutura societária unipessoal. A supervisão de temas estratégicos, de integridade e de gestão de impactos econômicos, ambientais e sociais é realizada com o apoio de **comitês internos multidisciplinares**, que atuam como instâncias de acompanhamento, orientação técnica e apoio à tomada de decisão.

Esses comitês são compostos por membros da liderança e áreas técnicas da organização — incluindo Diretor Executivo, gerências, coordenações e representantes de Recursos Humanos — garantindo abordagem multidisciplinar e alinhamento entre governança, gestão e operação.

Principais comitês internos

Comitê	Comitê de ESG	Comitê do Canal de Denúncias/Ética	Comitê do Sistema de Gestão Integrada (SGI)	Comitê de Diversidade e Inclusão
Principais responsabilidades	Responsável por acompanhar a implementação das diretrizes ambientais, sociais e de governança, avaliando riscos, oportunidades e iniciativas relacionadas à sustentabilidade.	Analisa relatos recebidos, trata possíveis desvios de conduta e monitora temas ligados à integridade, aos direitos humanos e aos impactos sociais nas relações internas e externas.	Responsável por supervisionar a conformidade com normas, políticas e procedimentos internos, além de acompanhar práticas relacionadas à qualidade, segurança, meio ambiente e melhoria contínua.	Acompanha a implementação de ações voltadas à promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, equitativo e respeitoso.

COMPOSIÇÃO DA GOVERNANÇA

O mais alto órgão de governança é composto por um único membro, o **Diretor Executivo**, que exerce função executiva e estratégica. Não há membros não executivos ou conselheiros independentes formais, em função do modelo societário da empresa.

Os comitês internos são formados por colaboradores em funções executivas e técnicas, cuja participação ocorre em razão de suas responsabilidades profissionais e da relação direta com os temas tratados. O Diretor Executivo não possui mandato com prazo determinado, estando sua permanência vinculada à condição societária. Os integrantes dos comitês são designados pela liderança e permanecem nas funções enquanto exercerem seus cargos ou enquanto houver pertinência técnica para sua participação.

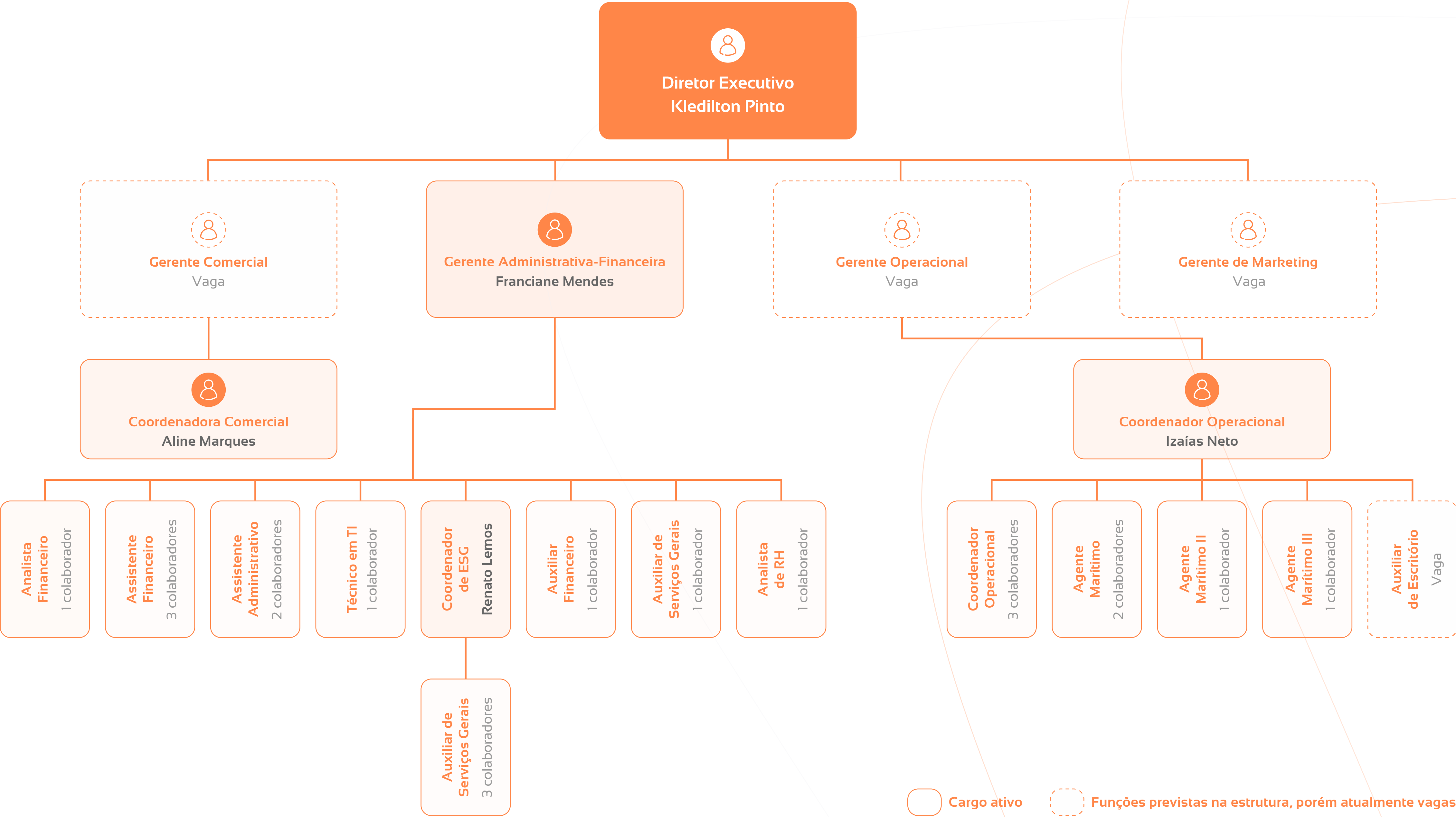
A composição da governança considera competências relevantes para a condução das atividades da organização e para a gestão de seus impactos. O mais alto órgão de governança é ocupado por um **homem negro, pertencente a um grupo social sub-representado**. Nos comitês internos, há participação de homens e mulheres, incluindo integrantes de grupos sociais sub-representados, refletindo a diversidade do quadro funcional da empresa.

Do ponto de vista técnico, o mais alto nível de governança reúne experiência em **gestão empresarial e no setor marítimo e portuário**, considerando os impactos econômicos, sociais e ambientais associados às atividades da empresa. Já os comitês contam com competências complementares em áreas como Administração e Finanças, Recursos Humanos, Marketing, Operações, Comercial e Sustentabilidade/ESG, permitindo análise integrada dos impactos relacionados às operações, às pessoas, à cadeia de fornecedores e às práticas de governança.



Governança, estrutura de liderança e processos de nomeação

GRI 2-9 · GRI 2-10 · GRI 2-11



Governança, estrutura de liderança e processos de nomeação

GRI 2-9 · GRI 2-10 · GRI 2-11

PROCESSOS DE NOMEAÇÃO E SELEÇÃO

A nomeação do mais alto nível de governança ocorre diretamente em função da estrutura societária da empresa. As posições de liderança e a composição dos comitês internos são definidas pelo **Diretor Executivo**, com apoio da **Gerência Administrativa-Financeira e da área de ESG**, considerando as necessidades operacionais e estratégicas da organização.

Os critérios de seleção adotados incluem:



Experiência profissional.



Capacidade de tomada de decisão.



Conhecimento das atividades da empresa.



Alinhamento com os valores organizacionais.



Relação técnica com os temas tratados.

A composição dos comitês também considera a participação das áreas diretamente envolvidas nos assuntos discutidos, assegurando representatividade e visão multidisciplinar.

Devido à estrutura societária concentrada, não há participação formal de acionistas externos ou outros *stakeholders* no processo de nomeação do mais alto órgão de governança, nem critérios formais de independência aplicáveis a esse nível.

ACÚMULO DE FUNÇÕES ENTRE GOVERNANÇA E GESTÃO EXECUTIVA

O **Diretor Executivo** atua simultaneamente como líder do mais alto órgão de governança e principal executivo da organização. Sua atuação envolve a definição das diretrizes institucionais, a supervisão das gerências e coordenações, a tomada de decisões estratégicas e o acompanhamento das atividades administrativas e operacionais.

A prevenção e mitigação de **conflitos de interesse** são tratadas por meio de diretrizes formais de integridade e *compliance*, que orientam a atuação da liderança e de toda a organização. Entre os principais mecanismos adotados, destacam-se:

01

Princípios institucionais de ética, transparência e integridade aplicáveis às relações internas e externas.

02

Proibição expressa de práticas como corrupção, favorecimento indevido ou concessão de vantagens ilícitas.

03

Obrigação de reporte de potenciais situações de conflito de interesses.

04

Funcionamento do **Canal de Denúncias** e do **Comitê de Ética**, responsáveis pela apuração de eventuais irregularidades e pela garantia de proteção contra retaliações.

Essas diretrizes são complementadas por políticas internas que reforçam a necessidade de que colaboradores e parceiros evitem e comuniquem situações que possam comprometer a imparcialidade das decisões. Em conjunto, esses mecanismos funcionam como salvaguardas institucionais que asseguram que o exercício simultâneo das funções de governança e gestão executiva ocorra com **responsabilidade, transparência e alinhamento aos princípios de governança corporativa** adotados pela organização.



Kledilton Pinto, *Managing Director* da Shipping Protection Ship Services, no escritório da empresa.



Prevenção e gestão de conflito de interesses

GRI 2-9 · GRI 2-10 · GRI 2-11

A integridade nas relações e a imparcialidade no processo decisório são princípios inseridos na governança da Shipping Protection. A empresa adota **diretrizes formais para prevenir e mitigar conflitos de interesse**, assegurando que todas as decisões sejam orientadas por critérios éticos, transparentes e alinhados à conformidade legal.

Esse compromisso é sustentado por instrumentos como o **Regimento Interno e a Política de Relacionamento com o Poder Público**, que estabelecem a obrigação de evitar situações de conflito — reais ou potenciais — e de comunicar imediatamente qualquer ocorrência à instância hierárquica competente. A gestão do tema é realizada por meio de supervisão direta do Diretor Executivo, Canal de Denúncias e mecanismos de reporte contínuo, que permitem a avaliação e adoção de medidas como o afastamento de decisões quando necessário.

O processo é baseado em princípios de **ética, integridade, transparência e compliance**, integrados ao sistema de governança da organização. Não há formulário formal anual de declaração de conflito de interesses; a gestão ocorre por meio de obrigação expressa de comunicação, supervisão hierárquica e possibilidade de reporte pelo Canal de Denúncias.

A divulgação de potenciais conflitos de interesse aos *stakeholders* não ocorre de forma sistemática, sendo tratada internamente conforme os princípios de ética e integridade. A estrutura de governança não apresentou, no período de relato, situações de participação cruzada, relações societárias com fornecedores, transações com partes relacionadas ou quaisquer outros cenários que configurassem conflito de interesse.



Não foram registrados casos formais de conflito de interesse, tampouco situações que demandassem comunicação específica a *stakeholders* externos, reforçando a efetividade dos mecanismos adotados e o compromisso da organização com a integridade corporativa.

Equipe de colaboradoras da empresa durante rotina de trabalho na sede da empresa.



Governança, estrutura de liderança e processos de nomeação

GRI 2-17

A Shipping Protection entende que o avanço em desenvolvimento sustentável depende de aprendizado contínuo e de uma liderança comprometida com esse processo. Por isso, investe no fortalecimento do conhecimento coletivo, das habilidades e da experiência de seu mais alto órgão de governança, combinando mecanismos estruturados de gestão, capacitação formal e participação ativa em iniciativas externas voltadas à sustentabilidade.

INSTÂNCIA INTERNA

Reuniões de revisão do SGI

A Diretoria Executiva, que representa o mais alto órgão de governança da empresa, participa regularmente das reuniões de revisão do **Sistema de Gestão Integrada (SGI)**. Nesses encontros, são analisados indicadores de desempenho, riscos estratégicos, operacionais, regulatórios e ESG, além de planos de ação e oportunidades de melhoria. Esse processo permite que a liderança acompanhe de forma contínua os impactos ambientais, sociais, de integridade e de governança associados às atividades da organização.

INSTÂNCIA INTERNA

Comitê de ESG

Esse processo também é fortalecido pela atuação do **Comitê de ESG**, formalmente constituído na empresa. O grupo reúne profissionais responsáveis por discutir, analisar e acompanhar temas relacionados à sustentabilidade no dia a dia da organização. Os relatórios, avaliações de risco e o monitoramento de indicadores elaborados pelo Comitê são apresentados à Diretoria Executiva, contribuindo para ampliar a compreensão estratégica sobre os desafios e as oportunidades ligados à **agenda ESG**.

Além das instâncias internas, a liderança da empresa busca constantemente ampliar seu repertório participando de iniciativas externas. O Diretor Executivo e os membros do Comitê de ESG acompanham reuniões, eventos, fóruns e capacitações promovidos pelo **Pacto Global das Nações Unidas**, aprofundando o conhecimento sobre princípios relacionados a direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. Como **empresa certificada pelo Sistema B**, a organização também participa de encontros e debates promovidos por essa rede global, fortalecendo o intercâmbio de experiências e boas práticas em **governança responsável e impacto socioambiental positivo**.

No campo da formação formal, o Diretor Executivo concluiu, em 2024, um **MBA em ESG**, ampliando sua qualificação técnica nas dimensões ambiental, social e de governança. Também participou de cursos oferecidos pela plataforma **Academy**, do Pacto Global, incluindo a **Jornada ODS**, voltada ao aprofundamento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e à sua aplicação no contexto empresarial.

Outro passo importante nesse processo foi a realização do **diagnóstico ESG**, que incluiu o mapeamento de *stakeholders* e a identificação de temas e impactos relevantes para o negócio. Esse trabalho contribuiu para ampliar a visão da alta direção sobre riscos e oportunidades relacionados à sustentabilidade. Os resultados desse diagnóstico, aliados à análise periódica da **Matriz de Riscos Corporativa**, servem de base para o **planejamento estratégico e para a tomada de decisões da empresa**.

Dessa forma, o fortalecimento do conhecimento do mais alto órgão de governança ocorre de maneira contínua e integrada, combinando formação técnica, participação em redes e iniciativas internacionais, atuação em comitês internos e acompanhamento sistemático de indicadores e riscos ligados ao desenvolvimento sustentável. Esse conjunto de práticas ajuda a garantir que as decisões da organização estejam cada vez mais alinhadas aos princípios de responsabilidade socioambiental e de governança ética.



Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança

GRI 2-18

A supervisão da gestão dos **impactos econômicos, ambientais e sociais** integra as atribuições estratégicas da alta direção e está incorporada aos processos formais de governança, gestão de riscos e implementação de políticas corporativas.

A avaliação da efetividade dessa supervisão ocorre de forma integrada aos mecanismos de monitoramento e verificação existentes na empresa. Esses mecanismos incluem processos de **auditoria e certificação externa** — que examinam aspectos relacionados à governança, gestão de riscos e condução estratégica. Entre esses processos, destacam-se:

BV ESG 360

Empresa B

Internamente, a organização realiza **acompanhamento contínuo** por meio de mecanismos formais de monitoramento, entre os quais:



Reporte formal de riscos e impactos pelas áreas responsáveis.



Análise periódica da Matriz de Riscos Corporativa.



Realização de reuniões formais registradas em atas.



Monitoramento do Sistema de Gestão Integrada (SGI).

Embora não exista uma avaliação individual formal e independente do desempenho do Diretor Executivo enquanto mais alto órgão de governança, a efetividade de sua atuação na supervisão dos impactos organizacionais é examinada no contexto desses processos estruturados de auditoria, certificação e monitoramento interno. As avaliações externas seguem os ciclos próprios de certificação, enquanto os mecanismos internos de acompanhamento ocorrem de forma contínua ao longo do período reportado.

A alta direção participa diretamente da elaboração, aprovação e acompanhamento das **políticas corporativas** e integra instâncias internas de governança, contribuindo para o monitoramento permanente das práticas e da gestão de impactos através dos seguintes comitês:



Comitê de ESG



Comitê de Diversidade e Inclusão



Comitê do Canal de Denúncias

Como resultado das avaliações internas e externas realizadas no período, foram adotadas medidas voltadas ao fortalecimento da estrutura de governança e à consolidação de práticas organizacionais. Entre as principais iniciativas, destacam-se:

01

Elaboração e formalização de **políticas corporativas** relacionadas a ESG, Direitos Humanos, Ética e Gestão de Riscos.

02

Estruturação e consolidação de **comitês internos**.

03

Implementação do **Sistema de Gestão Integrada**.

04

Aprimoramento do processo de **mapeamento e monitoramento de riscos corporativos**.

05

Fortalecimento dos mecanismos de reporte e registro formal de reuniões e decisões estratégicas.



Supervisão de impactos e delegação de responsabilidades

GRI 2-12 · GRI 2-13

No âmbito estratégico, a **Diretoria da Shipping Protection** é responsável pelo desenvolvimento, aprovação e atualização dos valores corporativos, da missão, das estratégias e das políticas relacionadas à sustentabilidade e à condução responsável dos negócios.

Os altos executivos participam da definição e revisão de políticas internas relacionadas à ética, *compliance*, meio ambiente e gestão de pessoas, bem como da validação dos temas materiais identificados no processo de **Materialidade de Impacto**. As prioridades e metas relacionadas à **agenda ESG** são incorporadas ao planejamento estratégico da empresa, atualizado anualmente e revisado ao longo do ciclo gerencial.

A Diretoria também supervisiona os processos de **devida diligência** voltados à identificação, prevenção, mitigação e gestão dos impactos econômicos, ambientais e sociais da organização. Essa supervisão é apoiada por instrumentos estruturados, incluindo o **Diagnóstico ESG**, o processo de Materialidade de Impacto realizado em 2025, a Matriz de Riscos Corporativa, políticas e procedimentos internos de ética e conformidade e o **Sistema de Gestão Integrada (SGI)**, alinhado à norma **ISO 9001:2015**.

Para suporte técnico, a empresa instituiu o **Comitê de ESG**, vinculado à Diretoria, responsável por consolidar informações, monitorar indicadores e propor iniciativas relacionadas à agenda ambiental, social e de governança. Suas análises e recomendações são reportadas à Diretoria, que exerce a supervisão estratégica e pode determinar ajustes em políticas, controles internos e diretrizes operacionais.

O engajamento com **stakeholders** constitui fonte relevante para a supervisão da gestão de impactos, com destaque para o processo de Materialidade de Impacto conduzido em 2025, que envolveu públicos internos e externos, incluindo especialistas, clientes e parceiros estratégicos. As contribuições foram consolidadas pelo Comitê de ESG e submetidas à Diretoria para validação dos temas prioritários. Adicionalmente, o relacionamento contínuo com clientes, fornecedores, autoridades regulatórias e parceiros operacionais contribui para a identificação de riscos, expectativas e potenciais impactos associados às operações.

Os resultados desses processos são analisados no âmbito do **Comitê de Gestão Integrada**, estrutura formal do **SGI** responsável por avaliar riscos e oportunidades, acompanhar indicadores de desempenho e monitorar planos de ação relacionados a auditorias, incidentes, não conformidades e melhorias operacionais.

i O Comitê de Gestão Integrada é presidido pelo Diretor Executivo e realiza reuniões ordinárias periodicamente, conforme as necessidades organizacionais e diretrizes da Alta Direção, garantindo que todas as deliberações sejam devidamente registradas em ata.

Com base nessas análises, a Diretoria valida prioridades estratégicas, revisa políticas e procedimentos, reforça controles e orienta a alocação de recursos. A avaliação da eficácia dos processos de devida diligência considera o desempenho dos indicadores do SGI, a evolução da Matriz de Riscos Corporativa, o

acompanhamento de planos de ação, os resultados de auditorias internas e externas e a aderência às políticas corporativas relacionadas à ética, aos direitos humanos, à gestão ambiental e à *compliance*.

GESTÃO DOS IMPACTOS

Embora a responsabilidade final pela gestão dos impactos permaneça com o Diretor Executivo, a organização adota uma estrutura formal de **delegação de responsabilidades** operacionais e técnicas no âmbito do Sistema de Gestão Integrada.

A gestão dos impactos envolve instâncias com atribuições específicas e complementares:



Comitê de Gestão Integrada

Monitoramento de indicadores, análise de riscos e acompanhamento de planos de ação.



Comitê de ESG

Integração da perspectiva ESG às políticas e estratégias corporativas.



Coordenador de ESG

Coordenação técnica das ações, consolidação de informações e acompanhamento de indicadores.

A execução das ações é distribuída entre as gerências e coordenações da empresa. A **Gerência Administrativa-Financeira** atua na consolidação de informações do SGI e no monitoramento de controles internos, enquanto as áreas operacionais, comerciais, de Marketing e de Recursos Humanos são responsáveis pela implementação das políticas e procedimentos em suas respectivas áreas de atuação.

O reporte ao mais alto órgão de governança ocorre de forma estruturada por meio das reuniões trimestrais do Comitê de Gestão Integrada, nas quais são apresentados indicadores do SGI, atualizações da Matriz de Riscos Corporativa, *status* de planos de ação e temas relevantes relacionados à agenda ESG.

As reuniões são formalizadas em atas que registram decisões, responsáveis e prazos. Informações complementares são consolidadas pelo **Coordenador de ESG** e apresentadas à Diretoria também no ciclo anual de planejamento estratégico, podendo haver reportes extraordinários em situações que envolvam riscos relevantes ou decisões estratégicas.

Dessa forma, a Shipping Protection assegura que a supervisão e a gestão dos impactos econômicos, ambientais e sociais ocorram de forma estruturada, integradas à governança corporativa e alinhadas à estratégia da organização.



Transparência e governança no relato de sustentabilidade

GRI 2-14

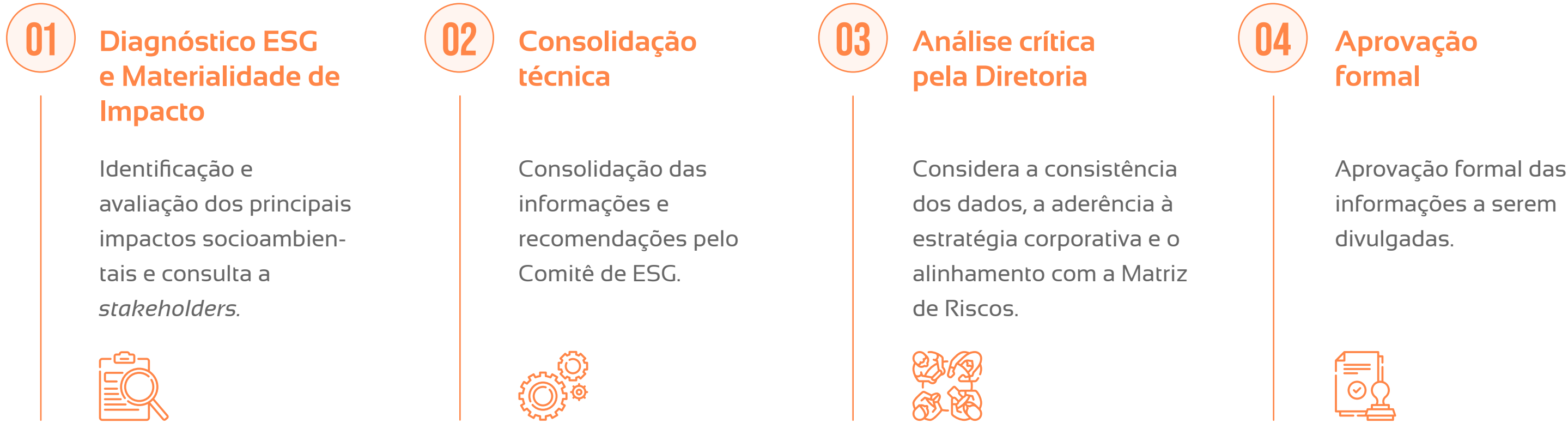
O processo de relato de sustentabilidade da Shipping Protection é estabelecido com base em uma governança estruturada, na qual a Diretoria exerce papel central na supervisão, análise crítica e aprovação das informações divulgadas. Esse modelo busca assegurar que o relato reflita, com consistência e transparência, os impactos, riscos e oportunidades associados à atuação da companhia.



Comitê de ESG

Para apoiar tecnicamente esse processo, a empresa instituiu, em julho de 2024, o Comitê de ESG, com composição definida e atribuições formalmente estabelecidas. Vinculado à Diretoria, o Comitê atua como instância consultiva e técnica, sendo responsável por planejar, implementar e monitorar as iniciativas de ESG, além de consolidar informações, definir indicadores e produzir relatórios e evidências que subsidiam a tomada de decisão.

O processo de relato de sustentabilidade é conduzido de forma estruturada e compreende as seguintes etapas:



No exercício de 2025, os **temas materiais** foram validados pela Diretoria a partir de recomendação técnica do Comitê de ESG, assegurando sua conexão com os direcionadores estratégicos e os compromissos socioambientais da organização.

Além disso, a Diretoria supervisiona a adequação dos **controles internos** relacionados à coleta, tratamento e consolidação das informações reportadas, incluindo a observância de políticas, procedimentos documentados e práticas corporativas. Esse acompanhamento contínuo contribui para fortalecer a **integridade, a rastreabilidade e a credibilidade do relato**.

Gestão de integridade e conformidade regulatória

GRI 2-16 · GRI 2-25 · GRI 2-26 · GRI 2-27

A gestão responsável de impactos e a promoção de uma cultura de integridade exigem que organizações mantenham canais claros para ouvir preocupações, orientar e tratar eventuais ocorrências de forma estruturada. A Shipping Protection mantém **processos formais para identificar, registrar e tratar manifestações** relacionadas a impactos socioambientais e à conduta empresarial responsável, integrados à sua **Matriz de Riscos Corporativa**, ao **Sistema de Gestão Integrada (SGI)** e à **Materialidade de Impacto (2025)**.

Esses processos contemplam dois eixos:

EIXO 1

Queixas de impacto

Identificação e tratamento de queixas relacionadas a impactos negativos reais ou potenciais que possam afetar *stakeholders*.

EIXO 2

Conduta empresarial

Mecanismos disponíveis para aconselhamento e apresentação de preocupações relacionadas à conduta empresarial responsável, incluindo dúvidas sobre a aplicação de políticas internas, práticas de integridade e conformidade regulatória.

Durante o período de relato **não foram identificados impactos negativos causados diretamente pela empresa que demandassem reparação formal**, nem denúncias graves relacionadas a violações de conduta empresarial. Ainda assim, os mecanismos de escuta, análise e tratamento de manifestações permaneceram ativos e plenamente operacionais.



No mesmo período, não foram registrados casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos aplicáveis às operações da empresa, tampouco aplicação de multas ou sanções administrativas relevantes.

COMUNICAÇÃO DE PREOCUPAÇÕES CRUCIAIS À DIRETORIA

No âmbito da governança, a Diretoria constitui o mais alto órgão responsável por acompanhar preocupações classificadas como cruciais. Essas preocupações são comunicadas por meio de **fluxo formal integrado ao Canal de Denúncias e ao SGI da empresa**. O canal é operado por provedor independente, funciona 24 horas por dia e está acessível a colaboradores, terceiros, fornecedores, clientes e comunidade, com garantia de confidencialidade e possibilidade de anonimato.

As manifestações recebidas passam por triagem técnica inicial e são encaminhadas ao Comitê do Canal de Denúncias, responsável por analisar, investigar e classificar as ocorrências quanto à natureza e criticidade. São consideradas preocupações cruciais aquelas **relacionadas a potenciais violações legais ou regulatórias, corrupção, fraude, conflitos de interesse, assédio, discriminação, violações de direitos humanos ou impactos socioambientais relevantes**, bem como outras situações que possam representar risco significativo à integridade, reputação ou conformidade da empresa.

Quando uma manifestação é classificada como crítica ou de alta relevância, o caso é **formalmente escalonado à Diretoria** para ciência, acompanhamento e eventual deliberação sobre medidas corretivas ou preventivas adicionais. O reporte ocorre por meio de comunicação estruturada que apresenta a natureza da manifestação, o status da apuração, as medidas adotadas e recomendações para aprimoramento de controles internos. Esses registros integram o sistema de governança corporativa da empresa e asseguram rastreabilidade e transparência no tratamento das ocorrências.

No período de relato, **não houve manifestações classificadas como preocupações cruciais** que demandassem comunicação ou deliberação específica da Diretoria.

COMPROMISSO COM A REPARAÇÃO DE IMPACTOS NEGATIVOS

A Shipping Protection assume formalmente o compromisso de prevenir, mitigar e, quando aplicável, promover ou colaborar com a **reparação de impactos negativos** decorrentes de suas operações, produtos, serviços ou relações de negócio. Esse compromisso está refletido em instrumentos institucionais como:



Código de Ética e Conduta.



Declaração de Respeito aos Direitos Humanos.



Política de Gestão Integrada.



Política de Gestão de Riscos.



Política de Gestão Sustentável de Fornecedores.

Caso sejam identificados impactos negativos associados às suas atividades, a empresa compromete-se a cessar ou mitigar o impacto, adotar **medidas corretivas** proporcionais à gravidade da ocorrência, revisar **controles internos** e colaborar para a **reparação adequada às partes afetadas**.

Quando os impactos estiverem relacionados às operações ou às relações de negócio, mas sem contribuição causal direta da empresa, a organização busca atuar de forma colaborativa com parceiros e fornecedores para estimular a adoção de medidas corretivas compatíveis com seus **compromissos éticos e socioambientais**.



Gestão de integridade e conformidade regulatória

GRI 2-16 · GRI 2-25 · GRI 2-26 · GRI 2-27

MECANISMOS DE QUEIXAS PARA STAKEHOLDERS

A identificação e o tratamento de queixas relacionadas a impactos negativos são realizados por meio de mecanismo estruturado, operacionalizado principalmente pelo **Canal de Denúncias**. Esse canal também pode ser utilizado para relatar questões sociais, ambientais ou de governança que afetem *stakeholders*. As manifestações recebidas são analisadas pelo **Comitê do Canal de Denúncias**, que define a necessidade de investigação e delibera sobre eventuais medidas corretivas ou preventivas, seguindo procedimento interno documentado, com definição de prazos e registro formal das conclusões.

O mecanismo é gerenciado em nível organizacional e integrado ao **SGI** e à **Política de Gestão de Riscos**, assegurando consistência de critérios e monitoramento institucional. A empresa assegura **confidencialidade** no tratamento das manifestações e **proteção contra retaliação** aos manifestantes, conforme estabelecido em seu Código de Ética e Conduta.

No que se refere à cadeia de fornecimento, a empresa estabelece diretrizes de conduta ética e socioambiental por meio de sua **Política de Gestão Sustentável de Fornecedores** e do **Código de Conduta para Prestadores de Serviços e Fornecedores**. No período de relato, entretanto, não foi estabelecida exigência formal para que fornecedores implementassem mecanismos próprios de queixas em nível operacional.

PROCESSOS DE MITIGAÇÃO E CORREÇÃO DE IMPACTOS

A abordagem da empresa para reparação de impactos negativos também envolve processos preventivos e corretivos associados à gestão ambiental, social e de cadeia de suprimentos. No âmbito ambiental, a empresa mantém procedimentos como o **Plano de Prevenção de Acidentes Ambientais**, que estabelece diretrizes para resposta estruturada diante de ocorrências ambientais. Caso seja identificado impacto real, são adotadas medidas de contenção, comunicação às partes pertinentes e correção operacional.

Adicionalmente, iniciativas internas contribuem para reduzir riscos e prevenir impactos ambientais, fortalecendo a cultura de **responsabilidade socioambiental** na organização, como:



Manual de Consumo Consciente.



Manual de Coleta Seletiva.



Programa de Educação Ambiental.

No campo social, eventuais impactos relacionados a condições de trabalho, saúde e bem-estar ou relacionamento com comunidades são tratados por meio de ajustes gerenciais, revisão de práticas e fortalecimento das políticas internas, com base nos resultados de monitoramentos internos e avaliações de risco.

A empresa também realiza avaliações periódicas da **cadeia de suprimentos**, reforçando exigências de conformidade socioambiental e adotando medidas corretivas quando identificadas inconsistências relevantes. Esses processos complementam os mecanismos formais de queixas, permitindo a adoção de medidas corretivas mesmo quando não há reclamação formal apresentada por *stakeholders*.

ENVOLVIMENTO DE STAKEHOLDERS E MELHORIA DOS MECANISMOS

Os usuários-alvo dos mecanismos de queixas incluem:



Colaboradores



Parceiros locais



Prestadores de serviço fixos



Fornecedores



Clientes



Comunidades impactadas*

**Quando aplicável e forem potencialmente impactadas pelas operações da empresa.*

Embora os mecanismos atuais tenham sido concebidos internamente pela gestão e pela Diretoria, a empresa considera percepções e expectativas desses públicos por meio de consultas realizadas no processo de **materia-lidade**, entrevistas com especialistas e interações recorrentes com clientes, parceiros e autoridades regulatórias.

Essas interações contribuem para identificar oportunidades de melhoria nos canais existentes, especialmente quanto à acessibilidade, clareza de comunicação e tempo de resposta. No ambiente interno, colaboradores também podem apresentar preocupações diretamente à liderança, o que permite **ajustes contínuos** na gestão das demandas.



Gestão de integridade e conformidade regulatória

GRI 2-16 · GRI 2-25 · GRI 2-26 · GRI 2-27

MONITORAMENTO DA EFICÁCIA DOS MECANISMOS

A eficácia dos mecanismos é monitorada por meio de acompanhamento gerencial contínuo e análise qualitativa das manifestações recebidas. Entre os critérios considerados estão:

- 01

Tempo de resposta às demandas recebidas.
- 02

Resolução efetiva das situações apresentadas.
- 03

Ausência de recorrência após adoção de medidas corretivas.

No relacionamento com clientes, parceiros e fornecedores, a eficácia também é refletida na manutenção da **confiança comercial** e na inexistência de litígios relacionados a impactos não tratados.

Até o período de relato **não foram identificados padrões recorrentes de queixas** relacionadas a impactos negativos causados diretamente pela Shipping Protection. As demandas eventualmente recebidas foram tratadas individualmente e solucionadas por meio de diálogo direto e medidas corretivas proporcionais.

MECANISMOS PARA ACONSELHAMENTO E APRESENTAÇÃO DE PREOCUPAÇÕES

Além dos mecanismos de queixas, a empresa disponibiliza canais para aconselhamento e apresentação de preocupações relacionadas à **conduta empresarial responsável**. Esses mecanismos incluem comunicação direta com a liderança ou com a Diretoria, canais institucionais de contato e interlocução com órgãos reguladores, quando aplicável.

Por meio desses canais, colaboradores, prestadores de serviço, fornecedores, clientes e demais parceiros podem buscar orientação sobre:

- 
Aplicação do Código de Ética e Conduta.
- 
Práticas anticorrupção.
- 
Obrigações regulatórias do setor marítimo e portuário.
- 
Diretrizes socioambientais da empresa.

As solicitações são tratadas com **confidencialidade** e analisadas caso a caso, podendo envolver revisão documental, escuta das partes envolvidas e adoção de medidas corretivas ou preventivas quando necessário.

A Shipping Protection adota formalmente o **princípio de não retaliação** contra qualquer indivíduo que, de boa-fé, busque orientação ou apresente preocupação relacionada à conduta empresarial. Esse compromisso está refletido em suas políticas internas e práticas de governança.

Durante o período de relato, eventuais solicitações de orientação foram tratadas diretamente pela gestão, não havendo registro de denúncias formais relacionadas à corrupção ou violações graves de conduta empresarial nas operações da empresa. A organização reconhece, contudo, que a evolução de sua agenda ESG poderá demandar maior formalização e sistematização de indicadores de desempenho associados a esses mecanismos, mantendo o compromisso de aprimoramento contínuo de suas práticas de governança e integridade corporativa.



Combate à corrupção

GRI 205-1 · GRI 205-2 · GRI 205-3

A integridade é um valor central na condução dos negócios e orienta a forma como a empresa se relaciona com o mercado, o poder público e sua cadeia de valor. Diante de um ambiente regulado e de interações frequentes com agentes externos, o combate à corrupção é tratado de forma estruturada, como um tema estratégico de governança e gestão de riscos, com abordagem preventiva, sistêmica e contínua.

A empresa adota uma postura institucional de **tolerância zero** a práticas de corrupção, suborno, fraude, favorecimento indevido e conflitos de interesse, sustentada por um sistema formal de governança, políticas corporativas, controles internos e compromissos públicos nacionais e internacionais.

Nossa abordagem está estruturada em instrumentos formais que atuam de forma integrada, com destaque para:



Código de Conduta e Ética.



Código de Conduta para
Prestadores de Serviços e
Fornecedores.



Estrutura de governança com
atuação da Diretoria Executiva,
Comitê ESG e área de Riscos/
Compliance.



Canal de Denúncias e
mecanismos de reporte interno.



Política de Relacionamento com
o Poder Público.



Política de Gestão de Riscos.

A supervisão e a responsabilidade pelo tema estão formalmente distribuídas entre a alta liderança e instâncias específicas de governança interna:



Diretoria Executiva

Responsável pelo direcionamento estratégico, posicionamento institucional e tomada de decisão sobre temas críticos de integridade.



Comitê ESG

Acompanha riscos, diretrizes e práticas relacionadas à ética, integridade e governança.



Comitê do Canal de Denúncias

Responsável pela análise, tratamento e encaminhamento de relatos relacionados a desvios de conduta.



Comitê do SGI (Sistema de Gestão Integrada)

Atua no monitoramento de processos, controles internos e aderência a normas e procedimentos.



Áreas administrativas e de gestão de riscos

Apoiam o monitoramento contínuo, a identificação de riscos e a aplicação das políticas internas.



Combate à corrupção

A avaliação de riscos de corrupção abrange a totalidade das operações **(100%)**, uma vez que o tema está incorporado à **Matriz de Riscos Corporativa** e aos **processos de governança**. Os riscos identificados são predominantemente potenciais e refletem características do setor de atuação, especialmente em interações com autoridades públicas, órgãos reguladores, operadores portuários e nas relações com fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais e intermediários.

Entre os principais riscos mapeados estão a oferta ou recebimento indevido de vantagens, pagamentos para facilitação de processos, conflitos de interesse em relações comerciais, fraudes contratuais e condutas inadequadas de terceiros atuando em nome da organização.

Esses riscos podem gerar impactos financeiros (como multas e perda de contratos), operacionais (restrições regulatórias ou suspensão de atividades) e reputacionais (perda de confiança de *stakeholders*). Também reconhecemos riscos potenciais decorrentes de nossa cadeia de valor, especialmente nas relações com:

Prestadores de serviços

Fornecedores

Parceiros comerciais

Intermediários e representantes

O monitoramento de possíveis riscos é realizado de forma contínua, com base na Matriz de Riscos Corporativa, em **indicadores de acompanhamento** e na atuação das estruturas de governança e *compliance*, permitindo atualização permanente conforme a evolução das atividades e do ambiente regulatório.

A eficácia das medidas de combate à corrupção é acompanhada por meio da gestão contínua dos riscos corporativos, revisões periódicas das políticas internas, monitoramento do cumprimento dos códigos de conduta e análise de eventuais ocorrências ou não conformidades identificadas nas operações e relações comerciais.

A ausência de registros de infrações relacionadas à corrupção no período reportado é considerada um indicador da efetividade dos controles adotados, sem prejuízo do aprimoramento contínuo dos mecanismos de prevenção.

COMUNICAÇÃO E CAPACITAÇÃO SOBRE POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS ANTICORRUPÇÃO

As diretrizes de integridade são formalizadas em instrumentos como **Código de Conduta e Ética**, **Código de Conduta para Prestadores de Serviços e Fornecedores**, **Política de Relacionamento com o Poder Público** e **Política de Gestão de Riscos**, sendo amplamente comunicadas e incorporadas à rotina organizacional.

GRI 205-1 · GRI 205-2 · GRI 205-3

100%

dos membros da Governança e dos Colaboradores

Receberam comunicação formal sobre políticas e procedimentos anticorrupção, por meio de códigos, normativos internos, integrações institucionais, treinamentos periódicos e comunicações internas. A capacitação alcançou **100% do quadro funcional**, reforçando o entendimento e a aplicação prática das diretrizes.

As orientações são estendidas aos parceiros de negócios por meio de cláusulas contratuais, códigos específicos e processos formais de contratação e relacionamento, e abrangem fornecedores, prestadores de serviços, parceiros operacionais, intermediários e, quando aplicável, clientes corporativos. Embora não haja mensuração consolidada do percentual, as diretrizes são aplicáveis a todos os contratos ativos e relações formais.

CASOS CONFIRMADOS DE CORRUPÇÃO E MEDIDAS ADOTADAS

No período de relato, **não foram identificados casos confirmados de corrupção**, nem registros de sanções a colaboradores, rescisão ou não renovação de contratos com parceiros por esse motivo, ou processos judiciais relacionados ao tema.

A gestão de eventuais ocorrências é realizada por meio de mecanismos formais, como o **Canal de Denúncias**, que permite o reporte por colaboradores e terceiros, com apuração conduzida por instâncias internas e adoção de medidas corretivas e disciplinares quando necessário. Esse processo é complementado pelo monitoramento contínuo da **Matriz de Riscos Corporativa**, pela atuação dos comitês internos e pela supervisão da liderança.

A ausência de ocorrências no período, aliada à cobertura integral das ações de comunicação e capacitação, indica a efetividade da abordagem preventiva adotada, baseada em políticas estruturadas, controles internos e fortalecimento contínuo da cultura de ética, transparência e conformidade.



Incentivos que conectam pessoas, estratégia e valor

GRI 2-19 · GRI 2-20

A valorização das pessoas e a promoção de relações de trabalho justas e transparentes orientam a forma como a Shipping Protection estrutura sua política de remuneração. A empresa entende a remuneração como um instrumento estratégico para atrair, motivar e reter profissionais qualificados, ao mesmo tempo em que promove o alinhamento entre desempenho individual, resultados organizacionais e sustentabilidade financeira.

A política remuneratória é formalizada por meio de um **Programa de Remuneração e Benefícios**, aprovado pela Diretoria Executiva e aplicável tanto à alta liderança quanto aos colaboradores. Suas diretrizes consideram princípios de **equidade interna**, competitividade em relação ao mercado, responsabilidade econômica e conformidade com a legislação trabalhista vigente.

A estrutura de remuneração está baseada em **remuneração fixa**, definida de acordo com a responsabilidade do cargo, a complexidade das funções e parâmetros de mercado, além da oferta de benefícios corporativos

padronizados. Os reajustes salariais seguem regras estabelecidas para mérito, promoção, enquadramento e reclassificação de cargos, sendo condicionados à **avaliação de desempenho**, critérios técnicos e disponibilidade orçamentária, com aprovação obrigatória da Diretoria Executiva.

O processo de definição e revisão da remuneração envolve as áreas de Gestão de Pessoas e Financeira, com validação final da Diretoria Executiva. Na construção e atualização das práticas remuneratórias, são considerados fatores como:

-  Análise de mercado.
-  Responsabilidades dos cargos.
-  Desempenho individual.
-  Sustentabilidade econômico-financeira.
-  Conformidade legal.

No que se refere à remuneração do Diretor Executivo, sua definição ocorre em conjunto com a **Gerência Administrativa-Financeira**, levando em conta o desempenho organizacional, as responsabilidades estratégicas, a sustentabilidade financeira da empresa e parâmetros de mercado.

Em razão da estrutura organizacional vigente, a Shipping Protection não possui Conselho de Adminis-

tração formal nem comitê independente de remuneração, sendo a supervisão do tema realizada no âmbito da própria estrutura executiva. A empresa, no entanto, reconhece essa ausência como uma oportunidade de aprimoramento e prevê, em seu planejamento estratégico, a futura constituição de um **Conselho de Administração independente**, que deverá assumir, entre outras atribuições, a supervisão dos processos relacionados à remuneração da alta liderança.

Atualmente, não há políticas estruturadas de remuneração variável, incentivos de longo prazo, remuneração baseada em ações ou mecanismos formais vinculados a metas ESG ou indicadores ambientais, sociais e de *compliance*. Também não existem políticas de bônus de atração, pagamentos diferenciados em processos de recrutamento, indenizações especiais por rescisão ou cláusulas de devolução de incentivos (*clawback*). Em relação à aposentadoria, não há benefícios complementares diferenciados para a alta liderança, sendo aplicáveis apenas as regras do regime oficial da Previdência Social.

A remuneração da alta liderança não está formalmente vinculada ao desempenho na gestão de impactos econômicos, ambientais ou sociais no período reportado. Ainda assim, a empresa encontra-se em processo de consolidação de seu Plano de Cargos e Salários, iniciativa que busca fortalecer progressivamente a governança, a transparência e a clareza dos critérios de evolução remuneratória.

As percepções e expectativas dos *stakeholders* em relação à remuneração são consideradas por meio de diferentes mecanismos internos de escuta e gestão, incluindo processos de avaliação de desempenho,

interações diretas entre colaboradores e liderança, solicitações formais de revisão salarial, canais internos de comunicação, Canal de Denúncias e insumos provenientes do processo de materialidade. Esses mecanismos permitem identificar percepções relacionadas à equidade, competitividade salarial e alinhamento com práticas de mercado, subsidiando eventuais ajustes na política.

Adicionalmente, a empresa conta com o apoio técnico de **consultoria externa especializada** em Recursos Humanos para a implantação e revisão de sua estrutura de cargos e salários, política salarial e instrumentos correlatos. Essa consultoria atua no suporte metodológico e técnico, contribuindo para o alinhamento às práticas de mercado, organização interna de cargos e **conformidade trabalhista**. As decisões finais permanecem sob responsabilidade da Diretoria Executiva, e a consultoria não participa de decisões individuais relacionadas à remuneração do mais alto executivo.

Em função da estrutura societária atual, não há processo formal de deliberação por acionistas ou *stakeholders* sobre políticas ou propostas de remuneração. Ainda assim, a empresa reconhece a importância de fortalecer continuamente seus **mecanismos de governança remuneratória**, entendendo que o aprimoramento dessas práticas é parte essencial de seu processo de amadurecimento institucional.



Proporção da remuneração total anual

GRI 2-21

REMUNERAÇÃO TOTAL ANUAL -
EXERCÍCIO 2025

R\$ 233.351,50

Indivíduo mais bem pago

REMUNERAÇÃO TOTAL ANUAL
DOS DEMAIS COLABORADORES

R\$ 1.479.686,59

24 empregados

REMUNERAÇÃO MÉDIA ANUAL DOS
DEMAIS COLABORADORES

R\$ 61.653,61

Excluindo o mais bem pago

3,78 x

Com base nesses valores, a proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e a remuneração média anual dos demais empregados foi de aproximadamente 3,78 vezes no período de relato.

3,9 x

Em relação à evolução das remunerações, a proporção entre o aumento percentual da remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e o aumento percentual médio da remuneração total anual dos demais empregados foi de aproximadamente 3,9 vezes no período analisado.

As informações referem-se aos anos de 2024 e 2025 e foram apuradas de forma consistente entre os períodos, permitindo a comparação dos percentuais de variação e a determinação das proporções apresentadas.



Colaboradores da Shipping Protection reunidos no escritório.

Meio ambiente



Biodiversidade na cadeia de valor: prevenção, governança e conservação

GRI 3-3 · GRI 101-1 · GRI 101-2 · GRI 101-3 · GRI 101-4

Mesmo atuando predominantemente na prestação de serviços administrativos e de agenciamento marítimo — sem intervenção direta em ecossistemas naturais — a Shipping Protection considera que empresas podem impactar a biodiversidade de forma direta ou indireta, especialmente por meio de suas relações de negócio e da cadeia de valor.

Na empresa, o tema é gerenciado a partir de uma **abordagem preventiva e institucional**, integrada à estrutura de governança ESG e orientada por políticas, programas e procedimentos internos que buscam reduzir riscos ambientais, fortalecer práticas responsáveis e promover a conservação ambiental.

A gestão considera especialmente os impactos indiretos associados ao setor marítimo e portuário, ambiente em que a organização atua e que apresenta elevada sensibilidade ambiental, particularmente em ecossistemas costeiros e marinhos.



Vista aérea do Rio Amazonas e da vegetação nativa da região.

POLÍTICAS E COMPROMISSOS PARA DETER E REVERTER A PERDA DE BIODIVERSIDADE

O posicionamento institucional da Shipping Protection em relação à biodiversidade está incorporado à sua identidade organizacional, incluindo missão, visão, propósito e políticas corporativas que orientam suas operações e relações de negócio.

Esse posicionamento é operacionalizado por meio de **políticas e diretrizes** que contribuem para prevenir impactos ambientais e fortalecer a proteção indireta da biodiversidade.



Políticas e diretrizes

- **Gestão sustentável de fornecedores** com incorporação de critérios ambientais.
- **Código de conduta** aplicável a fornecedores e parceiros operacionais.
- Programas de **educação e conscientização ambiental**.
- Diretrizes internas de **consumo consciente e gestão de resíduos**.
- Atuação preventiva junto à **cadeia de valor**.
- Iniciativas institucionais de **conservação ambiental**.

As diretrizes aplicam-se de forma transversal às atividades da organização e às suas relações de negócio, orientando tanto as operações internas quanto o relacionamento com fornecedores, prestadores de serviço, parceiros operacionais e clientes.



Biodiversidade na cadeia de valor: prevenção, governança e conservação

GRI 3-3 · GRI 101-1 · GRI 101-2 · GRI 101-3 · GRI 101-4

OBJETIVOS E METAS RELACIONADOS À BIODIVERSIDADE

Os objetivos e metas atualmente associados ao tema biodiversidade possuem caráter predominantemente **institucional e preventivo**, refletindo o perfil operacional da organização e a predominância de impactos indiretos.



Principais compromissos assumidos

- Contribuir para que as operações e cadeia de valor não estejam associadas ao desmatamento, compromisso formalizado por meio da adesão ao **Movimento Impacto Amazônia**;
- Apoiar a **conservação de ecossistemas naturais** por meio da destinação de área para criação de uma RPPN e ações de educação ambiental;
- Promover **práticas ambientais responsáveis** na cadeia de fornecedores.

PACTO GLOBAL DA ONU

Movimento Impacto Amazônia

O Movimento Impacto Amazônia, iniciativa do **Pacto Global da ONU no Brasil**, engaja empresas para eliminar o desmatamento na **Amazônia Legal até 2030**. Focado no uso responsável do solo e na **bioeconomia (floresta viva)**, o movimento conecta o setor privado a práticas regenerativas, promovendo alternativas econômicas sustentáveis para a região.

Essas metas foram formalizadas em 2025 e são acompanhadas por indicadores institucionais relacionados à aplicação de critérios ambientais na **cadeia de fornecedores**, à execução de programas de educação ambiental e ao monitoramento das iniciativas de conservação ambiental.

IDENTIFICAÇÃO DE IMPACTOS NA BIODIVERSIDADE

A identificação de impactos reais e potenciais relacionados à biodiversidade foi realizada a partir da análise do modelo de negócios, da natureza das operações e do relacionamento com a cadeia de valor, considerando também os resultados do **estudo de materialidade** conduzido em 2025.

A avaliação considerou que:



As atividades próprias da organização são predominantemente administrativas.



Não há uso direto da terra, exploração de recursos naturais ou intervenção em ecossistemas.



Os **principais riscos ambientais** estão associados de forma indireta às operações de fornecedores e parceiros ligados ao **ambiente portuário e marítimo**.

Os impactos negativos potenciais identificados estão relacionados principalmente a riscos **ambientais indiretos** associados à cadeia operacional, como incidentes ambientais, poluição, descarte inadequado de resíduos ou não conformidades ambientais em atividades realizadas por terceiros. Esses impactos podem afetar especialmente:



Ecossistemas costeiros e marinhos.



Trabalhadores da cadeia logística.



Comunidades localizadas no entorno de áreas portuárias.



Impactos positivos identificados

- Estímulo à adoção de **boas práticas ambientais** na cadeia de valor;
- Promoção de **educação ambiental e conscientização socioambiental**;
- Contribuição para a **conservação da biodiversidade** por meio da criação de uma **reserva particular do patrimônio natural em Alcântara (MA)**.



Equipe de colaboradores diretos do Projeto em Timbóuba.

Biodiversidade na cadeia de valor: prevenção, governança e conservação

GRI 3-3 · GRI 101-1 · GRI 101-2 · GRI 101-3 · GRI 101-4

GESTÃO DOS IMPACTOS NA BIODIVERSIDADE

A supervisão estratégica do tema é realizada por um **Comitê de ESG**, composto pelo Diretor Executivo, pelo Coordenador de ESG e pela Gerente Administrativa-Financeira. No nível operacional, a **área de ESG** coordena a implementação das diretrizes e acompanha as iniciativas relacionadas ao tema, com participação das áreas de Compras, Contratos e Operações na qualificação e no monitoramento da **cadeia de fornecedores**.

A gestão é orientada por políticas, programas e procedimentos que incluem:

-  **Qualificação socioambiental** de fornecedores e prestadores de serviço.
-  Exigência de **conformidade ambiental** nas relações de negócio.
-  Educação e conscientização ambiental contínua.
-  Adoção de práticas internas de **consumo consciente e gestão adequada de resíduos**.
-  Apoio institucional à **conservação ambiental**.

Essa abordagem está alinhada à lógica da **hierarquia de mitigação de impactos**, com prioridade para a prevenção e minimização de riscos ambientais indiretos.

Considerando o perfil operacional da organização, a aplicação da hierarquia de mitigação concentra-se principalmente nas etapas de **prevenção e minimização**.



Principais medidas adotadas

- Incorporação de **critérios ambientais** nos processos de qualificação e relacionamento com fornecedores.
- Exigência de licenças, documentação ambiental e **planos de prevenção de acidentes ambientais** quando aplicável às operações de parceiros.
- Programas internos de educação e conscientização ambiental.
- Práticas de consumo consciente, **digitalização** e gestão de resíduos.
- Apoio institucional à conservação ambiental.

Não foram identificados impactos operacionais diretos que demandem medidas de restauração ou compensação ambiental. Ainda assim, a empresa mantém iniciativas voluntárias de conservação, como a destinação de área para criação de uma **Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN)** voltada à proteção permanente de ecossistemas naturais.

SINERGIAS ENTRE BIODIVERSIDADE E CLIMA

A Shipping Protection adota uma gestão ambiental que busca gerar sinergias entre a proteção da biodiversidade e as ações relacionadas à **mitigação das mudanças climáticas**.

Entre as iniciativas que contribuem simultaneamente para esses dois temas, destacam-se:



Incentivo ao **uso consciente de recursos e digitalização** de processos, reduzindo consumo de papel, energia e emissões indiretas.



Planejamento para utilização de **energia renovável** no escritório.



Conservação de vegetação nativa associada à área destinada à criação da RPPN.

Até o momento, não foram identificados conflitos relevantes entre medidas voltadas à gestão climática e à conservação da biodiversidade.



Monitoramento de fauna silvestre: grupo de quatis avistado em habitat natural.

Biodiversidade na cadeia de valor: prevenção, governança e conservação

GRI 3-3 · GRI 101-1 · GRI 101-2 · GRI 101-3 · GRI 101-4

MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO
DA EFICÁCIA DAS MEDIDAS

A eficácia das medidas adotadas é acompanhada por meio de **controles operacionais**, processos de verificação documental e monitoramento da cadeia de fornecedores.



Principais mecanismos utilizados

- **Análise documental ambiental** na contratação e renovação de fornecedores.
- Aplicação de **critérios ESG** na qualificação da cadeia de valor.
- Acompanhamento das ações internas de **educação ambiental**.
- Monitoramento de práticas de consumo consciente e **digitalização de processos**.
- Registro e acompanhamento de eventuais **riscos ou não conformidades ambientais**.

No período analisado:



A **verificação documental ambiental** permaneceu como etapa obrigatória na contratação de fornecedores.



Os **critérios socioambientais** continuaram sendo aplicados na gestão da cadeia de valor.



Foram mantidas as ações de educação ambiental e as práticas internas de consumo consciente.



Não foram registrados incidentes ambientais relevantes associados diretamente às atividades da organização.

ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS

As medidas adotadas na gestão do tema biodiversidade foram influenciadas pelo processo estruturado de **engajamento de stakeholders** realizado no estudo de materialidade de 2025. Esse processo envolveu:



O processo permitiu identificar percepções sobre riscos ambientais, expectativas sociais e oportunidades de atuação responsável no setor marítimo. A partir dessas contribuições, foram fortalecidas iniciativas relacionadas à **prevenção de impactos ambientais indiretos**, à educação ambiental e à promoção de práticas sustentáveis na cadeia de valor.

O engajamento com *stakeholders* também contribui para o acompanhamento da eficácia das medidas adotadas, permitindo revisar e aprimorar continuamente as políticas e práticas relacionadas à **gestão da biodiversidade**.

TRATAMENTO DE NÃO CONFORMIDADES
AMBIENTAIS NA CADEIA DE VALOR

A Shipping Protection possui critérios e procedimentos estabelecidos para o tratamento de **não conformidades ambientais** identificadas na relação com fornecedores, prestadores de serviço e parceiros operacionais.

Nos casos em que sejam identificados riscos ambientais relevantes ou descumprimento das exigências ambientais aplicáveis, a organização adota um **processo progressivo** de tratamento da não conformidade.

Esse processo pode incluir:

01

Notificação formal ao fornecedor, solicitação de ajustes e a implementação de um plano de melhoria com prazos definidos para regularização.

02

Caso a situação persista ou não sejam observados avanços na correção das irregularidades identificadas, podem ser aplicadas medidas adicionais, como **restrição ou suspensão da contratação**.

03

Em último caso, **o encerramento da relação comercial**, conforme previsto no Código de Conduta para Prestadores de Serviços e Fornecedores.

No âmbito operacional, fornecedores envolvidos em atividades marítimas ou portuárias devem apresentar **documentação ambiental específica** antes da contratação ou da realização das operações, incluindo licenças ambientais aplicáveis e **planos de prevenção de acidentes ambientais, quando pertinentes**. Essa documentação é analisada pelas áreas responsáveis da organização como parte do processo de qualificação e controle da cadeia de valor.

Em situações em que sejam identificadas pendências ou não conformidades, o fornecedor é formalmente notificado para regularização, podendo ocorrer a suspensão da contratação ou da operação até que os requisitos ambientais sejam devidamente atendidos, conforme estabelecido nos procedimentos internos da empresa.

Até o momento, **não foram registrados casos que tenham exigido o encerramento de relações comerciais** em razão de riscos ambientais ou questões relacionadas à biodiversidade.



Gestão climática e inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE)

GRI 305-1 · GRI 305-2 · GRI 305-3

Mesmo em organizações com perfil operacional predominantemente administrativo e de prestação de serviços, as atividades corporativas e as relações de negócio podem gerar emissões associadas ao consumo de energia, deslocamentos e outras operações indiretas. Por essa razão, a Shipping Protection busca compreender seu perfil emissor e integrar a **gestão climática** às suas práticas de sustentabilidade e governança ambiental.

Como parte desse compromisso, a organização realizou seu primeiro Inventário de Gases de Efeito Estufa, referente ao exercício de 2024. O inventário foi desenvolvido conforme a metodologia do Programa Brasileiro GHG Protocol, em conformidade com a norma ISO 14064-1, abrangendo as emissões dos Escopos 1, 2 e 3.

Para fins de consolidação das emissões, foi adotada a abordagem de controle operacional, considerando sob responsabilidade da organização as operações sobre as quais possui autoridade para estabelecer e implementar políticas e procedimentos operacionais.

O período de contabilização das emissões compreendeu de **1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024**, adotado como **ano-base** para monitoramento e comparação da evolução das emissões nos ciclos subsequentes.

Gases contabilizados

Foram incluídos no cálculo os gases dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄) e óxido nitroso (N₂O), convertidos em toneladas de dióxido de carbono equivalente (tCO₂e) com base nos **Potenciais de Aquecimento Global (GWP)** definidos pelo **Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC)**, considerando o relatório AR5 e horizonte de 100 anos.

Fatores de emissão

Os fatores de emissão utilizados foram obtidos a partir de bases técnicas reconhecidas internacionalmente, incluindo o Departamento de Meio Ambiente, **Alimentação e Assuntos Rurais do Reino Unido (Defra)**, o **Balanco Energético Nacional (BEN)**, o fator de emissão do **Sistema Interligado Nacional (SIN)** publicado pelo então **Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações (MCTIC)**, além de dados da **Associação Brasileira de Resíduos e Meio Ambiente (Abrema)** para estimativas relacionadas à gestão de resíduos.

PERFIL DE EMISSÕES

No exercício de 2024, as emissões totais da Shipping Protection somaram **19,24 toneladas de CO₂** equivalente (tCO₂e), considerando os Escopos 1, 2 e 3.

19,24

tCO₂e — emissões totais em 2024
Escopos 1, 2 e 3 consolidados conforme metodologia GHG Protocol e ISO 14064-1.

ESCOPO 1

0,00

tCO₂e

ESCOPO 2

0,51

tCO₂e

ESCOPO 3

18,73

tCO₂e

Não foram identificadas emissões diretas de GEE associadas ao Escopo 1 no período reportado. Conforme apurado no Inventário de Gases de Efeito Estufa, a única categoria avaliada nesse escopo foi a de **emissões fugitivas**, não tendo sido registradas ocorrências no exercício de 2024. Dessa forma, as emissões diretas totalizaram **0,00 tCO₂e**.

As emissões indiretas associadas ao consumo de energia elétrica adquirida (Escopo 2), calculadas pelo método baseado na localização, totalizaram **0,51**

tCO₂e. Essas emissões referem-se exclusivamente ao consumo de eletricidade utilizada na operação da sede da organização, em São Luís.

A maior parcela das emissões foi identificada no Escopo 3, correspondente às **emissões indiretas associadas à cadeia de valor e às atividades operacionais indiretas**. No período reportado, as emissões desse Escopo totalizaram **18,73 tCO₂e**, distribuídas entre as seguintes categorias:



Deslocamento casa-trabalho dos colaboradores: 8,58 tco₂e.



Viagens a negócios: 8,15 tco₂e.



Resíduos gerados nas operações: 2,00 tco₂e.

Essas categorias foram priorizadas no primeiro ciclo do inventário por serem consideradas as mais relevantes para o perfil operacional da organização, em linha com as diretrizes do GHG Protocol e com as recomendações técnicas da consultoria responsável pelo diagnóstico ESG e pela elaboração do inventário.

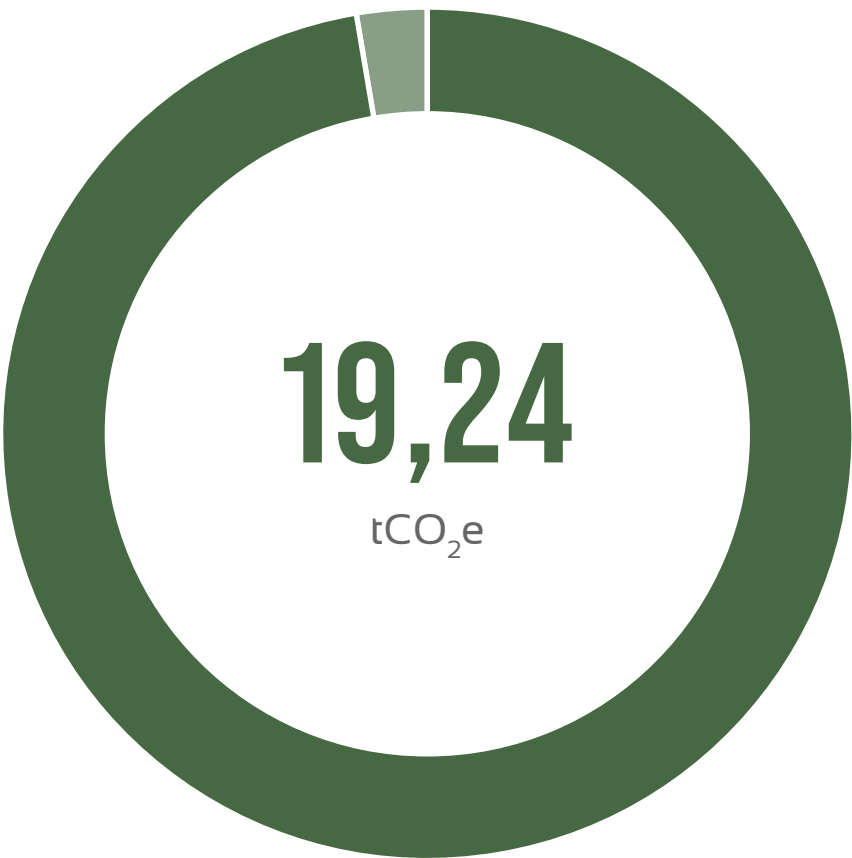
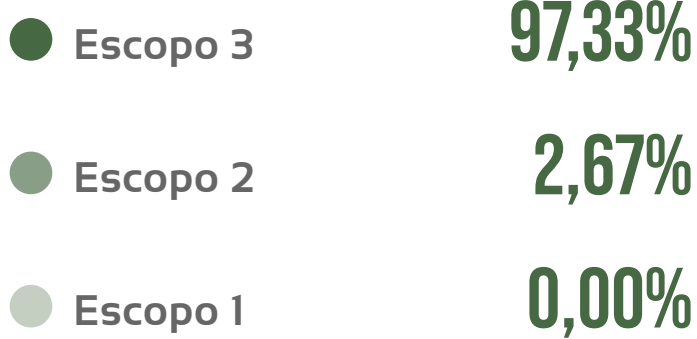
As emissões reportadas referem-se exclusivamente às operações da empresa no **território brasileiro**, conforme os limites organizacionais e geográficos definidos no inventário.



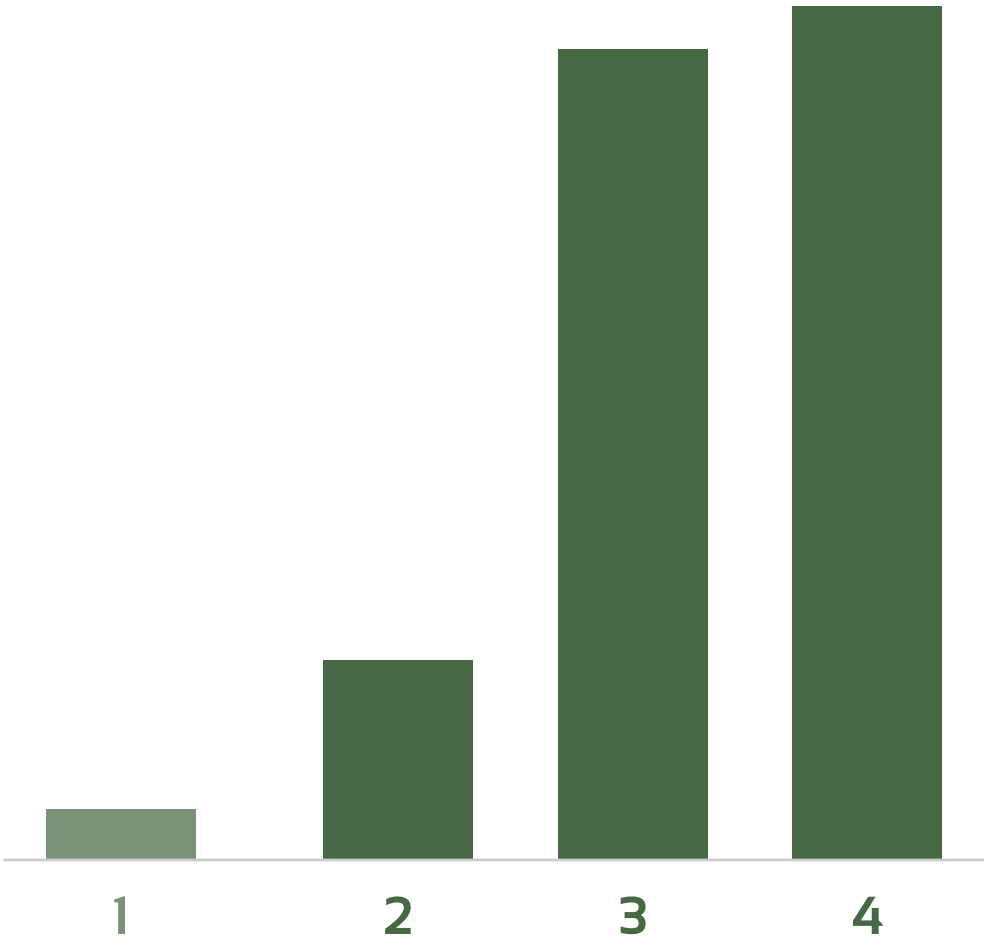
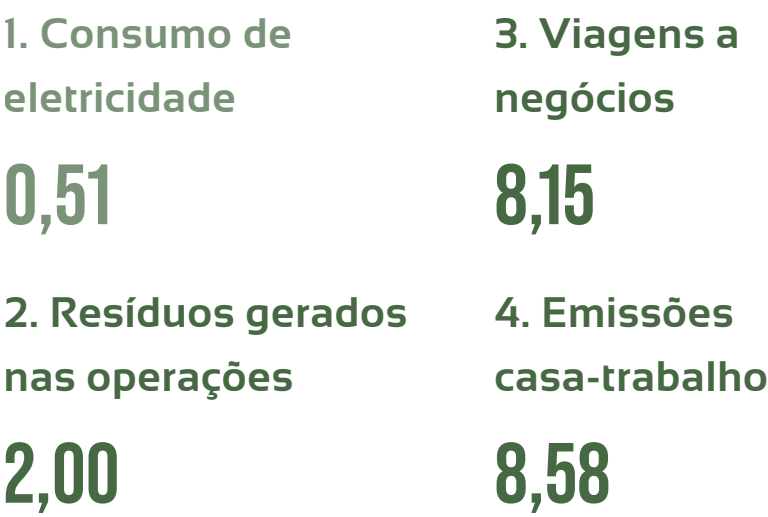
Gestão climática e inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE)

GRI 305-1 · GRI 305-2 · GRI 305-3

Emissões por Escopo



Emissões por categoria (tCO₂e)



Emissões detalhadas

	CO ₂ (t)	CH ₂ (t)	N ₂ O (t)	HFCs (t)	Total de emissões (tCO ₂ e)	Porcentagem
Escopo 1						
Emissões fugitivas	—	—	—	—	—	—
Escopo 2						
Consumo de eletricidade	0,51	—	—	—	0,51	2,67%
Escopo 3						
Resíduos gerados nas operações	—	0,07	0,0004	—	2,00	10,40%
Viagens a negócios	8,08	0,00002	0,0002	—	8,15	42,37%
Emissões casa-trabalho	8,28	0,0003	0,001	—	8,58	44,56%
Total	16,87	0,07	0,001	—	19,24	

Gestão climática e inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE)

GRI 305-1 · GRI 305-2 · GRI 305-3

EMISSÕES BIOGÊNICAS

1,97

tonelada de CO₂ de origem biogênica em emissões identificadas, associadas exclusivamente a categorias do Escopo 3, incluindo resíduos gerados nas operações, viagens a negócios e deslocamento casa-trabalho.

Em conformidade com a metodologia do **GHG Protocol**, as emissões biogênicas são reportadas separadamente e não compõem o total de emissões em tCO₂e do inventário.

Não foram identificadas emissões biogênicas associadas ao Escopo 1, uma vez que a organização não realiza combustão de biocombustíveis em fontes próprias.

IMPACTOS CLIMÁTICOS ASSOCIADOS ÀS ATIVIDADES DA EMPRESA

Os principais impactos identificados estão relacionados às atividades administrativas e às relações de negócio da organização, em especial aos deslocamentos casa-trabalho dos colaboradores e às viagens corporativas.

+80%

das emissões totais registradas no inventário de 2024 estão concentradas nas categorias de deslocamento casa-trabalho e viagens corporativas.

Embora a empresa não esteja atualmente sujeita a exigências regulatórias específicas relacionadas à gestão de emissões, o tema é considerado material sob a perspectiva estratégica e reputacional, especialmente diante da evolução das expectativas de mercado, de clientes e de investidores em relação à **transparência climática**.

Entre os impactos potenciais futuros considerados estão o aumento das emissões decorrente da expansão das operações, da intensificação de viagens corporativas e da evolução do ambiente regulatório e das exigências de **reporte climático**.

Como impacto positivo, a empresa destaca a mensuração e divulgação sistemática das emissões, que permitem identificar as principais fontes emissoras, orientar estratégias de mitigação e fortalecer a **gestão ambiental**.

GOVERNANÇA E GESTÃO DAS EMISSÕES

A gestão das emissões de gases de efeito estufa está integrada à estrutura de governança ambiental e às diretrizes corporativas de sustentabilidade. A supervisão estratégica do tema é realizada pelo **Comitê ESG**, composto pelo Diretor Executivo, pelo Coordenador de ESG e pela Gerente Administrativa-Financeira. Essa instância é responsável por acompanhar o desempenho ambiental da organização, orientar a implementação de iniciativas relacionadas à agenda climática e assegurar a integração do tema à estratégia corporativa.

Responsabilidade técnica

A responsabilidade técnica pela condução do **Inventário de Gases de Efeito Estufa** e pelo acompanhamento das iniciativas de gestão climática é atribuída ao **Coordenador de ESG**, com apoio da área Administrativo-Financeira e de consultoria especializada.

Reporte à Diretoria Executiva

Os resultados do inventário e o andamento das ações relacionadas às emissões são reportados à Diretoria Executiva com periodicidade anual, no contexto do planejamento estratégico, da gestão de riscos e da elaboração do Relatório de Sustentabilidade.

A gestão das **emissões de gases de efeito estufa** é apoiada por um conjunto de políticas, procedimentos operacionais e iniciativas institucionais que orientam a prevenção e a mitigação de impactos ambientais associados às atividades da organização.

No âmbito de suas políticas, compromissos e normas internas relacionadas ao tema climático e ambiental, a empresa conta com os seguintes **instrumentos e iniciativas**:



Programa de Educação Ambiental,

que promove a conscientização interna sobre uso racional de recursos, eficiência energética e redução de impactos ambientais, incluindo emissões associadas às atividades corporativas.



Manual de Coleta Seletiva,

que contribui para a gestão adequada de resíduos e para a mitigação indireta de emissões associadas à destinação inadequada de materiais.



Procedimento de Solicitação de Plano de Prevenção de Acidentes Ambientais,

voltado à prevenção de eventos que possam gerar impactos ambientais relevantes, inclusive emissões não planejadas.



Plano para Aquisição de Energias Renováveis,

que estabelece diretrizes para a priorização de fontes de energia de menor intensidade de carbono, contribuindo para a redução das emissões indiretas (Escopo 2).



Gestão climática e inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE)

GRI 305-1 · GRI 305-2 · GRI 305-3

MEDIDAS ADOTADAS PARA GESTÃO DAS EMISSÕES

A Shipping Protection adota medidas para o gerenciamento de suas emissões de **GEE** fundamentadas em políticas internas e em práticas operacionais voltadas à redução de impactos ambientais.



Principais mecanismos utilizados

- Elaboração periódica do **Inventário de Gases de Efeito Estufa**.
- Controle e monitoramento do consumo de energia elétrica.
- Diretrizes internas de consumo consciente de recursos.
- Implementação do **Plano para Aquisição de Energia de Fontes Renováveis**.
- Programa de Educação Ambiental voltado à conscientização interna.
- **Manual de Coleta Seletiva** para gestão adequada de resíduos.
- Procedimentos de prevenção de acidentes ambientais aplicáveis a fornecedores e parceiros operacionais.

Essas medidas contribuem para a **redução indireta de emissões** e para a incorporação de boas práticas ambientais nas atividades da organização.

METAS E MONITORAMENTO DO DESEMPENHO

Considerando 2024 como ano-base do inventário de emissões, foram estabelecidas metas **prospectivas para o período de 2025 a 2027**, com foco na melhoria do desempenho climático e no fortalecimento da gestão ambiental.

Entre as principais iniciativas planejadas estão a transição para o **consumo de energia proveniente de fontes renováveis**, formalizada no Plano para Aquisição de Energia de Fontes Renováveis, bem como a ampliação da análise das **emissões de Escopo 3** nos próximos ciclos de inventário.

A eficácia das medidas será monitorada por meio da elaboração anual do Inventário de Gases de Efeito Estufa e da análise de indicadores de desempenho, incluindo:



Principais mecanismos utilizados

- Emissões totais de GEE (tco₂e).
- Emissões por colaborador.
- Emissões por resultado financeiro.
- Indicadores específicos relacionados ao consumo de energia.

O progresso será avaliado anualmente pelo Comitê ESG, com base na comparação com a linha de base de 2024.

ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS

O engajamento com *stakeholders* contribui para o aprimoramento contínuo da gestão climática da organização. Esse processo é conduzido por meio de instrumentos formais, incluindo:



Procedimento de Mapeamento de Partes Interessadas



Código de Conduta para Prestadores de Serviços e Fornecedores



Política de Gestão Sustentável de Fornecedores



Política de Relacionamento com o Poder Público



Programa de Valor Sustentável para Clientes

Esses mecanismos permitem incorporar expectativas e contribuições de colaboradores, fornecedores, clientes, comunidades e demais partes interessadas, fortalecendo a adoção de práticas alinhadas aos **compromissos ambientais e climáticos da empresa**.

Por fim, a Shipping Protection encontra-se atualmente em fase de elaboração do Inventário de Gases de Efeito Estufa referente ao exercício de 2025, com o objetivo de aprimorar a série histórica de dados, aprofundar o monitoramento das emissões e fortalecer sua estratégia de gestão climática.



Cadeia de valor e fornecedores

GRI 308-2

Com base na análise de **materialidade de impacto** realizada em 2025 e em avaliação técnica conduzida com especialistas internos, foram identificados **impactos ambientais negativos potenciais e reais** relacionados à cadeia de fornecedores.

Entre os principais impactos destacam-se as **emissões indiretas de gases de efeito estufa (Escopo 3)**, decorrentes do consumo de combustíveis fósseis em operações portuárias e marítimas, transporte terrestre de tripulantes e cargas, serviços de manutenção e reparo e atividades logísticas de apoio operacional. Também foram reconhecidos riscos potenciais associados à **degradação ambiental** decorrente de práticas inadequadas de gestão de resíduos, incluindo descarte incorreto de materiais contaminantes e possíveis não conformidades com normas ambientais aplicáveis às operações portuárias e marítimas.

RISCOS ASSOCIADOS

Biodiversidade e ecossistemas

Atuação indireta de terceiros em ambientes costeiros e portuários, incluindo possíveis impactos sobre fauna e flora locais, poluição hídrica e efeitos cumulativos associados às operações marítimas.

RISCOS ASSOCIADOS

Geração de resíduos

Geração e destinação inadequada de resíduos sólidos e operacionais por fornecedores que atuam em atividades logísticas e operacionais externas.

Os impactos mencionados são reconhecidos como **potenciais e inerentes às características do setor**, tendo sido considerados no processo de materialidade e na avaliação dos riscos relacionados à cadeia de suprimentos.

Embora existam mecanismos de gestão preventiva aplicados ao relacionamento com fornecedores — como a exigência de conformidade legal ambiental no processo de contratação, inclusão de cláusulas contratuais de responsabilidade socioambiental, envio e aceite do **Código de Conduta para Prestadores de Serviços e Fornecedores** e acompanhamento operacional quando aplicável — ainda não foi implementado um processo sistemático que permita identificar, classificar e registrar formalmente fornecedores como causadores de impactos ambientais negativos reais ou potenciais.

Em razão disso, **não houve identificação formal de fornecedores com impactos ambientais negativos** decorrente de avaliação estruturada e, conseqüentemente, não foram estabelecidos acordos formais de melhoria vinculados a esse tipo de avaliação. Da mesma forma, **não houve encerramento de relações comerciais com fornecedores** em decorrência de impactos ambientais identificados em processo avaliativo formal no período de relato.

A **Política de Gestão Sustentável de Fornecedores** prevê o aprimoramento da avaliação ambiental estruturada da cadeia de suprimentos, com definição de critérios, indicadores e mecanismos de monitoramento. A implementação desse processo está prevista para ocorrer a partir de **2026**, como parte da evolução do sistema de gestão da cadeia de fornecedores e do fortalecimento das práticas de **due diligence** socioambiental da organização.



Terras de Timbotuba: projeto de preservação ambiental e interação com as comunidades tradicionais da região de Alcântara (MA).

Social



Valorização das pessoas como base do negócio

GRI 3-3 · GRI 2-30 · GRI 401-1 · GRI 401-2 · GRI 401-3 · GRI 402-1

Na Shipping Protection, os temas Emprego e Relações de Trabalho são compreendidos como pilares para a sustentabilidade do negócio e para a geração de valor no longo prazo. A empresa reconhece que suas pessoas são essenciais para a qualidade dos serviços prestados, especialmente em um setor que demanda conhecimento técnico, responsabilidade operacional e capacidade de resposta em ambientes complexos.

A gestão de pessoas é conduzida de forma estruturada ao longo de todo o **ciclo de vida do colaborador** — do recrutamento ao desligamento — com foco na promoção de relações de trabalho **formais, éticas e transparentes**, no desenvolvimento contínuo e na construção de um ambiente organizacional **saudável, inclusivo e seguro**.

A área de **Recursos Humanos** é responsável pela gestão do tema, com supervisão da **Diretoria Executiva** e apoio de instâncias como o **Comitê de ESG**, o **Comitê de Diversidade e Inclusão**, o **Comitê do Canal de Denúncias** e o **Sistema de Gestão Integrada (SGI)**, assegurando alinhamento com a estratégia corporativa, a legislação trabalhista e a gestão de riscos.

IMPACTOS DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A geração e manutenção de **empregos formais** pela Shipping Protection produzem impactos positivos relevantes. Para os colaboradores, representam acesso à **renda, estabilidade financeira, proteção social e oportunidades de desenvolvimento profissional**. Para a economia, contribuem para a circulação de recursos, a arrecadação de tributos e o fortalecimento das regiões onde a empresa atua.

Do ponto de vista do negócio, a **qualificação e a retenção de talentos** são fatores críticos para a continuidade e a eficiência das operações. A valorização das pessoas também está diretamente relacionada à promoção de **condições de trabalho dignas e ao respeito aos direitos humanos**.

A organização reconhece os impactos positivos associados às suas relações de trabalho, ao mesmo tempo em que mapeia os riscos e impactos negativos potenciais decorrentes de suas atividades.



Impactos positivos associados às relações de trabalho

- Desenvolvimento profissional por meio de programas de capacitação e crescimento interno.
- Estruturação de plano de cargos e salários.
- Oferta de benefícios corporativos.
- Promoção de condições adequadas de trabalho, incluindo ambiente organizacional estruturado, mobiliário ergonômico e iniciativas voltadas ao bem-estar e à saúde ocupacional.
- Ampliação das práticas de diversidade e inclusão.
- Promoção de oportunidades equitativas.



Riscos e impactos negativos potenciais

- Rotatividade e insegurança profissional em contextos de mudança.
- Queda de engajamento, estresse ocupacional e sobrecarga de trabalho.
- Conflitos interpessoais.
- Riscos ocupacionais potenciais, como doenças ergonômicas ou acidentes administrativos, ainda que não haja histórico de ocorrências relevantes.
- Riscos indiretos na cadeia de valor relacionados a práticas trabalhistas inadequadas por parte de fornecedores e parceiros.
- Percepção de ausência de oportunidades claras de crescimento profissional.



Valorização das pessoas como base do negócio

GESTÃO DE RISCOS E PRÁTICAS ADOTADAS

A empresa atua de **maneira preventiva e corretiva** para mitigar impactos negativos e fortalecer impactos positivos. Internamente, são adotados **mecanismos de monitoramento contínuo** do clima organizacional, avaliações de desempenho, práticas de desenvolvimento e retenção de talentos e comunicação estruturada entre lideranças e equipes.

A abordagem de gestão é orientada por políticas e instrumentos formais, como o **Código de Ética e Conduta**, a **Política de Gestão de Pessoas**, o **Regimento Interno**, a **Política de Diversidade e Inclusão**, a **Política de Remuneração e Benefícios** e o **Programa de Treinamento e Capacitação**, que estruturam a convivência profissional, o desenvolvimento das pessoas e a gestão das relações internas.



Principais práticas adotadas

- Programas contínuos de capacitação técnica e comportamental.
- Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs).
- Avaliações periódicas de desempenho.
- Estrutura de remuneração e benefícios compatível com o mercado.
- Iniciativas de diversidade e inclusão.
- Ações de engajamento e valorização dos colaboradores.
- Monitoramento do clima organizacional.
- Canal de Denúncias independente.

GRI 3-3 · GRI 2-30 · GRI 401-1 · GRI 402-1

RESULTADOS, INDICADORES E EVOLUÇÃO

A eficácia das ações relacionadas aos temas **Emprego e Relações de Trabalho** é acompanhada por meio de indicadores e metas que incluem capacitação, retenção, diversidade, engajamento e desenvolvimento profissional.

A empresa estabeleceu compromissos relevantes, como garantir acesso à capacitação a todos os colaboradores e metas de diversidade em posições de liderança até 2030:

40%

de participação de mulheres em programas de liderança até 2030.

30%

de participação de pessoas com deficiência em programas de liderança até 2030.

Em 2025, primeiro ano de consolidação dos dados para fins de relato GRI, a Shipping Protection registrou **crescimento líquido no quadro de colaboradores**, com número de **contratações superior ao de desligamentos**, refletindo estabilidade operacional e expansão moderada.

Os dados são gerenciados por meio de sistema estruturado de Recursos Humanos, que permite o acompanhamento contínuo de indicadores e a identificação de oportunidades de melhoria.

Novas contratações

Base de cálculo (Janeiro 2025): **23 Colaboradores**

Total de contratações

4

Taxa de contratação

17,4%

Faixa etária

30-50 anos

100% das contratações

Por região

Nordeste

2 · 50%

Sudeste

2 · 50%

Por gênero

Feminino

1 · 25%

Masculino

3 · 75%

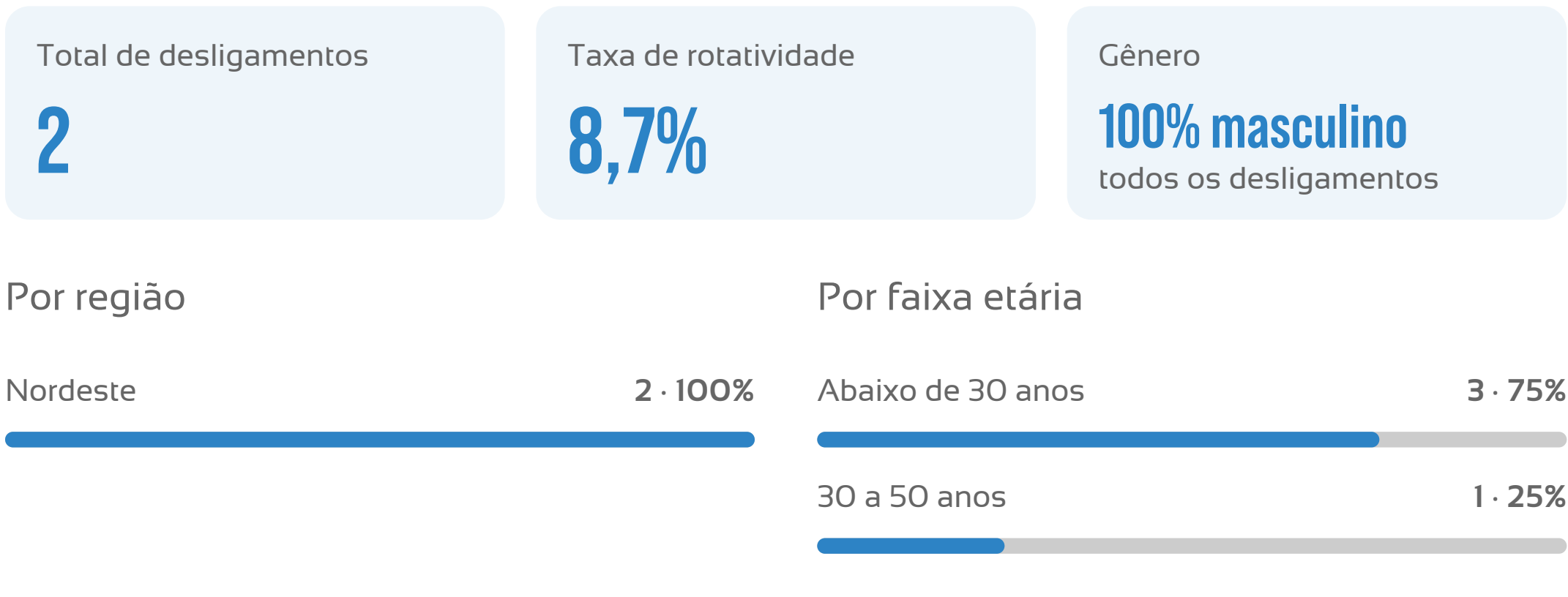


Valorização das pessoas como base do negócio

GRI 3-3 · GRI 2-30 · GRI 401-1 · GRI 402-1

Rotatividade

Base de cálculo (Janeiro 2025): 23 Colaboradores



Embora os resultados quantitativos ainda estejam em fase inicial de consolidação, observa-se avanço na organização dos processos, na formalização de políticas e na estruturação de programas de desenvolvimento.

Mecanismos como avaliações de desempenho, *feedbacks* contínuos, pesquisas de clima, entrevistas de desligamento e o Canal de Denúncias desempenham papel fundamental nesse processo.

COMUNICAÇÃO E PREVISIBILIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

No que se refere ao prazo mínimo de aviso sobre **mudanças operacionais significativas**, a Shipping Protection realiza comunicação prévia aos colaboradores sempre que tais mudanças possam impactar suas atividades ou condições de trabalho. Essa comunicação é conduzida principalmente pela área de **Recursos Humanos**, em conjunto com as lideranças responsáveis pelas equipes afetadas.

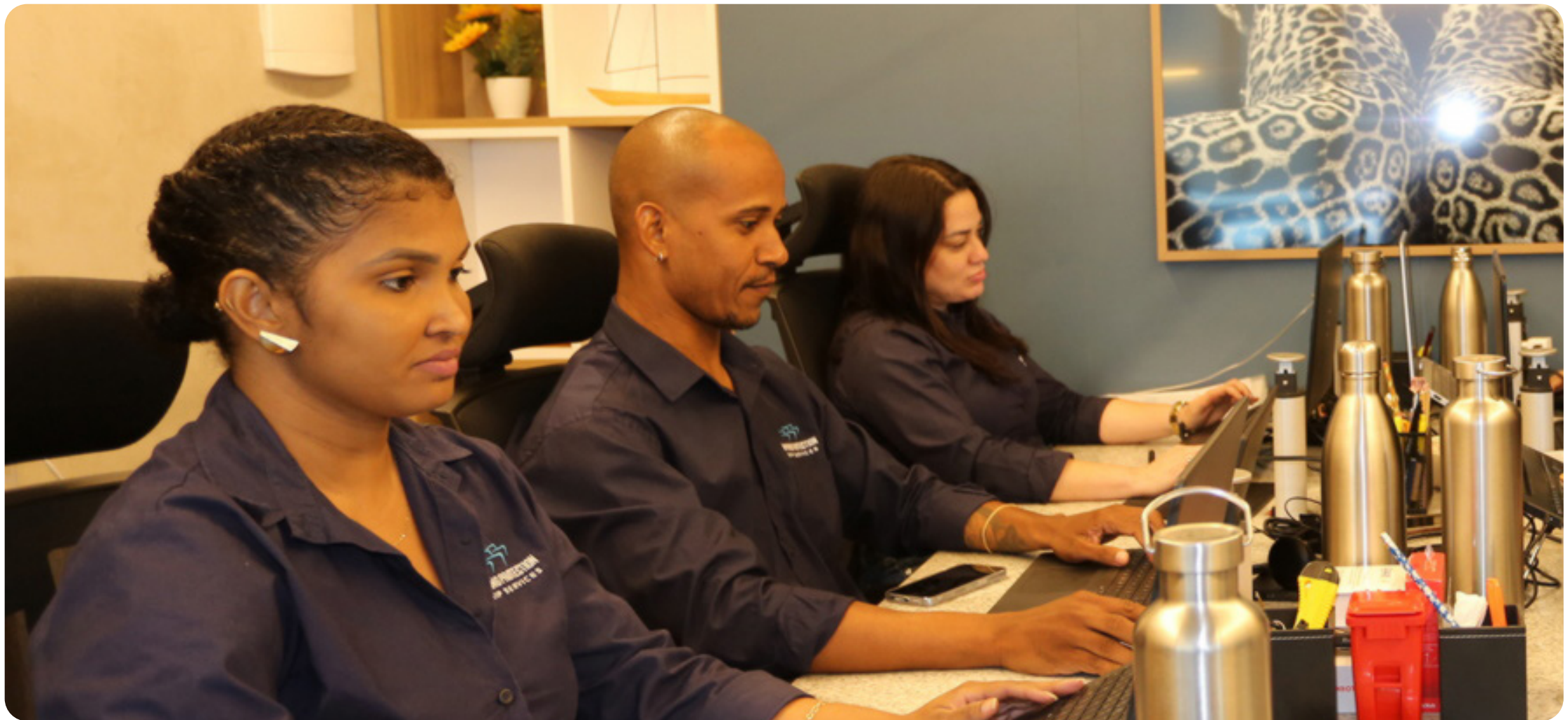
Não há um **prazo mínimo fixo formalmente estabelecido** em política interna ou acordo coletivo. A antecedência da comunicação é definida conforme a **natureza e a complexidade de cada situação**, buscando garantir transparência, respeito às pessoas envolvidas e conformidade com a legislação trabalhista aplicável.

A empresa **não possui acordos de negociação coletiva** formalmente estabelecidos no período de relato, portanto, não existem cláusulas específicas relacionadas a prazos de aviso ou processos de consulta. Ainda assim, a organização mantém **práticas de comunicação antecipada e diálogo interno** como forma de promover previsibilidade nas relações de trabalho e reduzir potenciais impactos sobre os colaboradores.



Principais instrumentos de gestão das relações de trabalho

- Código de Ética e Conduta
- Política de Gestão de Pessoas
- Regimento Interno
- Política de Diversidade e Inclusão
- Política de Remuneração e Benefícios
- Canal de Denúncias independente
- Comitê de ESG
- Comitê de Diversidade e Inclusão
- Sistema de Gestão Integrada (SGI)
- Programa de Treinamento e Capacitação



Colaboradores da Shipping Protection em atividade nas estações de trabalho do escritório.

Valorização das pessoas como base do negócio

GRI 3-3 · GRI 2-30 · GRI 401-1 · GRI 402-1

Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral

GRI 401-2

A oferta de benefícios corporativos busca contribuir para a **saúde, o bem-estar e o desenvolvimento profissional dos colaboradores**, reforçando um ambiente de trabalho que valoriza a qualidade de vida e o equilíbrio entre as dimensões pessoal e profissional.

No período de relato, todos os colaboradores mantinham vínculo empregatício em **regime CLT e em tempo integral**, não havendo empregados temporários ou de período parcial. Dessa forma, os benefícios descritos aqui correspondem aos benefícios padrão concedidos a **100% do quadro funcional**, aplicáveis de maneira uniforme em todas as unidades operacionais, independentemente da modalidade de trabalho (presencial ou remoto). Assim, **não há diferenciação de benefícios entre categorias de vínculo**.

Benefícios concedidos aos empregados em tempo integral



Seguro de vida

É oferecido seguro de vida coletivo como benefício padrão a todos os colaboradores.



Plano de saúde

Os empregados contam com plano de saúde com cobertura médica, além de plano odontológico associado.



Licença maternidade e paternidade

A organização garante os períodos de licença-maternidade e paternidade conforme os prazos legais da CLT, assegurando o afastamento remunerado a todos os colaboradores.



Ticket alimentação

O benefício é concedido mensalmente e pode ser utilizado para a compra de alimentos em estabelecimentos credenciados.



Reembolso de mensalidades de atividades físicas (academia)

Estabelecido conforme previsto em regulamento interno, com o objetivo de incentivar a adoção de práticas que promovam saúde e qualidade de vida.



Programa estruturado de treinamento, capacitação e desenvolvimento profissional

São oferecidos cursos técnicos, comportamentais e de desenvolvimento pessoal.



Auxílio para cursos de língua estrangeira (inglês)

Inclui subsídio mensal e reembolso de material didático, conforme regulamento interno.



Não há **concessão de auxílio específico para deficiência ou invalidez** além dos mecanismos legais e previdenciários obrigatórios aplicáveis no país. Da mesma forma, a organização não oferece **plano de previdência privada** complementar aos empregados em tempo integral.

Adicionalmente, não existe **plano de aquisição de ações, stock options** ou mecanismos equivalentes voltados à participação acionária de empregados.

Esses benefícios, portanto, não se aplicam como componentes do pacote de benefícios corporativos oferecido aos colaboradores no período reportado.



Valorização das pessoas como base do negócio

GRI 3-3 · GRI 2-30 · GRI 401-1 · GRI 402-1

Licença maternidade/paternidade

GRI 401-3

Conciliar as responsabilidades profissionais com a vida familiar é um aspecto importante para o bem-estar das pessoas e para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis. Reconhecendo esse papel, a Shipping Protection assegura a todos os seus empregados o direito à licença maternidade e paternidade, em conformidade com a legislação trabalhista brasileira e com as normas aplicáveis aos contratos de trabalho. O benefício é garantido a todos os profissionais com vínculo empregatício formal, independentemente de gênero, reforçando o compromisso da empresa com relações de trabalho responsáveis e com o respeito aos direitos dos colaboradores.

A empresa respeita integralmente os **períodos legais de afastamento** e garante ao empregado o **retorno à mesma função anteriormente ocupada** ou a uma função equivalente e compatível, conforme previsto na legislação. Além disso, não são adotadas práticas que restrinjam, desestimulem ou dificultem o usufruto desse direito, assegurando que os colaboradores possam exercer plenamente suas garantias trabalhistas.

A área de **Recursos Humanos** é responsável pelo registro e acompanhamento das informações relacionadas aos afastamentos, retornos ao trabalho e permanência dos empregados após o término da licença. Esses registros permitem monitorar indicadores como taxas de retorno e retenção, quando aplicável, contribuindo para o aprimoramento das práticas de gestão de pessoas.



25

empregados com direito
à licença maternidade ou
paternidade



10

mulheres elegíveis



15

homens elegíveis

No entanto, **não houve registros de colaboradores que tenham usufruído desse benefício** durante o período analisado. Em razão disso, não houve casos de retorno ao trabalho após licença nem permanência de empregados doze meses após o retorno, o que impossibilitou o **cálculo das taxas de retorno e retenção** nesse ciclo de reporte.



Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho

GRI 3-3 · GRI 403-1 ao GRI 403-10

A gestão adequada de riscos ocupacionais, aliada ao monitoramento da saúde dos trabalhadores e à adoção de medidas preventivas, contribui para a preservação da integridade física e mental das equipes, para a continuidade das operações e para o fortalecimento de uma cultura organizacional orientada à prevenção.

Nesse contexto, a Shipping Protection implementou um **Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho** alinhado às exigências legais brasileiras e integrado ao **Sistema de Gestão Integrada (SGI) da organização**.

O sistema é estruturado com base na identificação e avaliação preventiva de riscos ocupacionais, realizada por meio do **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)**, e no monitoramento clínico dos colaboradores por meio do **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)**. Também contempla avaliações ergonômicas aplicáveis às atividades administrativas, em conformidade com as Normas Regulamentadoras vigentes.

A gestão do tema está integrada à **Matriz de Riscos Corporativa**, estruturada com base nos princípios da **ISO 31000**, e é supervisionada pela Diretoria Executiva e pelo Comitê do Sistema de Gestão Integrada. Esse comitê reúne-se periodicamente para acompanhamento dos temas relacionados à gestão corporativa, incluindo saúde e segurança do trabalho, sendo as reuniões formalizadas por meio de atas e registros internos.

Execução técnica

A execução técnica dos programas legais é realizada com apoio de empresa especializada em Medicina e Segurança do Trabalho, responsável pela condução dos exames ocupacionais, avaliações técnicas e acompanhamento médico, sob supervisão da organização.

Indicadores acompanhados por RH

Paralelamente, a área de Recursos Humanos realiza o acompanhamento de indicadores operacionais relacionados à saúde ocupacional e ao ambiente de trabalho, incluindo percentual de exames realizados dentro do prazo previsto, absenteísmo em exames ocupacionais agendados, dados de rotatividade e resultados de avaliações de clima organizacional.

O Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho abrange todos os empregados próprios nas atividades e ambientes sob controle da empresa, incluindo atividades administrativas e operacionais relacionadas à prestação de serviços no setor marítimo e portuário. Não há trabalhadores não empregados cujo trabalho ou local de trabalho esteja sob controle direto da organização, razão pela qual esse grupo não se aplica ao escopo do sistema.

As diretrizes relacionadas ao tema estão formalizadas na **Política de Gestão Integrada**, que contempla compromissos com a **prevenção de riscos ocupacionais**, a promoção de ambiente de trabalho seguro e a melhoria contínua das condições de trabalho. Complementarmente, a Shipping Protection mantém uma **Política de Qualidade de Vida, Bem-Estar e Saúde Mental** voltada à promoção da saúde física e emocional dos colaboradores.

O aprimoramento do sistema ocorre por meio da **revisão periódica dos programas legais** de saúde e segurança, do acompanhamento das ações relacionadas à qualidade de vida e saúde mental e da atualização das políticas corporativas sempre que necessário, garantindo alinhamento às exigências regulatórias e às demandas organizacionais. Essa abordagem preventiva e estruturada orienta a gestão do tema e contribui para a **preservação da saúde ocupacional** e para a melhoria contínua do ambiente de trabalho.

IMPACTOS

A empresa reconhece que suas atividades podem gerar impactos sobre a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores, tanto positivos quanto negativos, os quais são monitorados e gerenciados por meio de **práticas estruturadas de saúde e segurança do trabalho**.



Impactos negativos potenciais associados ao tema

- Possibilidade de ocorrência de acidentes de trabalho decorrentes de falhas operacionais.
- Possíveis prejuízos à saúde mental relacionados à sobrecarga ou a desequilíbrios organizacionais.
- Exposição a riscos ergonômicos nas atividades administrativas e operacionais.
- Impactos econômicos indiretos, como afastamentos laborais, potenciais passivos trabalhistas e perda de produtividade.



Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho

Conforme a **Matriz de Riscos Corporativa**, riscos operacionais que possam comprometer a segurança de trabalhadores são classificados como de nível alto, exigindo plano de ação e mitigação.

Esses impactos são predominantemente potenciais e de curto a médio prazo, podendo gerar efeitos de longo prazo caso não adequadamente gerenciados. Não possuem caráter sistêmico setorial, estando associados às condições de execução das atividades e à gestão interna.

Por outro lado, a empresa também identifica impactos positivos reais decorrentes da implementação do Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho. Entre eles, destacam-se:



Impactos positivos reais

- Prevenção e controle de riscos ocupacionais por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).
- Monitoramento periódico da saúde dos colaboradores.
- Oferta de benefícios corporativos voltados à saúde e ao bem-estar.
- Promoção de um ambiente de trabalho seguro, organizado e monitorado.

No processo de materialidade, foram identificados impactos positivos associados ao **fortalecimento da saúde física e emocional dos colaboradores**. Esses impactos são reais e de curto e médio prazo, com reflexos de longo prazo na retenção de talentos, estabilidade operacional e mitigação de riscos econômicos.

ENVOLVIMENTO COM IMPACTOS POR MEIO
DAS ATIVIDADES E DA CADEIA DE VALOR



Operações próprias

Os impactos potenciais estão associados principalmente à execução de atividades administrativas e operacionais no setor marítimo e portuário, podendo envolver riscos ocupacionais, falhas operacionais ou condições ergonômicas inadequadas.



Cadeia de valor

A empresa também pode estar relacionada a impactos decorrentes das práticas de fornecedores e parceiros operacionais, especialmente no que se refere ao cumprimento de normas de segurança, gestão ambiental ou padrões éticos.

As relações de negócios incluem:

Prestadores de serviços técnicos

Fornecedores operacionais

Parceiros logísticos

Subagentes do setor marítimo-portuário

Para mitigar esses riscos, a empresa adota cláusulas contratuais e diretrizes internas de conformidade voltadas à integridade e ao cumprimento da legislação aplicável. A organização encontra-se em processo de consolidação de mecanismos mais estruturados de *due diligence* ESG aplicáveis à cadeia de valor.

MEDIDAS DE GESTÃO E PREVENÇÃO

Para prevenir ou mitigar impactos negativos potenciais, a empresa adota uma **abordagem preventiva estruturada**.



Principais medidas implementadas

- Identificação e avaliação periódica de riscos ocupacionais por meio do inventário do PGR.
- Realização de exames ocupacionais admissionais, periódicos e demissionais conforme o PCMSO.
- Avaliações ergonômicas das atividades administrativas.
- Atualização periódica dos instrumentos de gestão de riscos.

Quando identificados riscos classificados como relevantes ou altos, são definidos planos de ação com responsáveis e prazos de implementação.

Caso ocorram incidentes ou acidentes, estão previstos mecanismos formais de resposta, incluindo registro da ocorrência, apuração das causas, comunicação às autoridades quando aplicável, acompanhamento médico pelo PCMSO e implementação de medidas corretivas e preventivas. No período reportado, **não houve impactos negativos reais relacionados a acidentes de trabalho**.

Além das ações preventivas, a organização também adota medidas para fortalecer os impactos positivos associados ao tema, como a execução contínua do PGR e do PCMSO, o monitoramento do clima organizacional, a oferta de plano de saúde e plano odontológico extensivo a dependentes e práticas organizacionais voltadas ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, incluindo **flexibilidade de jornada e regime híbrido quando aplicável**.



Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho

GRI 3-3 · GRI 403-1 ao GRI 403-10

MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DA EFICÁCIA

A eficácia das medidas adotadas é monitorada por meio da execução dos programas legais, da atualização da **Matriz de Riscos Corporativa** e do acompanhamento de indicadores operacionais pela área de Recursos Humanos.



Dados atualmente monitorados

- Percentual de exames ocupacionais realizados dentro do prazo previsto.
- Acompanhamento preventivo de exames a vencer.
- Índice de absenteísmo em exames agendados.
- Dados de rotatividade de pessoal.
- Resultados de avaliações de clima organizacional.

No período reportado, o indicador de acidentes de trabalho permaneceu em **zero ocorrências registradas**, o que constitui evidência da eficácia das medidas preventivas implementadas. Ainda assim, a empresa reconhece a necessidade de evolução na formalização de indicadores estruturados e metas quantitativas para o tema, conforme recomendações do diagnóstico ESG realizado em 2025.

APRENDIZADOS E MELHORIA CONTÍNUA

O processo de materialidade e o diagnóstico ESG conduzidos em 2025 trouxeram aprendizados relevantes para a Shipping Protection, especialmente quanto à necessidade de fortalecer a mensuração de desempenho e a formalização de mecanismos de monitoramento do tema. Como resultado, a Saúde e Segurança do Trabalho passou a ser integrada de forma mais explícita ao Sistema de Gestão Integrada e à Matriz de Riscos Corporativa, com acompanhamento sistemático pela alta liderança.

A revisão periódica dos programas legais, o acompanhamento das ações de qualidade de vida e saúde mental e a atualização das políticas corporativas constituem os principais mecanismos de melhoria contínua. A empresa mantém ainda canais internos de comunicação que permitem o reporte de situações de risco ou inconformidades, possibilitando identificação precoce de potenciais impactos e adoção de **medidas corretivas**.

Por meio dessa abordagem preventiva e estruturada, a Shipping Protection busca fortalecer a cultura organizacional de segurança, promover o bem-estar dos colaboradores e aprimorar continuamente seus instrumentos de gestão de riscos ocupacionais.

Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes

GRI 403-2

A identificação de periculosidades e a avaliação de riscos ocupacionais são realizadas de forma sistemática por meio dos programas de saúde e segurança do trabalho, especialmente o **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)** e o **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)**, elaborados e acompanhados por empresa especializada. Esses instrumentos contemplam a análise das atividades por função, setor e ambiente de trabalho, abrangendo riscos físicos, ergonômicos, organizacionais e psicossociais, tanto em rotinas operacionais quanto em situações não rotineiras.

PGR

Programa de Gerenciamento de Riscos

Análise das atividades por função, setor e ambiente de trabalho, com classificação dos riscos e definição de medidas preventivas e corretivas.

PCMSO

Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

Acompanhamento clínico e exames ocupacionais obrigatórios, com avaliações técnicas e protocolos específicos por função.



Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho

GRI 3-3 · GRI 403-1 ao GRI 403-10

As avaliações incluem **observações técnicas, análises ergonômicas quando aplicáveis**, entrevistas e aplicação de protocolos específicos, permitindo a **classificação dos riscos** e a definição de **medidas preventivas e corretivas**. A partir dessas análises, são implementadas ações alinhadas à **hierarquia de controle**, priorizando a eliminação dos perigos e, quando não possível, a sua mitigação, em conformidade com as **Normas Regulamentadoras**, especialmente a **NR-O1**.

A qualidade desses processos é assegurada pela atuação de profissionais habilitados da empresa especializada contratada, responsáveis pela elaboração, atualização e acompanhamento técnico dos programas e procedimentos, incluindo **exames ocupacionais obrigatórios**. Internamente, a área de **Recursos Humanos** e os gestores acompanham a implementação das recomendações e garantem a **atualização periódica** dos documentos e práticas, assegurando aderência às exigências legais e às condições reais de trabalho.

Os resultados das avaliações técnicas são utilizados como base para o **aprimoramento contínuo do Sistema de Gestão de Saúde e Segurança**. As recomendações geradas orientam ajustes nas rotinas operacionais, melhorias nas condições de trabalho, reforço de orientações internas e ações de promoção da saúde, além da revisão periódica dos riscos e das medidas de controle adotadas.

Canais para reporte de situações de risco

A empresa também mantém **canais formais e acessíveis** para que os trabalhadores relatem situações de risco, desconforto ou condições que possam afetar sua saúde e segurança. Esses relatos podem ser realizados por meio das lideranças, da área de **Recursos Humanos** ou de canais institucionais, incluindo o **Canal de Denúncias**. Todas as manifestações são tratadas com confidencialidade e analisadas para definição das medidas cabíveis, com garantia de **proteção contra qualquer forma de represália**.

Em linha com essa abordagem, os colaboradores têm assegurado o **direito de comunicar e se afastar** de situações que considerem potencialmente inseguras, sem prejuízo ou retaliação. Esse princípio está incorporado às diretrizes internas e à **gestão de riscos ocupacionais**, reforçando o compromisso com a **integridade física** e o **bem-estar das pessoas**.

A **investigação de incidentes**, quando aplicável, segue os procedimentos definidos nos programas de saúde e segurança, permitindo a **análise das causas**, a revisão das avaliações de risco e a implementação de medidas corretivas e preventivas. Esses processos contribuem para o fortalecimento contínuo da gestão e para a **prevenção de recorrências**.

Serviços de saúde do trabalho

GRI 403-3

Mesmo atuando predominantemente em atividades administrativas e classificadas como de **baixo risco ocupacional**, a empresa adota uma abordagem preventiva e estruturada para monitorar possíveis fatores que possam afetar o bem-estar e a capacidade laboral de seus colaboradores.

A Shipping Protection mantém serviços de saúde ocupacional organizados em conformidade com a legislação trabalhista, por meio da implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), integrado ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Esses programas permitem acompanhar de forma sistemática a relação entre as atividades desempenhadas e os potenciais riscos ocupacionais identificados, contribuindo para a prevenção de agravos à saúde e para a promoção de ambientes de trabalho seguros.

Os serviços de saúde do trabalho têm como finalidade **monitorar as condições de saúde dos trabalhadores** e apoiar a identificação, eliminação ou controle de fatores de risco ocupacional.



Principais funções

- Realização de **exames médicos ocupacionais** (admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, mudança de função e demissionais), conforme exigido pela legislação.
- Emissão do **Atestado de Saúde Ocupacional (ASO)**.
- Monitoramento da saúde dos trabalhadores em relação aos **riscos identificados no PGR**.
- Apoio técnico na identificação de fatores de risco e na **proposição de medidas preventivas**.
- Orientação aos trabalhadores sobre **cuidados relacionados à saúde e à prevenção de riscos** associados às atividades desempenhadas.



Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho

GRI 3-3 · GRI 403-1 ao GRI 403-10

A qualidade desses serviços é assegurada por meio da contratação de **clínicas e profissionais especializados em Medicina do Trabalho**, devidamente habilitados e registrados conforme as exigências legais aplicáveis. Os procedimentos e acompanhamentos seguem as diretrizes estabelecidas nas **Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho** e demais legislações pertinentes.

AGENDAMENTO

O acesso dos trabalhadores aos serviços de saúde ocupacional é garantido por meio de agendamento organizado pela área de **Recursos Humanos**, realização de exames durante o horário de expediente e sem custos para o colaborador.

COMUNICAÇÃO PRÉVIA

A organização promove comunicação prévia sobre a **obrigatoriedade e a finalidade** dos exames ocupacionais, bem como ajustes na carga de trabalho para permitir o comparecimento às consultas e avaliações médicas.

CONFIDENCIALIDADE

Os dados de saúde são mantidos sob **sigilo** e acessíveis apenas a profissionais autorizados, em conformidade com as exigências legais de proteção de dados e ética médica.

A empresa assegura também o tratamento **confidencial das informações médicas**. Essas informações não são utilizadas para decisões que impliquem **discriminação, favorecimento ou prejuízo ao trabalhador**.

Promoção da saúde do trabalhador

GRI 403-6

A **promoção da saúde** dos trabalhadores é conduzida por meio de ações estruturadas e contínuas voltadas à **prevenção de doenças**, ao acompanhamento das condições de saúde física e mental e ao incentivo à adoção de **hábitos de vida saudáveis**. Essa abordagem integra iniciativas de saúde ocupacional, acesso a serviços assistenciais e programas de promoção do bem-estar, buscando contribuir para a **qualidade de vida e a saúde integral dos colaboradores**.

Como parte desse compromisso, a empresa mantém implementado o **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)**, que tem como objetivo preservar a saúde dos empregados por meio de **monitoramento clínico periódico**, ações de prevenção, rastreamento e identificação precoce de possíveis agravos relacionados ao trabalho. O programa prevê a realização de **exames médicos ocupacionais** e acompanhamento sistemático das condições de saúde dos trabalhadores.

A promoção da saúde também é fortalecida pelo **Programa de Promoção da Saúde e Prevenção de Doenças**, que reúne ações educativas voltadas à melhoria da qualidade de vida e à conscientização sobre a importância da adoção de hábitos saudáveis. As atividades são estruturadas a partir das diretrizes da **Cartilha para Colaboradores – Programa de Promoção da Saúde**, e executadas conforme o **Cronograma – Programa de Promoção da Saúde**, contemplando diagnóstico inicial, campanhas temáticas, conteúdos educativos e acompanhamento da participação dos trabalhadores.

A cartilha tem como objetivo apoiar os trabalhadores na adoção de comportamentos que contribuam para o **bem-estar** e para a **prevenção de fatores de risco à saúde**, abordando temas como alimentação equilibrada, prática regular de atividade física, saúde emocional, gerenciamento do estresse e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. O conteúdo também orienta sobre a importância do **acompanhamento médico preventivo** e do **autocuidado no dia a dia**.

Complementando essas iniciativas, a empresa mantém a **Política de Qualidade de Vida, Bem-Estar e Saúde Mental**, que estabelece diretrizes permanentes para a promoção de um ambiente de trabalho saudável, a **prevenção de fatores psicossociais**, o incentivo ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional e o fortalecimento do **bem-estar organizacional**.

Como parte da estratégia de promoção da saúde e de facilitação do acesso a cuidados médicos não relacionados diretamente ao trabalho, todos os colaboradores contam com:



Plano de saúde e odontológico

São **custeados integralmente pela empresa**, com cobertura extensiva aos dependentes. Esses benefícios permitem acesso a consultas médicas, exames, tratamentos, atendimento hospitalar, acompanhamento preventivo e cuidados odontológicos, ampliando o suporte à **saúde geral** dos trabalhadores.



Subsídio para academia

A Shipping Protection também incentiva a **prática regular de atividades físicas** como forma de prevenção de doenças e promoção do bem-estar, subsidiando mensalmente o acesso a academias. Essa iniciativa busca estimular a adoção de hábitos saudáveis e contribuir para a manutenção da **saúde física e mental dos colaboradores**.



Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho

Os programas de promoção da saúde oferecidos são de participação voluntária e incluem campanhas educativas, rodas de conversa, conteúdos informativos e atividades voltadas a temas como:

Alimentação saudável

Atividade física

Gestão do estresse

Saúde emocional

Competências socioemocionais

Educação financeira

Esses temas são definidos a partir de diagnósticos iniciais e da identificação de necessidades dos trabalhadores, com acompanhamento contínuo do engajamento e da efetividade das ações.

Todos os serviços e programas são disponibilizados a todos os empregados e têm caráter complementar às ações de saúde ocupacional, reforçando a **abordagem preventiva** adotada pela empresa para promover a saúde integral e a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

SIGILO E PROTEÇÃO DE DADOS DE SAÚDE

O sigilo e a proteção das informações pessoais relacionadas à saúde dos trabalhadores estão assegurados por meio de **controles internos de acesso restrito** e tratamento confidencial de dados médicos e ocupacionais, em conformidade com a legislação brasileira e com as diretrizes estabelecidas na Política de Privacidade e Proteção de Dados e no Relatório de Impacto à Proteção de Dados Pessoais (RIPD). O tratamento dessas informações segue os princípios da **Lei Geral de Proteção de Dados**, incluindo minimização, confidencialidade e segurança.

Garantias asseguradas aos colaboradores

Os **dados sensíveis** de saúde são coletados e utilizados exclusivamente para finalidades legais e ocupacionais, como acompanhamento médico, exames periódicos e gestão de benefícios, sendo acessados apenas por profissionais autorizados e pelas áreas responsáveis. A empresa garante ainda que a participação dos trabalhadores em programas de promoção da saúde, bem-estar e acompanhamento médico **não é utilizada como critério para decisões relacionadas ao vínculo empregatício**, como promoção, remuneração ou desligamento, assegurando o respeito à privacidade, à dignidade e à igualdade de tratamento de todos os colaboradores.

GRI 3-3 · GRI 403-1 ao GRI 403-10

Engajamento dos trabalhadores na gestão de saúde e segurança

GRI 403-4

A promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis integra as práticas de gestão da organização. Para isso, a empresa incentiva a **participação ativa dos trabalhadores** e assegura o acesso à informação sobre temas relacionados à saúde e segurança do trabalho por meio de **processos estruturados, comunicação interna** e **mecanismos formais de consulta** no âmbito do seu Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SST).

A gestão do tema é conduzida principalmente por meio de programas técnicos obrigatórios, como o **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)** e o **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)**, elaborados e acompanhados por empresa especializada contratada para esse fim. Esses programas abrangem a totalidade dos empregados e orientam as ações de identificação de perigos, avaliação de riscos ocupacionais, definição de medidas preventivas e monitoramento das condições de saúde dos trabalhadores.

A participação dos colaboradores ocorre tanto por meio de **canais formais de comunicação** quanto pelo envolvimento direto em etapas técnicas do sistema de gestão. Durante a elaboração e atualização do PGR, por exemplo, os trabalhadores são consultados por meio de **entrevistas individuais** conduzidas pela empresa prestadora de serviços de SST, que coletam informações sobre as atividades efetivamente desempenhadas, as condições reais de trabalho e a percepção de riscos. Essas consultas são complementadas por inspeções técnicas no ambiente de trabalho, com observação direta das atividades e interação com os ocupantes das funções avaliadas, contribuindo para a identificação de perigos e para a avaliação dos riscos ocupacionais.

A consulta aos trabalhadores também ocorre por meio de instrumentos estruturados de levantamento de informações. No período de relato, foi aplicado o **Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA)** por empresa especializada, além de **pesquisas internas conduzidas pela área de Recursos Humanos** por meio da plataforma de gestão de pessoas Bizneo. Esses instrumentos permitem incorporar a percepção dos trabalhadores na análise das condições de trabalho e no aprimoramento contínuo das práticas de saúde, segurança e bem-estar.



Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho

GRI 3-3 · GRI 403-1 ao GRI 403-10

No âmbito da gestão participativa, a empresa mantém um fluxo formal para registro e tratamento de sugestões, manifestações e demandas dos colaboradores, definido no **Procedimento Operacional Padrão (POP)** de Gestão Participativa. O registro pode ser realizado por meio de formulário de sugestão interna disponível na **intranet** corporativa ou em formato físico.

01 Protocolo

Manifestações protocoladas pelo setor administrativo ou pelo Comitê ESG em até dois dias úteis, após recebidas.

02 Análise inicial

Avaliação pela liderança imediata em até dez dias úteis.

03 Avaliação e validação

Propostas avaliadas pelo Comitê ESG e, quando necessário, submetidas à validação da Diretoria Executiva.

04 Devolutiva

Resposta ao colaborador por e-mail, reunião ou comunicado interno, garantindo rastreabilidade e transparência no tratamento das demandas.

Além desses mecanismos, os trabalhadores recebem orientações e informações sobre saúde e segurança por meio das diretrizes estabelecidas no **PGR** e no **PCMSO**, de treinamentos e comunicações institucionais e das ações educativas previstas nos programas internos de promoção da saúde e qualidade de vida. Esses processos contribuem para a

conscientização sobre práticas seguras, prevenção de riscos e melhoria contínua das condições de trabalho.

A Shipping Protection não possui comitê específico de saúde e segurança do trabalho. Entretanto, temas relacionados ao bem-estar, às condições de trabalho e ao ambiente organizacional podem ser discutidos no âmbito do Comitê ESG, dentro das dimensões social e de governança.

Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho

GRI 403-5

A promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis é um princípio que orienta as atividades da empresa. Nesse contexto, a capacitação em saúde e segurança do trabalho desempenha papel central na prevenção de riscos ocupacionais e no fortalecimento da cultura de segurança entre os colaboradores.

As iniciativas de treinamento são estruturadas no âmbito do **Sistema de Gestão Integrada (SGI)** da organização e conduzidas em conformidade com os programas legais aplicáveis, incluindo o **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)** e o **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)**.

O processo de capacitação está diretamente vinculado ao gerenciamento de riscos ocupacionais, que contempla a identificação de perigos, avaliação

e classificação de riscos, definição de medidas preventivas e monitoramento da eficácia das ações implementadas. As necessidades de treinamento são definidas a partir da análise de riscos prevista no **PGR**.



Fatores considerados na definição das necessidades de treinamento

- Identificação de perigos.
- Classificação dos riscos conforme metodologia de Matriz de Risco (probabilidade × severidade).
- Medidas de controle previstas no plano de ação.
- Exigências legais aplicáveis.
- Características específicas das funções exercidas.

Alterações de processos, identificação de novos riscos ou revisões dos programas legais também levam à reavaliação das necessidades de capacitação.

Com base nessa análise, a empresa estrutura a capacitação considerando os **Grupos de Exposição Similar (GHE)** e os riscos específicos associados a cada função, abrangendo riscos físicos, biológicos, ergonômicos e riscos de acidentes. Ainda que não exista uma matriz formal consolidada de risco-treinamento, os conteúdos ministrados são definidos de acordo com os riscos identificados para cada atividade.

A empresa não possui trabalhadores terceiros ou contratados atuando sob seu controle operacional no Brasil, de modo que as ações de capacitação se aplicam exclusivamente aos colaboradores próprios.

Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho

GRI 3-3 · GRI 403-1 ao GRI 403-10

A estrutura de capacitação contempla diferentes modalidades de treinamento. São eles:

Treinamento admissional

É obrigatório e realizado no momento do ingresso do colaborador, abordando orientações gerais sobre prevenção de acidentes, identificação de riscos no ambiente de trabalho, cumprimento de normas internas de segurança, procedimentos preventivos e uso adequado de equipamentos de proteção individual (EPIs), quando aplicável.

Treinamentos periódicos e reciclagens

Sempre que necessário para atualização de procedimentos, alteração de processos ou atendimento a exigências legais.

Treinamentos específicos

Relacionados às funções desempenhadas e aos riscos ocupacionais identificados. Entre os temas abordados estão direção defensiva para agentes marítimos que realizam deslocamentos e visitas a áreas portuárias, uso adequado de EPIs, capacitações voltadas à prevenção de riscos ergonômicos e treinamentos preventivos associados a riscos típicos de áreas portuárias, como exposição ao calor natural, ruído ambiental, umidade, possibilidade de contato com agentes biológicos, quedas e riscos operacionais.

Treinamentos para área florestal (RPPN)

Treinamentos específicos para colaboradores que atuam em área florestal vinculada à propriedade destinada à futura **Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN)**. Contempla procedimentos seguros para atuação em ambiente natural e uso adequado de equipamentos de proteção individual e coletiva.

Os treinamentos são oferecidos gratuitamente e, prioritariamente, realizados durante o expediente de trabalho, em linguagem compatível com o nível de compreensão dos participantes. Quando necessário, a empresa pode contar com apoio de profissionais qualificados, internos ou externos. Instrutores internos devem possuir experiência técnica comprovada e validação da área de **SST**, enquanto instrutores externos devem atender às exigências legais e apresentar qualificação compatível com o tema ministrado.

A participação nos treinamentos é formalmente registrada e monitorada no âmbito do **SGI**, com controle documental mantido pela área de Recursos Humanos. Todo colaborador que inicia treinamento obrigatório deve concluí-lo, sendo exigida comprovação por meio de registros internos ou certificados emitidos por instituições responsáveis.

100% No período de relato, a taxa de conclusão dos treinamentos obrigatórios foi de 100%.

MONITORAMENTO DOS TREINAMENTOS

A eficácia das capacitações é acompanhada por meio de diferentes mecanismos de monitoramento, incluindo registros de participação, acompanhamento interno da aplicação prática das medidas preventivas, análise de ocorrências relacionadas ao trabalho e auditorias internas do **SGI**. A Shipping Protection também avalia a existência de incidentes, quase-acidentes e outras ocorrências que possam indicar a necessidade de revisão das práticas de prevenção e dos conteúdos de treinamento.

A definição interna de incidente segue os critérios estabelecidos na legislação aplicável e nas diretrizes do processo de gerenciamento de riscos ocupacionais, considerando qualquer ocorrência que possa resultar ou tenha potencial de resultar em lesão ou agravo à saúde.

0 No período de relato, **não houve registro de acidentes de trabalho**, incidentes ou quase-acidentes entre os trabalhadores da empresa.

A inexistência de ocorrências é analisada em conjunto com as revisões periódicas do **Programa de Gerenciamento de Riscos**, de modo a assegurar que o plano de capacitação permaneça alinhado ao perfil de riscos das atividades desenvolvidas e às exigências legais vigentes, contribuindo para a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e preventivo.

A partir desse processo, as ações de capacitação são planejadas com base na identificação e avaliação de riscos ocupacionais, assegurando que os trabalhadores recebam orientações e treinamentos alinhados às características de suas funções, às exigências legais e às medidas preventivas definidas pela organização.



Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho

Trabalhadores cobertos pelo Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho

GRI 403-8

A proteção da saúde e da integridade física dos trabalhadores é parte essencial de uma gestão responsável e sustentável, sendo conduzida por meio de práticas estruturadas de prevenção, monitoramento e melhoria contínua das condições de trabalho.

Além do atendimento às obrigações legais, a Shipping Protection desenvolve iniciativas voltadas à promoção do bem-estar e da qualidade de vida no ambiente de trabalho, incluindo campanhas internas de saúde, ações educativas e programas de orientação aos colaboradores. Essas iniciativas complementam as práticas de gestão de riscos ocupacionais e reforçam uma abordagem preventiva que busca promover hábitos saudáveis e fortalecer a cultura de cuidado com as pessoas.

100%

No período de relato, o Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho abrangeu a totalidade dos colaboradores próprios da organização, correspondendo a **100% dos empregados**. A empresa não possui trabalhadores temporários, terceirizados ou prestadores de serviços atuando sob seu controle ou em locais de trabalho por ela controlados, razão pela qual não houve exclusão de trabalhadores do escopo deste indicador.



Parte da equipe de colaboradores da empresa em registro interno.

GRI 3-3 · GRI 403-1 ao GRI 403-10

Responsabilidade em saúde e segurança nas relações comerciais

GRI 403-7 · GRI 403-9 · GRI 403-10

A Shipping Protection não possui trabalhadores não empregados cujo trabalho ou local de trabalho estejam sob seu controle operacional direto. As atividades da empresa são predominantemente administrativas e de agenciamento marítimo, podendo envolver interação com ambientes portuários e áreas operacionais que são geridos por terceiros independentes, como autoridades portuárias, operadores logísticos, clientes e fornecedores. Nesses casos, a organização não detém controle sobre os meios, métodos ou condições de trabalho desses profissionais.

Ainda assim, a empresa reconhece que suas operações podem estar vinculadas a impactos potenciais de saúde e segurança do trabalho por meio de suas relações de negócios. Para prevenir e mitigar esses riscos, a Shipping Protection adota uma abordagem baseada em diligência contratual, critérios de conformidade legal e definição formal de expectativas de conduta responsável para parceiros comerciais.



Principais instrumentos de gestão na cadeia de valor

- Estabelecimento de expectativas formais de cumprimento da legislação trabalhista e de saúde e segurança no **Código de Conduta** aplicável a prestadores de serviços e fornecedores.
- Aplicação de critérios legais, trabalhistas e documentais nos processos de qualificação e contratação de fornecedores.
- Exigência de documentação ambiental e preventiva quando pertinente às atividades realizadas.
- Inclusão de **cláusulas contratuais** que determinam o cumprimento das normas trabalhistas, ambientais e de saúde e segurança como condição para formalização e continuidade das relações comerciais.

Complementarmente, a **Política de Gestão Sustentável de Fornecedores** estabelece princípios relacionados à promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e prevê a consideração de riscos ESG na cadeia de suprimentos. Essa abordagem inclui a análise de riscos sociais e ocupacionais e a priorização de setores ou atividades potencialmente mais expostos a riscos.

Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho

GRI 3-3 · GRI 403-1 ao GRI 403-10

A **Declaração de Respeito aos Direitos Humanos** reforça o compromisso institucional com **condições de trabalho seguras e dignas**, bem como com a adoção de práticas de devida diligência voltadas à identificação, prevenção e mitigação de impactos adversos nas operações e na cadeia de valor.

A organização mantém ainda um **Canal de Denúncias**, acessível a públicos internos e externos, que permite o reporte de eventuais violações relacionadas a direitos trabalhistas, ética ou saúde e segurança do trabalho, com garantia de **confidencialidade e proteção contra retaliação**.

Dessa forma, embora não realize a gestão direta dos riscos ocupacionais de trabalhadores cujo trabalho e local de trabalho não controla, a Shipping Protection utiliza sua **influência comercial** e seus **instrumentos de governança** para promover a **conformidade legal** e a adoção de práticas responsáveis em sua cadeia de valor.

No período de relato, não foram identificados impactos significativos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados às operações da organização por meio de suas relações de negócios.

Também **não foram registrados óbitos, acidentes de trabalho** — incluindo aqueles com consequência grave ou de comunicação obrigatória —, quase acidentes ou doenças profissionais entre os empregados da empresa. As informações reportadas abrangem **100% dos empregados**, contemplando todas as operações da organização, sem exclusões.

Ainda que não tenham sido registradas ocorrências, a empresa mantém processos estruturados para identificação de perigos com potencial de causar acidentes ou doenças ocupacionais.



Principais riscos mapeados

- Quedas ao mesmo nível e quedas de altura em atividades pontuais.
- Riscos elétricos, choques e impactos.
- Fatores ergonômicos, organizacionais e psicossociais, como posturas inadequadas, sobrecarga de trabalho e estresse ocupacional.



Ações implementadas

- **Adequação ergonômica** dos postos de trabalho.
- Inspeções periódicas de instalações e equipamentos.
- Organização e padronização das atividades, treinamentos e orientações sobre práticas seguras.
- **Monitoramento da saúde ocupacional** por meio de exames médicos e acompanhamento clínico contínuo. Quando aplicável, são fornecidos equipamentos de proteção individual (**EPIs**), com orientação e controle de uso.

O monitoramento da saúde dos trabalhadores é realizado por meio de **vigilância ativa e passiva**, incluindo **exames ocupacionais**, avaliações clínicas e acompanhamento de eventuais sinais ou sintomas relacionados ao trabalho. Esse processo permite não apenas a **detecção precoce de agravos à saúde**, mas também a **retroalimentação contínua do sistema de gestão**, com revisão dos riscos e aprimoramento das medidas de controle.



Desenvolvimento de pessoas e capacitação contínua

GRI 3-3 · GRI 404-1 · GRI 404-2 · GRI 404-3

A capacitação e a educação contínua são tratadas como pilares para o desenvolvimento das pessoas, o fortalecimento da cultura organizacional e a consolidação da **agenda ESG**.

Essa atuação está estruturada por meio de políticas, programas e práticas institucionais formais voltadas ao desenvolvimento profissional e ao fortalecimento das **competências organizacionais**.

Entre os principais instrumentos adotados, estão:

Programa de Treinamento, Capacitação e Desenvolvimento Profissional

Orienta a **qualificação contínua** dos colaboradores e o desenvolvimento de competências alinhadas às necessidades do negócio.

Programa de Educação Ambiental

Promove ações de conscientização interna sobre sustentabilidade, consumo consciente e boas práticas ambientais.

Política de Gestão de Pessoas - Atração, Desenvolvimento e Retenção

Estabelece diretrizes para o desenvolvimento profissional, a qualificação contínua e a valorização do capital humano.

Política de Diversidade e Inclusão

Promove ações formativas relacionadas a ética, respeito, equidade e fortalecimento da cultura organizacional.

Incentivo ao desenvolvimento profissional

Apoio à participação em cursos externos, cursos de idiomas e formações complementares relevantes às funções desempenhadas.

Disponibilização de acesso a plataformas externas de capacitação

Conteúdos educacionais são disponibilizados pela plataforma *Academy* do **Pacto Global da ONU**, que amplia o acesso a conteúdos relacionados a sustentabilidade, ESG, direitos humanos, governança e responsabilidade corporativa.

IMPACTOS

As iniciativas de capacitação concentram-se prioritariamente no público interno e estão integradas às políticas institucionais e à estratégia ESG, promovendo o desenvolvimento contínuo, o alinhamento cultural e o fortalecimento das competências necessárias para uma **atuação responsável e sustentável**.

No período do relatório, **todos os colaboradores participaram de ao menos uma ação de capacitação ou treinamento**, refletindo a abrangência institucional dessas iniciativas.

Os impactos já observados incluem o fortalecimento das competências profissionais, maior **alinhamento institucional** e melhoria percebida na execução das atividades e na qualidade dos serviços prestados. De forma complementar, reconhecem-se impactos positivos potenciais de médio e longo prazo, como:



Impactos positivos potenciais

- **Retenção de talentos.**
- Fortalecimento da empregabilidade dos colaboradores.
- Aumento da **eficiência operacional**.
- Redução de retrabalho.
- Evolução progressiva do **desempenho organizacional**.

Esses efeitos são considerados potenciais porque ainda não são mensurados por indicadores quantitativos consolidados, embora sejam reconhecidos como resultados esperados do investimento contínuo em desenvolvimento profissional.

Essas ações também geram efeitos positivos indiretos para o ambiente institucional e para as relações com **stakeholders** ao disseminar boas práticas relacionadas à ética, sustentabilidade, diversidade e responsabilidade corporativa. Dessa forma, a capacitação atua como instrumento de **fortalecimento da governança**, redução de riscos operacionais e promoção de práticas responsáveis nas atividades da organização e em suas relações de negócios.



Desenvolvimento de pessoas e capacitação contínua

No período analisado, não foram identificados impactos negativos diretos decorrentes das práticas de capacitação e educação. Ao contrário, o tema é tratado como um **elemento estruturante para prevenir falhas operacionais**, comportamentos inadequados e situações de não conformidade, por meio da disseminação contínua de conhecimento e orientações institucionais.

Ainda assim, são reconhecidos riscos potenciais indiretos associados ao tema.



Riscos potenciais indiretos associados

- Possibilidade de insuficiência ou desatualização das capacitações, que poderia afetar a qualidade dos processos, a aderência a procedimentos internos e a execução segura das atividades.
- **Riscos de natureza reputacional**, caso lacunas na formação sobre ética, sustentabilidade, diversidade e integridade resultem em condutas desalinhadas aos valores organizacionais.
- Potenciais **impactos financeiros** relacionados a retrabalho, ineficiência ou aumento de custos operacionais decorrentes de baixa qualificação técnica.
- Eventual desigualdade de acesso às oportunidades de desenvolvimento, caso não haja gestão adequada das iniciativas de capacitação.

Os riscos identificados estão principalmente relacionados a programas internos de treinamento técnico e comportamental, ações de educação ambiental e institucional, capacitações em ética, integridade, diversidade e sustentabilidade, bem como às relações com fornecedores e parceiros, que podem demandar alinhamento com diretrizes institucionais e boas práticas de atuação.

Para prevenir e mitigar esses riscos, são adotadas diversas estratégias.



Estratégias para prevenir e mitigar riscos

- | | |
|---|---|
| • Estruturação de programas formais de treinamento e desenvolvimento profissional. | • Acesso a plataformas externas de formação e atualização contínua. |
| • Disponibilização de conteúdos educativos por meio de políticas, manuais e programas institucionais. | • Integração de temas críticos — como ética, ESG, segurança e conformidade — nas rotinas de capacitação. |

MONITORAMENTO DAS AÇÕES

O acompanhamento das iniciativas ocorre por meio de monitoramento periódico das ações de treinamento.



Estratégias para prevenir e mitigar riscos

- Acompanhamento direto pelas lideranças da participação dos colaboradores em treinamentos, integrações e ações educativas.
- **Gestão administrativa dos registros de capacitação realizados**, incluindo treinamentos técnicos, comportamentais e ambientais.
- Avaliações internas relacionadas ao desenvolvimento profissional e à evolução das equipes.
- **Feedback contínuo** de colaboradores e gestores sobre necessidades de qualificação e efetividade das ações formativas.
- Utilização de mecanismos institucionais de escuta e comunicação interna para identificar lacunas de capacitação.
- Avaliações externas indiretas relacionadas à maturidade da gestão e desenvolvimento organizacional, quando aplicável.

Dessa forma, a capacitação e a educação são tratadas como **mecanismos preventivos de gestão de riscos**, contribuindo para reduzir impactos negativos potenciais de natureza operacional, reputacional e de conformidade, ao mesmo tempo em que ampliam os impactos positivos relacionados ao desenvolvimento das pessoas e à sustentabilidade das atividades.

GRI 3-3 · GRI 404-1 · GRI 404-2 · GRI 404-3

Os achados decorrentes da avaliação de impactos e riscos organizacionais são incorporados aos planos de capacitação e às rotinas internas, garantindo aderência às demandas do negócio e ao contexto regulatório e setorial. Essa abordagem assegura que o desenvolvimento dos colaboradores não seja tratado como ação pontual, mas como **processo contínuo, estruturado e alinhado à estratégia corporativa e à evolução das exigências do setor**.

Embora os registros individuais de capacitação sejam mantidos e rastreáveis por meio de certificados e controles internos do setor de **Recursos Humanos**, a consolidação quantitativa estruturada de indicadores agregados — como número total de horas de treinamento e médias por colaborador — ainda está em processo de aprimoramento, com previsão de evolução nos próximos ciclos de relato. No entanto, **todos os colaboradores participaram de capacitações e treinamentos no período do relatório**, com registro individual por meio de certificados.

Até o momento, não existem programas formais e estruturados especificamente voltados à transição de carreira, empregabilidade continuada ou gestão de final de carreira, incluindo iniciativas direcionadas ao planejamento de aposentadoria ou à recolocação profissional após o término do contrato de trabalho. Ainda assim, os **processos de desligamento são conduzidos de forma responsável**, buscando assegurar o cumprimento das obrigações legais e a adequada orientação aos colaboradores durante essa etapa.

Engajamento com comunidades locais e desenvolvimento socioambiental

GRI 3-3 · GRI 413-1 · GRI 413-2

As operações da Shipping Protection que interagem com comunidades locais são conduzidas com base em processos formais de avaliação de impactos socioambientais, engajamento estruturado e implementação de programas de desenvolvimento.

No âmbito de suas atividades e do projeto de criação da RPPN Shipping Protection (Reserva Particular do Patrimônio Natural), localizada no entorno da propriedade Timbotuba (MA), a empresa identificou impactos socioambientais reais e potenciais sobre comunidades tradicionais do entorno.



Impactos negativos potenciais

- Restrições ao acesso a áreas tradicionalmente utilizadas para atividades de subsistência, como **pesca artesanal**.



Impactos positivos

- Geração de emprego e renda local.**
- Fortalecimento da **agricultura familiar** e do artesanato.
- Valorização cultural e educacional.
- Fortalecimento do capital social e ambiental por meio da **participação comunitária na gestão da RPPN**.

Para gerenciar os impactos identificados, a empresa implementa medidas específicas de mitigação e compensação, incluindo:



Oferta de capacitação para cultivo sustentável, incluindo **buriti, juçara e bacuri**.



Formalização e registro de garantias junto às lideranças comunitárias, assegurando o acesso ordenado e sustentável da comunidade à área.



Garantia da manutenção de trilhas de livre acesso para atividades de **pesca artesanal** no portinho “**Caçador**”, realizadas por meio de trilha localizada no perímetro de Timbotuba.



Comunicação transparente sobre o escopo e os limites das ações sociais.



Apoio à **agricultura familiar**, ao artesanato e à geração de renda local.



Implantação de iniciativas educacionais e culturais.



Criação de instâncias participativas para a gestão socioambiental da **RPPN**.

No período de relato, **100% dessas operações contaram com mecanismos organizados de relacionamento comunitário**, conforme diretrizes estabelecidas na **Política de Relacionamento com Comunidades Tradicionais** e no **Programa de Desenvolvimento Comunitário (PDC)**, que estabelecem compromissos com o diálogo estruturado, o respeito aos direitos humanos, a prevenção de impactos negativos e a promoção do etnodesenvolvimento. Esses compromissos estão alinhados ao **Código de Ética e Conduta da empresa**, aos princípios do **Pacto Global da ONU** e às normas nacionais e internacionais aplicáveis.

O engajamento é realizado de forma contínua, por meio de diálogo direto com comunidades do entorno da propriedade **Timbotuba**, incluindo reuniões com lideranças locais, processos participativos e canais de comunicação que permitem a identificação de demandas, expectativas e potenciais impactos associados às atividades da empresa.

Adicionalmente, a empresa mantém mecanismos de comunicação transparente e espaços de participação social, garantindo o acompanhamento contínuo das ações, a avaliação de sua efetividade e o aprimoramento das iniciativas com base no retorno das comunidades envolvidas.



Engajamento com comunidades locais e desenvolvimento socioambiental

GRI 3-3 · GRI 413-1 · GRI 413-2

A eficácia das medidas adotadas é acompanhada por meio do monitoramento contínuo dos impactos socioambientais, da realização de reuniões periódicas com as comunidades, do registro de indicadores sociais e ambientais e da avaliação participativa das ações implementadas no âmbito do **PDC**. Os resultados desse acompanhamento subsidiam a revisão anual do programa e o **aprimoramento contínuo** das medidas de mitigação e desenvolvimento comunitário.

Essa atuação contribui para o fortalecimento do capital social, a valorização cultural e a construção de relações de confiança com as comunidades, assegurando que as operações da empresa estejam alinhadas às expectativas locais e às melhores práticas de **responsabilidade socioambiental**.



Moradora de comunidade local junto a um curso d'água em área de mata.

Operações com impactos negativos significativos nas comunidades locais

GRI 413-2

O relacionamento responsável com as comunidades que compartilham o território onde a empresa atua faz parte do compromisso da Shipping Protection com uma atuação ética, transparente e socialmente responsável.

O acompanhamento de possíveis impactos é realizado com base em dados internos de desempenho, análises de **riscos operacionais**, no processo formal de **materialidade ESG** e em diretrizes estabelecidas em políticas corporativas relacionadas ao relacionamento com comunidades. A análise considera critérios técnicos como intensidade, probabilidade, extensão, duração e reversibilidade dos impactos, permitindo uma **avaliação estruturada e preventiva**.

De modo geral, **não foram identificadas operações com impactos negativos significativos reais sobre comunidades locais**. A natureza das atividades da empresa não envolve processos industriais, uso de substâncias perigosas, exploração intensiva de recursos naturais, conversão produtiva do uso do solo, reassentamento populacional ou dependência estrutural de recursos compartilhados com comunidades.

A única área com potencial de interação territorial mais direta é a propriedade rural localizada em **Timbotuba**, destinada à futura criação de uma **Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN)**. No contexto do diagnóstico interno realizado para a gestão dessa área, foram identificados apenas impactos potenciais de baixa magnitude, relacionados principalmente a dinâmicas locais de uso do território.



Possíveis impactos mapeados

- Eventual restrição pontual de acesso a determinadas áreas utilizadas para coleta de espécies nativas, como **buriti e juçara**.
- Possíveis ajustes em rotas de acesso ao ponto de pesca conhecido como **“Caçador”**.
- Aumento de expectativas sociais quanto ao papel da empresa no apoio ao desenvolvimento local. As comunidades potencialmente relacionadas a essa área são **Segurado e Novo Belém**, localizadas no entorno da propriedade.

A avaliação técnica desses potenciais impactos indicou intensidade baixa, extensão restrita às comunidades próximas, duração temporária ou mitigável no curto e médio prazo e plena reversibilidade mediante medidas adequadas de gestão. Não foram identificados impactos classificados como de alta severidade, irreversíveis ou com alcance regional.

Diante desse cenário, a empresa adota uma **abordagem preventiva e proporcional de gestão**, baseada no monitoramento contínuo de riscos, no diálogo com as comunidades locais e na aplicação de mecanismos formais de prevenção e mitigação previstos em suas políticas corporativas. Essa prática reforça o compromisso da Shipping Protection com a **gestão responsável** de seus impactos e com a construção de relações transparentes e respeitosas com os territórios onde está presente.



Cadeia de valor responsável

GRI 3-3 · GRI 414-1 · GRI 408-1 · GRI 409-1

O processo de contratação de novos fornecedores considera **requisitos mínimos de conformidade legal, ética e social**, buscando assegurar que parceiros de negócio atuem em alinhamento com princípios de respeito aos direitos humanos, às normas trabalhistas e às boas práticas de integridade.

Como prática operacional, todos os novos fornecedores contratados no Brasil passam por **verificação documental mínima**, que inclui a análise de regularidade jurídica, fiscal e trabalhista. Também é exigido o cumprimento da legislação aplicável em direitos humanos e normas trabalhistas, bem como a **vedação expressa ao trabalho infantil e ao trabalho forçado**, além do compromisso com condições dignas de trabalho e com a saúde e segurança ocupacional.

Além disso, os fornecedores devem realizar o aceite formal ao **Código de Conduta para Prestadores de Serviços e Fornecedores**, e os contratos celebrados incluem cláusulas de conformidade legal e ética. O atendimento a esses requisitos constitui condição obrigatória para a formalização de novas contratações.

Limitação de reporte no período

Embora esses procedimentos façam parte da prática regular da empresa, a Shipping Protection ainda não dispõe de **um sistema estruturado de consolidação e rastreabilidade dos dados** que permita reportar, com base metodológica auditável, o percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais no período de relato. Atualmente, os registros são realizados de forma descentralizada, a partir da documentação de contratação e dos controles administrativos existentes.

A empresa prevê estruturar e consolidar esse sistema de monitoramento ao longo de 2026, com o objetivo de aprimorar o acompanhamento dos **critérios sociais** aplicados na seleção de fornecedores e possibilitar o reporte quantitativo desse indicador nos próximos ciclos de relato.

Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil

GRI 408-1

A proteção da infância e o respeito aos direitos humanos são princípios fundamentais para a construção de uma sociedade mais justa e para a sustentabilidade das organizações. Por essa razão, a empresa trata o tema de forma preventiva e proporcional ao seu perfil operacional, incorporando o respeito aos direitos humanos à sua governança de integridade, aos mecanismos de gestão de riscos ESG e às diretrizes que orientam o relacionamento com parceiros e fornecedores. A organização mantém instrumentos formais de reporte, canais de denúncia e expectativas claras de conformidade para toda a **cadeia de valor**.

No período de relato, a Shipping Protection realizou análise de riscos socioambientais no âmbito do seu **Diagnóstico ESG** e da **Matriz de Riscos Corporativa**, contemplando riscos relacionados a direitos humanos, incluindo trabalho infantil, tanto nas operações próprias quanto na cadeia de valor.

Considerando a natureza predominantemente administrativa e de prestação de serviços da empresa, **não foram identificadas operações próprias com risco significativo de ocorrência de trabalho infantil**. Da mesma forma, não foram identificadas atividades internas que carac-

terizem exposição significativa de trabalhadores jovens a trabalho perigoso.

Na cadeia de valor, os riscos potenciais — quando existentes — tendem a estar associados a fornecedores e terceiros que atuam em **serviços intensivos em mão de obra** ou em atividades operacionais com maior dispersão de execução no mercado, como serviços de apoio, logística ou outras atividades operacionais prestadas por contratados.

A **Matriz de Riscos Corporativa** reconhece o risco de contratação de fornecedores sem critérios socioambientais adequados, o que pode resultar em práticas trabalhistas irregulares, incluindo trabalho precário. Esse risco é classificado como **potencial e indireto**, com possíveis impactos legais e reputacionais.

Para mitigar essa possibilidade, a empresa adota **instrumentos de governança e integridade** aplicáveis à relação com terceiros.



Instrumentos de governança e integridade

- Código de Conduta para Prestadores de Serviços e Fornecedores.
- Política de Gestão Sustentável de Fornecedores.
- Declaração de Respeito aos Direitos Humanos.
- Mecanismos formais de reporte e Canal de Denúncias independente aplicável também à cadeia de valor.



Cadeia de valor responsável

GRI 3-3 · GRI 414-1 · GRI 408-1 · GRI 409-1

TIPO DE OPERAÇÕES E LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA

A base principal de operações e contratação de fornecedores está concentrada no Brasil. Embora a empresa também atue em outros países, não foram identificadas, no período de relato, áreas geográficas específicas com ocorrência confirmada de risco significativo de trabalho infantil vinculada às operações próprias.

Os riscos potenciais na cadeia de valor são tratados de forma transversal, independentemente da localidade, por meio de instrumentos corporativos de governança, gestão de riscos e integridade.

Durante o período de relato, a empresa manteve e fortaleceu medidas preventivas voltadas à **promoção do trabalho digno e à erradicação do trabalho infantil**.



Medidas preventivas adotadas no período

- **Declaração formal de Respeito aos Direitos Humanos**, que inclui o compromisso com a abolição do trabalho infantil.
- **Código de Conduta para Prestadores de Serviços e Fornecedores**, com diretrizes de integridade e conformidade trabalhista.
- **Política de Gestão Sustentável de Fornecedores**, que incorpora critérios socioambientais na relação com terceiros.
- Inclusão do risco de contratação de fornecedores sem critérios socioambientais adequados na **Matriz de Riscos Corporativa**.
- Disponibilização de **Canal de Denúncias** acessível também à cadeia de valor.
- Compromissos voluntários assumidos como signatária do **Pacto Global da ONU**, desde 2024, alinhados aos princípios relacionados a direitos humanos e trabalho digno.
- Participação em iniciativas voltadas à qualificação e inclusão produtiva de jovens, como a **Aliança pelo Maranhão**.

Essas ações reforçam o compromisso da empresa com a **prevenção de violações de direitos humanos** e com a promoção de práticas responsáveis em toda a sua cadeia de valor.

No período de relato, **não foram registradas denúncias**, investigações ou não conformidades relacionadas a trabalho infantil.

Operações e fornecedores com risco significativo de trabalho forçado ou análogo ao escravo

GRI 409-1

O trabalho forçado ou análogo ao escravo é visto pela Diretoria como uma **grave violação de direitos humanos** e um risco relevante em cadeias de valor que envolvem múltiplos fornecedores e prestadores de serviços.

No período de relato, **não foram identificadas operações próprias com características associadas a risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo**. Da mesma forma, não foram identificados fornecedores classificados como de risco significativo, com base nas análises conduzidas por meio da Matriz de Riscos Corporativa e dos mecanismos internos de avaliação.

Ainda assim, a organização reconhece a existência de risco potencial inerente à contratação de terceiros sem critérios socioambientais adequados, o que pode resultar em práticas trabalhistas inadequadas e exposição a riscos legais e reputacionais. Esse entendimento orienta a adoção de medidas preventivas e mitigatórias ao longo de toda a cadeia de valor.

Entre as principais medidas preventivas adotadas, destacam-se a manutenção de um **Código de Conduta para Prestadores de Serviços e Fornecedores**, com aceite formal obrigatório; a **Política de Gestão Sustentável de Fornecedores** e a **Declaração de Respeito aos Direitos Humanos**. Adicionalmente, a empresa prevê a implementação progressiva de cláusulas contratuais específicas, auditorias periódicas e mecanismos de avaliação socioambiental para fornecedores considerados críticos.

O tema é monitorado de forma contínua no âmbito da **governança corporativa**, com integração à Matriz de Riscos Corporativa e aos processos de gestão de fornecedores. Até o período de relato, **não houve registro de denúncias, investigações ou ocorrências** relacionadas a trabalho forçado ou análogo ao escravo nas operações próprias ou na cadeia de valor.



Dimensão Econômica

Valor econômico gerado e distribuído

GRI 201-1

Em 2025, a Shipping Protection manteve sua atuação orientada à **geração de valor econômico de forma consistente e responsável**, em linha com os princípios de transparência e sustentabilidade que norteiam a organização. No período compreendido entre 1º de janeiro e 31 de dezembro, e considerando o **regime contábil de caixa**, a empresa registrou valor econômico direto gerado correspondente às receitas totais obtidas no exercício.

Desse montante, a maior parte foi distribuída entre os diversos públicos com os quais a organização se relaciona, refletindo seu compromisso com a manutenção das operações, a **valorização das pessoas** e o cumprimento de suas obrigações legais. Os **custos operacionais** representaram a principal parcela dessa distribuição, seguidos pelos investimentos em **salários e benefícios de empregados** — evidenciando a relevância do capital humano para a sustentabilidade do negócio.

Os **pagamentos ao Governo**, que incluem impostos, taxas e contribuições, foram integralmente realizados no Brasil, sem registro de multas no período. Esse resultado reforça a **conformidade fiscal** da empresa e sua contribuição direta para o desenvolvimento econômico e social do país. Adicionalmente, a organização destinou recursos para **investimentos na comunidade**, demonstrando seu engajamento com iniciativas de impacto positivo no entorno. Não houve, no período, pagamentos a provedores de capital.

Em relação à distribuição geográfica do valor econômico, a totalidade das operações da empresa permaneceu concentrada no **mercado brasileiro** no período reportado, não havendo geração ou distribuição de valor econômico no mercado externo.

Como resultado, parte do valor econômico foi **retida pela organização**, contribuindo para a continuidade das operações, a realização de investimentos futuros e o fortalecimento da **resiliência financeira** da empresa. Esse desempenho reflete uma gestão equilibrada, que busca conciliar eficiência econômica com responsabilidade social e compromisso com o desenvolvimento sustentável.



Vista da Ponta da Espera - Complexo do Porto do Itaqui, São Luis, MA.

Posicionamento e presença de mercado

GRI 3-3 · GRI 202-1 · GRI 202-2

A **presença de mercado** foi identificada como tema material em 2025 a partir do Diagnóstico ESG e do estudo de materialidade de impacto conduzido pela organização, que incluiu consulta estruturada a *stakeholders* internos e externos. O tema reflete a forma como as atividades da empresa contribuem para o **desenvolvimento econômico** nas regiões onde atua, especialmente por meio da geração de empregos formais, da prática de **remuneração competitiva**, da valorização do capital humano e do fortalecimento da cadeia de valor local.

A gestão desse tema está integrada aos instrumentos corporativos de governança, gestão de riscos, gestão de pessoas e gestão da cadeia de fornecedores, bem como ao **Sistema de Gestão Integrada (SGI)**. A supervisão ocorre no âmbito da alta direção, com acompanhamento por instâncias internas de governança, incluindo o **Comitê ESG** e o **Comitê de Gestão Integrada**.

PROPORÇÃO DO SALÁRIO DE ENTRADA EM RELAÇÃO AO SALÁRIO MÍNIMO LOCAL

R\$ 2.500

Menor salário-base mensal praticado (cargos auxiliares) no período reportado.

R\$ 1.518

Salário mínimo nacional vigente no período.

1,65×

Proporção do menor salário pago em relação ao mínimo legal — **65% acima do piso**.

Essa proporção é equivalente para homens e mulheres na menor faixa salarial, não havendo diferenciação de gênero. A adoção de práticas salariais acima do mínimo legal integra a estratégia de **valorização do trabalho** e está alinhada ao compromisso institucional assumido no âmbito do **Movimento Salário Digno**, além de contribuir para a melhoria das condições de vida dos colaboradores e para a competitividade da organização no mercado de trabalho.

Movimento Salário Digno

É uma iniciativa que permite que as empresas estabeleçam metas ambiciosas para impulsionar o **trabalho decente** por meio da implantação e promoção de **100% de salário digno** para funcionários, incluindo operações, contratados e/ou terceirizados e engajamento da cadeia de suprimentos até 2030. A iniciativa da **Rede Brasil** do **Pacto Global** defende a definição de metas como uma maneira de impulsionar as empresas com vantagem competitiva na transformação da sociedade para promoção do trabalho decente.

PROPORÇÃO DE MEMBROS DA ALTA DIREÇÃO CONTRATADOS NA COMUNIDADE LOCAL

A organização possui um único membro na alta direção, representando **100% da alta direção com contratação local**.

Essa abordagem reflete a priorização da **valorização de profissionais com conhecimento do contexto econômico e operacional local**, contribuindo para o fortalecimento das relações institucionais, da governança e da inserção da organização nas comunidades onde atua.

MONITORAMENTO E RESULTADOS

A organização acompanha indicadores relacionados à sua presença no mercado por meio do **Sistema de Gestão Integrada (SGI)** e da **Matriz de Riscos Corporativa**.

Além dos indicadores diretamente relacionados à presença de mercado, a organização acompanha indicadores complementares de gestão de pessoas e governança.



Impactos econômicos indiretos

GRI 3-3 · GRI 203-1 · GRI 203-2

Na Shipping Protection, a atuação vai além das operações de agenciamento marítimo, contribuindo para o fortalecimento das economias locais e o desenvolvimento de comunidades tradicionais. Esse compromisso reflete a compreensão de que o desenvolvimento sustentável depende da geração de valor compartilhado entre empresa e território.

Embora o tema “Impactos Econômicos Indiretos” não tenha sido classificado como prioritário na matriz de materialidade de 2025, a organização reconhece efeitos relevantes decorrentes de suas atividades.

INVESTIMENTOS EM INFRAESTRUTURA E SERVIÇOS

Os investimentos realizados possuem caráter voluntário, estruturado e de longo prazo, estando integrados à estratégia ESG da organização. No contexto local, são considerados relevantes e voltados ao desenvolvimento sustentável das comunidades.

Entre as principais iniciativas, destacam-se:



Desenvolvimento de um projeto para implantação de escola complementar que será mantida integralmente pela empresa.



Apoio à melhoria da infraestrutura social e comunitária.



Ações de saúde preventiva e bem-estar.



Suporte técnico e logístico à agricultura familiar e à geração de renda.

Esses investimentos seguem diretrizes formais, contam com monitoramento periódico e são conduzidos como investimento socioambiental privado.

IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS

A organização identificou impactos econômicos indiretos predominantemente positivos, tanto atuais quanto potenciais.



Impactos observados

- Fortalecimento do diálogo e da confiança institucional com comunidades.
- Estímulo à organização comunitária e à participação social.
- Apoio à agricultura familiar e à geração de renda.
- Integração de **fornecedores locais**, promovendo retenção de recursos na economia regional..



Impactos esperados (médio e longo prazo):

- Ampliação das oportunidades educacionais por meio da escola complementar.
- Fortalecimento do **capital humano** e do potencial produtivo local
- Consolidação de cooperativas e cadeias produtivas comunitárias.
- Profissionalização de fornecedores regionais.
- Geração de valor compartilhado associada à futura gestão da **RPPN Shipping Protection**.

Não foram identificados impactos negativos significativos no período reportado. Ainda assim, a organização monitora riscos potenciais, como dependência econômica excessiva ou desalinhamento de expectativas, por meio da **Matriz de Riscos Corporativa**.

POLÍTICAS, GOVERNANÇA E GESTÃO

A gestão dos impactos econômicos indiretos é orientada por políticas e instrumentos formais relacionados ao desenvolvimento local, relacionamento com comunidades tradicionais e cadeia de valor.



Principais instrumentos

- Programa de Desenvolvimento Comunitário (PDC).
- Política de Relacionamento com Comunidades Tradicionais.
- Política de Gestão Sustentável de Fornecedores.
- Política de Gestão de Riscos e Matriz de Riscos Corporativa.



Impactos econômicos indiretos

GRI 3-3 · GRI 203-1 · GRI 203-2

A supervisão é realizada pela **Diretoria Executiva**, com apoio do **Comitê de ESG** e das áreas responsáveis pelos programas estruturados.



Principais medidas adotadas

- Implementação e monitoramento do **Programa de Desenvolvimento Comunitário**.
- Estabelecimento de **canais formais de diálogo** com comunidades.
- Integração de **critérios ESG** na gestão de fornecedores, com priorização local.
- Monitoramento contínuo de **riscos socioeconômicos**.
- Alocação de recursos específicos para **investimentos socioambientais**.

MONITORAMENTO, RESULTADOS E EVOLUÇÃO

A eficácia das ações é acompanhada por meio do **Sistema de Gestão Integrada (SGI)**, da **Matriz de Riscos Corporativa** e dos programas estruturados, com reporte periódico à Diretoria e aos comitês internos.



Principais mecanismos

- Monitoramento periódico com registros formais.
- Revisão contínua da Matriz de Riscos.
- Acompanhamento das ações do Programa de Desenvolvimento Comunitário.
- Aplicação de critérios ESG na cadeia de fornecedores.
- Uso de canais de diálogo e mecanismos de manifestação de stakeholders.
- Avaliações externas e certificações ESG



Resultados observados no período

- Implementação estruturada do **Programa de Desenvolvimento Comunitário**.
- Consolidação da **Política de Gestão Sustentável de Fornecedores**.
- Monitoramento contínuo de riscos socioeconômicos.
- Manutenção de canais formais de diálogo com comunidades.
- Realização de avaliações externas e **certificações ESG**.

A organização encontra-se em processo de evolução na consolidação de métricas quantitativas, atualmente complementadas por indicadores qualitativos e análise de execução das ações.

APRENDIZADOS E MELHORIA CONTÍNUA

A gestão do tema é tratada como um processo evolutivo, orientado pela **melhoria contínua da governança socioambiental**.



Principais aprendizados no período

- Necessidade de estruturar iniciativas comunitárias previamente informais.
- Integração sistemática de **critérios ESG** na cadeia de fornecedores.
- Maior articulação entre **gestão de riscos e tomada de decisão**.
- Reforço da importância do **diálogo estruturado** com comunidades.

Esses aprendizados resultaram na **formalização de políticas**, no fortalecimento das instâncias de governança e na consolidação de processos de monitoramento.

ENGAJAMENTO COM STAKEHOLDERS

O engajamento com **stakeholders**, especialmente comunidades tradicionais, orienta a definição de prioridades e o aprimoramento das ações. O diálogo ocorre por meio de reuniões periódicas, canais institucionais e interação direta no âmbito do Programa de Desenvolvimento Comunitário.



Contribuições do engajamento comunitário

- Definição de eixos de atuação.
- Planejamento e **priorização de iniciativas**.
- Ajustes nas estratégias de atuação.

Na **cadeia de valor**, o relacionamento com fornecedores e parceiros permite identificar riscos e oportunidades, fortalecendo a aplicação de critérios ESG. As manifestações recebidas pelos canais formais também são consideradas na revisão de práticas e na **prevenção de impactos**.



Práticas de compras com fornecedores locais

GRI 3-3 · GRI 204-1

As relações de compra e contratação fazem parte do dia a dia das operações da empresa e têm papel importante não apenas para a continuidade dos serviços prestados, mas também para o **fortalecimento das economias locais** onde a empresa atua.

A gestão desse tema está estruturada principalmente por meio da **Política de Gestão Sustentável de Fornecedores** e do **Código de Conduta para Prestadores de Serviços e Fornecedores**, que orientam os processos de qualificação, contratação e acompanhamento das relações comerciais.

A responsabilidade executiva pelo tema é da **Diretoria Executiva**, com atuação operacional das áreas Comercial e Operacional e suporte técnico da área de ESG. Essas diretrizes buscam assegurar **conformidade legal, integridade nas relações comerciais e a priorização estratégica de fornecedores locais**, contribuindo para a estabilidade das operações e para o desenvolvimento econômico das regiões onde a empresa mantém atividades.

As práticas de compra da organização podem gerar impactos econômicos e sociais relevantes na cadeia de fornecimento. Entre os **impactos negativos potenciais** estão aqueles relacionados à dinâmica contratual e comercial, como negociações de preços, prazos de pagamento ou eventuais alterações contratuais que possam afetar fornecedores, especialmente prestadores de serviços operacionais.

Também podem existir impactos ambientais potenciais decorrentes da execução de serviços terceirizados que envolvam geração de resíduos, consumo de combustíveis ou emissões. Esses riscos são

monitorados pela empresa por meio de processos de **qualificação documental** obrigatória, formalização contratual e acompanhamento contínuo da execução dos serviços.



Principais riscos identificados na cadeia de fornecimento

- **Riscos trabalhistas e de direitos humanos.**
- **Riscos de impactos ambientais** decorrentes da execução de serviços terceirizados.
- **Riscos reputacionais** associados a práticas inadequadas por fornecedores.
- **Riscos operacionais** relacionados à instabilidade contratual ou à interrupção de fornecimento.

Esses riscos são monitorados por meio de processos de **qualificação documental obrigatória**, solicitação de documentação de conformidade, formalização contratual e acompanhamento operacional contínuo, com reporte periódico às instâncias de governança interna. No período de relato, **não foram identificados impactos negativos reais relevantes decorrentes das práticas de compra da organização**.

Por outro lado, as práticas de compra também geram **impactos positivos reais**, sobretudo por meio da **priorização de fornecedores locais** nas localidades onde a Shipping Protection mantém suas operações. Essa diretriz contribui para o fortalecimento da economia

regional, **geração de renda**, manutenção de empregos e desenvolvimento de capacidades técnicas nas regiões portuárias. As relações comerciais recorrentes e estáveis também favorecem previsibilidade financeira para fornecedores e continuidade operacional para a empresa.

Para prevenir e mitigar impactos negativos potenciais, a organização adota uma série de medidas de gestão, incluindo **verificação de regularidade jurídica, fiscal e trabalhista** no processo de contratação, envio do Código de Conduta para aceite formal por novos fornecedores, formalização contratual com definição clara de escopo e responsabilidades e acompanhamento contínuo da execução dos serviços pelas áreas responsáveis. O **Canal de Denúncias** também permanece disponível para registro de eventuais ocorrências relacionadas a fornecedores. No período de relato, não foram identificados impactos negativos reais relevantes decorrentes das práticas de compra da empresa.

A eficácia dessas medidas é acompanhada por meio do monitoramento contínuo das relações contratuais, análise de ocorrências operacionais, re-negociações ou cancelamentos e eventual utilização do Canal de Denúncias. Esse acompanhamento é realizado pelas áreas Comercial e Operacional, com reporte periódico à Diretoria Executiva e discussão no âmbito do **Sistema de Gestão Integrada (SGI)**. Até o momento, não foram identificados indícios de ineficácia das medidas adotadas.

Como parte do processo contínuo de aprimoramento da gestão da cadeia de suprimentos, a empresa prevê a **consolidação de indicadores estruturados** e a

definição de metas específicas relacionadas às práticas de compra a partir de 2026. Esse processo deverá fortalecer o monitoramento de aspectos como priorização de fornecedores locais, estabilidade contratual e incorporação de **critérios socioambientais nas contratações**.

73,44%

do total do orçamento de compras da Shipping Protection foi destinado a fornecedores locais.

A empresa define como unidades operacionais importantes as localidades onde mantém operações ativas e recorrentes relacionadas à prestação de serviços técnicos e operacionais no setor portuário e logístico no Brasil.

O relacionamento constante com fornecedores e áreas operacionais internas também tem contribuído para o aprimoramento das práticas de compra. As interações ao longo das negociações, da execução contratual e das rotinas operacionais permitiram identificar **oportunidades de melhoria na formalização de critérios e na padronização de processos**. Esses aprendizados foram incorporados na **Política de Gestão Sustentável de Fornecedores** e orientam o planejamento da implementação de mecanismos mais estruturados de avaliação e monitoramento da cadeia de suprimentos nos próximos anos.





Anexos e Indicadores GRI

Glossário de siglas técnicas e corporativas

Advocacy

Atuação institucional voltada à defesa de interesses legítimos perante reguladores, associações setoriais ou fóruns públicos de decisão, sempre de forma ética, transparente e em conformidade com a legislação.

Afretador

Empresa ou pessoa que contrata o uso de uma embarcação, total ou parcialmente, para transportar cargas ou realizar determinada operação marítima.

Agenciamento marítimo

Serviço de representação e coordenação das atividades necessárias à escala de um navio em porto, incluindo documentação, autorizações, comunicação com autoridades, apoio à tripulação, contratação de serviços e acompanhamento operacional.

Agenciamento de proteção

Modalidade de atuação em que o agente marítimo representa os interesses específicos de uma parte envolvida na operação, como armador, afretador ou proprietário da carga, com foco em controle, conformidade e mitigação de riscos.

Armador

Empresa ou pessoa responsável pela operação comercial de uma embarcação, podendo ou não ser proprietária do navio.

Baseline / linha de base

Ponto de referência usado para comparar a evolução de um indicador ao longo do tempo, como emissões, consumo de recursos, desempenho social ou avanço de metas.

BV ESG 360

Certificação emitida pelo Bureau Veritas que avalia a maturidade da gestão ESG de uma organização, considerando práticas, políticas, controles e alinhamento a boas práticas internacionais.

Cadeia de valor

Conjunto de relações envolvidas na geração de valor pela organização, incluindo fornecedores, prestadores de serviço, estrutura interna, clientes, parceiros, autoridades e demais partes relacionadas às operações.

Canal de Denúncias

Mecanismo formal para recebimento de relatos sobre condutas inadequadas, violações de políticas, corrupção, assédio, discriminação, conflito de interesses, descumprimento legal ou impactos socioambientais.



Glossário de siglas técnicas e corporativas

Compliance

Sistema de práticas, políticas, controles e procedimentos voltados ao cumprimento de leis, normas, regulamentos, contratos e padrões éticos aplicáveis à organização.

Devida diligência / due diligence

Processo estruturado de identificação, avaliação, prevenção, mitigação e monitoramento de riscos e impactos associados às atividades da empresa ou às suas relações de negócio.

Escopo 1

Emissões diretas de gases de efeito estufa provenientes de fontes controladas pela própria organização, como combustíveis usados em frota própria, geradores ou equipamentos sob controle operacional.

Conflito de interesses

Situação em que interesses pessoais, familiares, financeiros ou de terceiros podem influenciar, ou parecer influenciar, decisões profissionais.

Downstream

Parte posterior da cadeia de valor, relacionada aos clientes, usuários, parceiros comerciais ou destinatários dos serviços prestados.

Escopo 2

Emissões indiretas associadas à compra e ao consumo de energia elétrica, vapor, calor ou refrigeração adquiridos pela organização.

Controle operacional

Capacidade da empresa de dirigir, supervisionar ou influenciar diretamente determinada atividade, processo, instalação ou operação. O conceito é relevante para definir responsabilidades em temas como emissões, saúde e segurança e gestão ambiental.

Empresa B Certificada

Certificação concedida a empresas avaliadas pelo Sistema B/B Lab, que demonstram padrões elevados de desempenho social e ambiental, transparência e responsabilidade.

Escopo 3

Emissões indiretas que ocorrem na cadeia de valor da organização, fora de seu controle direto, como deslocamentos, viagens, transporte, fornecedores, bens e serviços adquiridos.



Glossário de siglas técnicas e corporativas

ESG

Sigla em inglês para Environmental, Social and Governance, traduzida como Ambiental, Social e Governança. Refere-se ao conjunto de práticas e critérios usados para avaliar como uma organização gerencia seus impactos ambientais, suas relações sociais e sua estrutura de governança.

GRI – Global Reporting Initiative

Organização internacional que estabelece normas amplamente utilizadas para elaboração de relatórios de sustentabilidade, orientando a divulgação de impactos econômicos, ambientais e sociais.

GRI 305 – Emissões

Norma temática da GRI relacionada à mensuração e divulgação de emissões de gases de efeito estufa e outros poluentes atmosféricos.

FCPA – Foreign Corrupt Practices Act

Lei norte-americana de combate à corrupção, aplicável a práticas de suborno de agentes públicos estrangeiros e a controles contábeis relacionados.

GRI 101 – Biodiversidade

Norma temática da GRI voltada à divulgação de impactos, políticas, metas e práticas de gestão relacionadas à biodiversidade e aos ecossistemas.

GRI 403 – Saúde e Segurança do Trabalho

Norma temática da GRI voltada à gestão de saúde e segurança ocupacional, incluindo identificação de perigos, avaliação de riscos, participação dos trabalhadores, capacitação e indicadores de acidentes e doenças ocupacionais.

GEE – Gases de Efeito Estufa

Gases que contribuem para o aquecimento global ao reter calor na atmosfera, como dióxido de carbono, metano e óxido nitroso.

GRI 205 – Combate à corrupção

Norma temática da GRI que orienta a divulgação de riscos, comunicação, capacitação e casos confirmados relacionados à corrupção.

Impacto socioambiental

Efeito positivo ou negativo que uma organização causa, contribui para causar ou ao qual está vinculada por suas operações e relações de negócio, afetando pessoas, comunidades, meio ambiente, economia ou instituições.



Glossário de siglas técnicas e corporativas

Inventário de emissões

Levantamento sistemático das fontes e quantidades de gases de efeito estufa emitidas por uma organização, normalmente classificadas nos Escopos 1, 2 e 3.

Materialidade

Processo de identificação e priorização dos temas mais relevantes para a sustentabilidade da organização, considerando seus impactos e as expectativas dos stakeholders.

Matriz de Riscos Corporativa

Instrumento usado para identificar, classificar, monitorar e tratar riscos estratégicos, operacionais, regulatórios, socioambientais, reputacionais e de integridade.

ISO 9001:2015

Norma internacional de sistema de gestão da qualidade, voltada à padronização de processos, controles, melhoria contínua e satisfação de clientes.

Materialidade de impacto

Abordagem que avalia como as atividades e relações de negócio da empresa afetam a economia, o meio ambiente e as pessoas, considerando impactos positivos, negativos, reais e potenciais.

Não conformidade

Descumprimento de requisito legal, regulatório, contratual, normativo, procedimental ou de política interna, podendo demandar correção, plano de ação ou revisão de controles.

LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados

Lei brasileira que regula o tratamento de dados pessoais, estabelecendo direitos dos titulares e obrigações para organizações que coletam, armazenam ou utilizam esses dados.

Matriz de materialidade

Representação visual ou analítica dos temas priorizados no processo de materialidade, indicando sua relevância para a gestão dos impactos e para os stakeholders.

ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Agenda global da Organização das Nações Unidas composta por 17 objetivos voltados ao enfrentamento de desafios sociais, ambientais, econômicos e institucionais.



Glossário de siglas técnicas e corporativas

Pacto Global da ONU

Iniciativa das Nações Unidas que mobiliza empresas a alinharem suas estratégias e operações a princípios universais nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

Programa de Compliance

Sistema de políticas, procedimentos, controles, treinamentos, canais de denúncia e mecanismos de monitoramento destinado a prevenir, detectar e responder a riscos de conformidade e integridade.

Risco reputacional

Possibilidade de perda de confiança, credibilidade ou legitimidade perante clientes, colaboradores, reguladores, comunidades, parceiros ou sociedade.

PDA – Proforma Disbursement Account

Estimativa preliminar de despesas portuárias e operacionais relacionadas à escala de um navio, usada para previsão, controle e contestação de custos.

Rastreabilidade

Capacidade de acompanhar a origem, o fluxo, o tratamento e a validação de informações, documentos, dados ou processos, aumentando a confiabilidade e facilitando auditorias.

RPPN – Reserva Particular do Patrimônio Natural

Categoria de unidade de conservação privada, criada voluntariamente pelo proprietário da área, com objetivo de conservar a biodiversidade de forma permanente.

Princípio da precaução

Abordagem preventiva segundo a qual a ausência de certeza científica absoluta não deve ser usada como justificativa para adiar medidas de prevenção de danos ambientais ou sociais graves.

Reparação de impactos

Medidas adotadas para corrigir, compensar ou remediar danos causados ou contribuídos pela organização, de forma proporcional à gravidade do impacto.

SGI – Sistema de Gestão Integrada

Sistema que organiza políticas, processos, responsabilidades, controles e indicadores de diferentes temas de gestão. No relatório, reúne qualidade, proteção ambiental, saúde e segurança ocupacional, gestão de riscos e compliance.



Glossário de siglas técnicas e corporativas

Sistema B

Movimento global que certifica e articula empresas comprometidas com impacto positivo, responsabilidade socioambiental, transparência e melhoria contínua.

Trabalho análogo ao escravo

Situação de exploração grave do trabalhador, que pode envolver trabalho forçado, jornada exaustiva, condições degradantes ou restrição de liberdade.

Upstream

Parte anterior da cadeia de valor, relacionada a fornecedores, prestadores de serviço e insumos necessários para que a empresa execute suas atividades.

Stakeholders

Públicos interessados ou impactados pela organização, como colaboradores, clientes, fornecedores, comunidades, autoridades, reguladores, parceiros, investidores, sindicatos e associações.

Turnover / rotatividade

Movimento de entrada e saída de colaboradores em determinado período. Taxas elevadas podem indicar desafios de retenção, clima organizacional, remuneração, liderança ou desenvolvimento profissional.

Verificação externa independente

Análise realizada por terceira parte para avaliar a qualidade, consistência e confiabilidade das informações divulgadas em um relatório de sustentabilidade.

Temas materiais

Temas ESG considerados prioritários por representarem os impactos mais relevantes da organização e/ou as principais expectativas de stakeholders.

UK Bribery Act

Lei britânica de combate ao suborno, considerada uma referência internacional rigorosa em prevenção de corrupção.



Índice de conteúdo GRI

Declaração de uso	Shipping Protection Ship Services relatou de acordo com as Normas GRI para o período de 01/01/2025 a 31/12/2025.
GRI 1 utilizada	GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI/ OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITOS	MOTIVO	JUSTIFICATIVA
CONTEÚDOS GERAIS					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	p. 13-17			
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	p. 21			
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	p. 21			
	2-4 Reformulações de informações	p. 21			
	2-5 Verificação externa	p. 21			
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	p. 13-17			
	2-7 Empregados	p. 19			
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	p. 19		Não se aplica	Durante o período de relato, a empresa não manteve trabalhadores que não fossem empregados ou trabalhadores por meio de outras formas contratuais cujo trabalho fosse controlado diretamente pela organização.
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	p. 33-36			
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	p. 33-36			



Índice de conteúdo GRI

NORMA GRI/ OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITOS	MOTIVO	JUSTIFICATIVA
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	p. 33-36			
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	p. 39			
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	p. 39			
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	p. 40			
	2-15 Conflitos de interesse			Não se aplica	No período de relato, não foram identificados ou reportados casos de conflito de interesses envolvendo membros da governança ou colaboradores da organização.
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	p. 41-43			
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	p. 37			
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	p. 38		Não se aplica	A organização não realizou avaliação formal do desempenho do mais alto órgão de governança no período de reporte.
	2-19 Políticas de remuneração	p. 46			
	2-20 Processo para determinação da remuneração	p. 46			
	2-21 Proporção da remuneração total anual	p. 47			
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	p. 5-6			
	2-23 Compromissos de política	p. 29-32			
	2-24 Incorporação de compromissos de política	p. 29-32			



Índice de conteúdo GRI

NORMA GRI/ OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITOS	MOTIVO	JUSTIFICATIVA
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-25 Processos para reparar impactos negativos	p. 41-43			
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	p. 41-43		Não se aplica	A empresa mantém mecanismos próprios estruturados; não há exigência formal de canais equivalentes na cadeia de fornecedores no período.
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	p. 41-43			
	2-28 Participação em associações	p. 13-17			
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	p. 18			
	2-30 Acordos de negociação coletiva	p. 59-63		Não se aplica	A empresa não possui, no período de relato, acordos de negociação coletiva firmados ou em vigor, nem participa de negociações coletivas por meio de representação direta.



Índice de conteúdo GRI

NORMA GRI/ OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITOS	MOTIVO	JUSTIFICATIVA
TEMAS MATERIAIS					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	p. 23-27			
	3-2 Lista de temas materiais	p. 23-27			
BIODIVERSIDADE					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 49			
	101-1 Políticas para deter e reverter a perda de biodiversidade	p. 49-52			
	101-2 Gestão de impactos na biodiversidade	p. 49-52			
	101-3 Acesso e repartição justa e equitativa de benefícios	p. 49-52			
	101-4 Identificação de impactos na biodiversidade	p. 49-52			
	GRI 101: Biodiversity 2024	101-5 Locais com impactos na biodiversidade		Não se aplica	A organização não possui unidades operacionais próprias com intervenção direta em ecossistemas naturais, nem realiza atividades que impliquem uso, conversão ou ocupação de áreas naturais. As operações são administrativas e realizadas em ambientes urbanos, sem impactos diretos relevantes na biodiversidade.

Índice de conteúdo GRI

NORMA GRI/ OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITOS	MOTIVO	JUSTIFICATIVA
DESEMPENHO ECONÔMICO					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 81			
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	p. 81	201-1-a, 201-1-b	Restrições de confidencialidade	Esta versão do relatório é adaptada para contextos específicos, como apresentações institucionais, onde dados financeiros não são necessários. A confidencialidade dos dados financeiros é protegida, garantindo que o conteúdo se adeque ao público e ao propósito de cada situação.
PRESENÇA NO MERCADO					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 82			
GRI 202: Market Presence 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, por discriminação por gênero	p. 82			
	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	p. 82			
IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 83-84			
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	p. 83-84			
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	p. 83-84			
PRÁTICAS DE COMPRA					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 85			
GRI 204: Práticas de Compra 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	p. 85			



Índice de conteúdo GRI

NORMA GRI/ OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITOS	MOTIVO	JUSTIFICATIVA
COMBATE À CORRUPÇÃO					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 44-45			
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	p. 44-45			
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	p. 44-45			
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	p. 44-45		Não se aplica	No período de relato, não foram identificados casos confirmados de corrupção, nem registros de sanções a colaboradores, rescisão ou não renovação de contratos com parceiros por esse motivo, ou processos judiciais relacionados ao tema.
CONCORRÊNCIA DESLEAL					
GRI 206: Concorrência Desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio			Não se aplica	No período de relato, não foram registradas ações legais relacionadas à concorrência desleal, práticas antitruste ou monopólio envolvendo a organização.
EMISSÕES					
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	p. 53-56			
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	p. 53-56			
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	p. 53-56			



Índice de conteúdo GRI

NORMA GRI/ OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITOS	MOTIVO	JUSTIFICATIVA
AVALIAÇÃO AMBIENTAL DE FORNECEDORES					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 57			
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais			Informação indisponível/ incompleta	A Shipping Protection ainda não dispõe de consolidação quantitativa do percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais. A consolidação de indicadores e a mensuração formal do percentual aplicável estão previstas para 2026.
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	p. 57			
EMPREGO					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 59-60			
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	p. 59-62			
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	p. 59-62			
	401-3 Licença maternidade/paternidade	p. 62-63			
RELAÇÕES DE TRABALHO					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 59-61			
GRI 402: Relações de Trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	p. 59-61			



Índice de conteúdo GRI

NORMA GRI/ OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITOS	MOTIVO	JUSTIFICATIVA
SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 64-65			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	p. 64-66			
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	p. 66			
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	p. 67			
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	p. 69			
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	p. 70			
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	p. 68			
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	p.72			
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	p. 72-73			
	403-9 Acidentes de trabalho	p. 72-73		Não se aplica	Não foram registrados acidentes de trabalho, óbitos ou casos de comunicação obrigatória no período.
	403-10 Doenças profissionais	p. 72-73		Não se aplica	Não foram registrados casos ou óbitos relacionados a doenças profissionais no período.

Índice de conteúdo GRI

NORMA GRI/ OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITOS	MOTIVO	JUSTIFICATIVA
CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 74			
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	p. 74-75			
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	p. 74-75		Não se aplica	A organização não possui, até o momento, programas formais e estruturados específicos para transição de carreira, empregabilidade continuada ou gestão de final de carreira relacionados à aposentadoria ou rescisão do contrato de trabalho.
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	p. 74-75			
TRABALHO INFANTIL					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 78-79			
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	p. 78-79		Não se aplica	No período de relato, não foram registradas denúncias, investigações ou não conformidades relacionadas a trabalho infantil.

Índice de conteúdo GRI

NORMA GRI/ OUTRA FONTE	DIVULGAÇÃO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITOS	MOTIVO	JUSTIFICATIVA
TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 79			
"GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016"	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	p. 79		Não se aplica	Não foram identificadas operações ou fornecedores com risco significativo de trabalho forçado ou análogo ao escravo no período de relato. Também não houve registros de ocorrências, denúncias ou investigações relacionadas ao tema.
COMUNIDADES LOCAIS					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 76			
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	p. 76-77			
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	p. 77		Não se aplica	No período de relato, não foram identificadas operações com impactos negativos significativos reais sobre comunidades locais.
AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 78			
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	p. 78			





Coordenação Geral

Kledilton Cutrim
Franciane Mendes
Renato Lemos

Coordenação de Conteúdo

Renato Lemos

Conteúdo e Consultoria

Appana Inteligência em Negócios
www.appana.com.br

Káritas Ribas · *Coordenação Geral*
Cristina Balerini · *Redação e Revisão*
João Victor Benevides · *Suporte Plataforma EsgTrek*

Design

Thales Alves · *Projeto Gráfico e Diagramação*

Obrigado