

Relatório de sustentabilidade Log-In 2022



ESG Log-In. O nosso jeito é ser sustentável.

login.

Sumário

Apresentação 3

Mensagem da Presidência 4

Mensagem do Conselho 6

Sobre o relatório 8

A Log-In Logística Intermodal 11

Destaques 2022 17

Desempenho do ano 18

Qualidade dos serviços 22

Compromisso Ambiental 26

Descarbonização na logística 27

Inventário de emissões GEE da Log-In 28

Gestão de água e efluentes 30

Impacto Social 32

Atração e desenvolvimento de colaboradores 33

Saúde e bem-estar 42

Relacionamento com comunidades 43

Governança Corporativa 45

Ética, integridade e *compliance* 49

Segurança operacional e gestão de emergências 51

ANEXOS 55

Sumário de conteúdo da GRI 70

Sumário de conteúdo SASB 77

Sumário de conteúdo TCFD 79

Carta de Asseguração 80

Informações corporativas 82



Apresentação

NESTE CAPÍTULO

MENSAGEM DA PRESIDÊNCIA

MENSAGEM DO CONSELHO

SOBRE O RELATÓRIO

Mensagem do Presidente GRI 2-22

O desempenho da Log-In em 2022 bateu recordes históricos, antecipando a concretização de metas que estavam previstas para 2024. Com certeza, esses marcos devem ser motivo de orgulho e satisfação para cada um de nós que contribuímos cotidianamente para que fossem alcançados.

Destacando apenas alguns números, esse excelente desempenho foi atingido pela soma de resultados recordes obtidos em todos os nossos segmentos de negócios – navegação, terminais e soluções logísticas 3PL – e pela inclusão da Tecmar, empresa de transporte rodoviário adquirida por nós em dezembro de 2021 e cujas receitas totalizaram R\$ 407,3 milhões em 2022.

R\$ 407,3 milhões
receita da Tecmar em 2022

Mais do que notáveis, esses números devem ser encarados por nós como um forte estímulo para que sigamos firmes em nosso plano estratégico, visando garantir a rentabilidade dos negócios, criar diferenciais competitivos e expandir nossa operação. Em 2022, avançamos em nossa estratégia, dando passos consideráveis na direção de nossos objetivos:

Adicionamos à nossa operação de logística intermodal, a Tecmar e a Oliva Pinto, duas empresas de transporte rodoviário com abrangências geográficas complementares, que nos permitem operar a coleta e entrega de cargas fracionadas de Norte a Sul do país.

Estamos investindo US\$ 85,2 milhões em dois novos navios porta-contêineres, em construção na China e que deverão ser incorporados à nossa frota até 2024, contribuindo para a expansão de nosso volume de carga transportada. Cada um dos novos navios terá capacidade de 3.158 TEUs (do inglês, *Twenty-foot Equivalent Unit*). O que é 25% superior em carga, com um consumo de combustível similar ao Log-In Polaris.

Também concluímos a docagem dos navios Log-In Jacarandá e Log-In Pantanal, o que representa um importante avanço no ciclo de manutenção corretiva e preventiva de nossa frota, com a utilização de tecnologias de ponta para reforçar a segurança de pessoas e de cargas, além de viabilizar a redução do consumo de combustível.

Com novos recursos de automação, que simplificam ainda mais os processos de contratação e acompanhamento dos serviços, aprimoramos a Log-Aí, nossa plataforma digital de autosserviço, concebida desde o início a partir de *inputs* recebidos dos clientes sobre suas necessidades mais específicas em navegação e no Terminal de Vila Velha (TV).

E, por fim, em 2022, atendemos a mais de 1.500 clientes de diferentes portes e segmentos, transportando 442 mil TEUs, o que representa um aumento de 42,4% nos últimos seis anos.



Um ponto essencial em nossa expansão estratégica de negócios é que estamos crescendo sem perder de vista nosso propósito e a prática de nossos valores. Juntos, todos nós estamos dedicados a fazer da logística marítima integrada um impulsor do desenvolvimento sustentável, mantendo igualmente a centralidade em nossos clientes e em nossos colaboradores para seguir inovando e aprimorando a experiência das pessoas com a Log-In. Somos fortemente direcionados pelo diálogo e pela escuta ativa de nossos clientes e colaboradores com os quais nos engajamos para receber *feedback* e inovar, modelando continuamente soluções customizadas para atender às necessidades mais específicas das pessoas.

Em 2022, sob o tema **O Futuro É Agora**, estamos levando aos nossos líderes o entendimento de que o futuro da Log-In já está sendo construído hoje. Nosso objetivo é engajar e desenvolver nosso time e preparar as lideranças para apoiar o ritmo de crescimento dos negócios da Log-In. Na Jornada do Colaborador, além de digitalizar processos para facilitar rotinas e aumentar a produtividade, adotamos novas iniciativas voltadas à atração, desenvolvimento e retenção de talentos. Entre elas, a criação da Unilog-In, nossa universidade corporativa digital, agora baseada em uma plataforma

LMS (*Learn Management System*), que viabilizou a democratização do acesso ao conhecimento a todos os colaboradores da Companhia.

Embora reconheçamos a necessidade de nos manter em uma trajetória evolutiva permanente, nossos esforços e investimentos no aperfeiçoamento de nossas políticas e programas de gestão de gente já estão sendo reconhecidos: em 2022, a Log-In foi recertificada pelo Great Place to Work (GPTW), e o Terminal de Vila Velha (TVV) ficou entre as Melhores Empresas para Trabalhar no Espírito Santo. Em relação à diversidade de gênero, nossas iniciativas também têm recebido reconhecimento por nossas colaboradoras. Nas seis questões específicas do

GPTW sobre a percepção feminina do ambiente de trabalho, tivemos um aumento de 22 pontos percentuais de satisfação em relação ao ano anterior.

Quando se trata de nossos clientes, atuamos de forma a estar cada vez mais próximos de cada um deles para estruturar modelos de atendimento específicos para os diferentes segmentos de nossas carteiras na navegação (cabotagem), nos terminais portuários e nas soluções logísticas integradas (3PL – *Third-Party Logistics*). Com esses objetivos, mantemos abertos canais de comunicação e adotamos iniciativas para receber *inputs* diretamente de nossos clientes; e formatar soluções inovadoras e customizadas às necessidades de cada um deles.

Como resultado desse conjunto de iniciativas, gradativamente consolidamos nossa cultura de excelência em atendimento e, diante do mercado, nossa estratégia de centralidade no cliente, já começa a ser percebida como um relevante diferencial competitivo: em 2022, realizamos três pesquisas NPS (*Net Promoter Score*) e em todas obtivemos scores acima de 51 (dentro da zona de qualidade) e acima das notas de NPS que recebemos no ano anterior, o que indica que nossa qualidade de atendimento está em curva ascendente.

Para concluir, gostaria de reiterar que estamos cientes de que temos e teremos pela frente desafios cada vez mais complexos e disruptivos, mas estamos nos preparando estrategicamente para continuar a buscar os melhores ganhos econômicos e operacionais com visão de longo prazo e foco inegociável na centralidade nas pessoas (clientes e colaboradores), na qualidade da gestão, nas melhores práticas de governança e no apoio à implementação de nossa Agenda ESG, que nos é apresentada na entrevista de nosso Presidente do nosso Conselho de Administração e descrita ao longo de nosso terceiro Relatório de Sustentabilidade.

Muito obrigado a todos e tenham uma boa leitura!

R\$ 2 bilhões

em 2022, nossa Receita Operacional Líquida (ROL) bateu um recorde histórico

Marcio Arany da Cruz Martins
Diretor-Presidente da Log-In

Mensagem do Conselho GRI 2-22

Valor gerado e compartilhado

Marco Cauduro, presidente do Conselho de Administração em 2022 e ex-CEO da Log-In no início da execução da reestruturação (*turnaround*) da Companhia, avalia as conquistas nos negócios em 2022 e reafirma o compromisso com a agenda ESG, especialmente no que se refere à descarbonização da cadeia de logística intermodal

Mais do que resultados quantitativos bastante positivos, nesse relatório também apresentamos nossa evolução qualitativa: alcançamos ganhos de eficiência na operação, ganhos de qualidade na prestação de serviços aos clientes e ganhos na satisfação de nossos colaboradores por trabalharem na Log-In

Tendo participado desde o início da operação de reestruturação (*turnaround*), como avalia os resultados recordes alcançados em 2022 pela Log-In?

MC Em sua mensagem nesse relatório, nosso Diretor-Presidente já apresentou os resultados operacionais e econômico-financeiros da Log-In, que foram, de fato, excepcionais em 2022, antecipando a conquista de metas previstas em nosso planejamento estratégico para o final de 2024. Em minha avaliação, esses resultados não devem ser considerados como um ponto fora da curva no atual desempenho da Log-In. Ao contrário: são uma demonstração clara da consistência de nosso plano estratégico e da qualidade da gestão, que nossos executivos vêm imprimindo na Companhia. Esses números evidenciam o potencial de nossos negócios e nosso compromisso em longo prazo com a logística intermodal no Brasil.

Como foi o início do processo de reestruturação, que resultou no atual desempenho tão positivo da Log-In?

MC Como atual presidente do Conselho de Administração e ex-CEO da Log-In, tenho vivido e acompanhado de perto o desempenho da empresa desde 2015, quando demos início ao plano e execução de um processo de *turnaround*. O momento era

delicado e complexo e nossa meta era a sobrevivência do negócio. Pessoalmente, a Log-In simboliza um processo de transição de carreira que me deixa muito satisfeito. De investidor no mercado de capitais, vim para a Log-In como conselheiro à frente do Comitê de Finanças para ajudar a conceber um plano de reestruturação para a Companhia. Buscando líderes com o mix de competências imprescindível para implementá-lo, o Conselho de Administração me indicou e eu aceitei me tornar CEO da Log-In. Fui muito bem acolhido pelo time e logo ficou claro para mim que poderia contar com muita gente apaixonada por essa Companhia: encontrei muita gente boa e comprometida. O time estava machucado, mas tinha muita energia para ser direcionada para as melhores práticas e ferramentas de gestão. Nossas virtudes individuais foram postas a serviço do interesse coletivo.

Como avalia hoje o grau de maturidade da Log-In em modelo de gestão e governança?

MC Hoje, a gente vê com muita satisfação que os gestores da Log-In têm competência e eficiência para gerar e compartilhar valor com os acionistas e com todas as demais partes interessadas (*stakeholders*) e seguir o desenvolvimento sustentável dos negócios. Até 2019, nossa meta era uma só: sobreviver. De 2020 em diante, com a retomada do crescimento, definimos um plano estratégico com visão até 2024, que

foi sendo gradativamente executado em três ondas:

garantir a rentabilidade, inovar e criar diferenciais competitivos; e expandir nossos negócios logísticos.

Cada um desses passos vem sendo dado com diligência e com todo o time direcionado pelo mesmo propósito e visão estratégica. Em nosso time de executivos, contamos com diretores e até o diretor-presidente, que vivenciaram juntos todo o processo de reestruturação e podem se considerar vencedores.

Estamos colhendo resultados bastante positivos, que são o produto de um processo iterativo que temos seguido com competência e eficiência: nosso planejamento, execução e mensuração retroalimentam nossas ações corretivas e de inovação e aprimoramento da gestão e dos processos. Mais do que quantitativos, temos resultados qualitativos a apresentar com ganhos de eficiência na operação, ganhos de qualidade na prestação de serviços aos clientes e ganhos na satisfação de nossos colaboradores por trabalharem na Log-In. Pelo segundo ano consecutivo, fomos certificados pelo GPTW (Great Place to Work), e o Terminal de Vila Velha tornou-se uma das Melhores Empresas para Trabalhar no Espírito Santo.

Durante a reestruturação (*turnaround*) e atualmente, quais as principais diferenças entre os papéis desempenhados pelos líderes?

MC De início, houve algumas decisões centralizadas *top down*, mas, à medida que a nova estrutura começou a rodar bem, os líderes souberam se manter no papel de catalisadores e passamos a planejar e executar em conjunto com as pessoas de nosso time. Concluída a primeira etapa do *turnaround*, retornei para o Conselho de Administração e, na presidência do colegiado, que é o órgão máximo de governança, temos plena consciência de que nosso papel não é intervir no dia a dia da gestão e da operação dos negócios e, sim, oferecer diretrizes estratégicas, monitorar a implementação pelos executivos e fomentar a agenda ESG (Ambiental, Social e Governança) da Log-In especialmente no que se refere à descarbonização da cadeia de logística intermodal.

Especificamente em relação à agenda ESG da Log-In, quais são os principais avanços alcançados em 2022?

MC Com visão de curto e longo prazos, nossa agenda ESG avançou no pilar social com o aprimoramento do programa Comunidade a Bordo (CAB), voltado a promover o desenvolvimento socioeconômico das comunidades moradoras no entorno de nossos ativos. Para nosso time de colaboradores, buscamos adotar iniciativas para atender às necessidades mais específicas de marítimos, portuários, administrativos e rodoviários. Em 2022, um de nossos diferenciais como marca empregadora no setor de navegação foi a mudança de escala dos marítimos, que passou a ser de 45 dias embarcados por 45 dias em terra. Em governança corporativa, fomos a primeira empresa do setor de logística a aderir ao Novo Mercado da B3 e, em 2022, nosso Conselho de Administração passou a contar com as *expertises* e competências de três conselheiros representantes da MSC (*Mediterranean Shipping Company*), que é acionista majoritária da Companhia.

Na dimensão ambiental, demos ênfase a nosso programa de descarbonização na logística. A navegação já é o modal que menos interfere no ambiente, pois chega a reduzir em até 80% a emissão de Gases de Efeito Estufa (GEE) de nossos clientes, frente ao mesmo volume de carga transportada em outros modais. Mas temos nos empenhado para ir além dessa vantagem competitiva: em 2022, nosso inventário de emissões em conformidade com o selo ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol demonstrou que, no escopo 1, reduzimos em 6,7% nossas emissões diretas e diminuímos em 10% a intensidade de emissões de GEE por TEU transportado pela Log-In.


Na navegação, nós nos antecipamos à entrada em vigor, em janeiro de 2023, da nova regulamentação da International Maritime Organization (IMO) e concluímos, ainda em 2022, o projeto de adequação de nossa frota de navios às novas regras de redução de consumo de combustível (*bunker*) e de emissões de GEE. O total do investimento nesse projeto nos últimos dois anos foi de R\$ 1,7 milhão. Todas essas iniciativas são apresentadas e descritas qualitativa e quantitativamente nesse relatório.

Que mensagem final gostaria de deixar aos leitores desse relatório?

MC De forma bastante simbólica, os resultados alcançados pela Log-In em 2022 exaltam e reconhecem o trabalho que todos nós estamos realizando cotidianamente desde o início da reestruturação da Log-In. 2022 foi um ano de recordes em todas as nossas frentes de atuação. Temos bem claro, porém, que essas conquistas não devem diminuir nossa diligência na condução dos negócios. Ao contrário, os bons resultados só reforçam e renovam nosso compromisso com o desenvolvimento da logística no Brasil, com a qualidade do atendimento a nossos clientes, com a inovação e a transformação digital, tomando decisões de investimento e expansão, que continuarão a nos conduzir ao nosso propósito ampliado que é a geração e compartilhamento de valor com todos os *stakeholders*.

Sobre o relatório

GRI 2-2, 2-3, 2-5



Nesse relatório, as informações qualitativas são apresentadas no corpo do texto, enquanto os indicadores e seus respectivos dados quantitativos estão concentrados nos Anexos



Dúvidas, críticas e sugestões podem ser encaminhadas para o e-mail ri@loginlogistica.com.br

Esta edição do Relatório de Sustentabilidade apresenta nossa trajetória, propósitos, desafios e resultados obtidos entre 01 de janeiro e 31 de dezembro de 2022. O conteúdo está alinhado com as boas práticas de relato, como transparência e verificabilidade, e inclui nosso modelo de governança corporativa, forma de gestão, compromisso com colaboradores, cadeia de valor e compromisso com meio ambiente.

A publicação, elaborada em conformidade com as Normas GRI (*Global Reporting Initiative*), reporta indicadores quantitativos e qualitativos baseados em nossa nova matriz de materialidade, desenvolvida em 2022.

Adotamos, também, o *Standards Sustainability Accounting Standards Board (SASB)* para o setor de transporte, subsetor transportes marítimos e *Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)*.

Com o objetivo de proporcionar uma leitura fluida e agradável, as informações qualitativas são apresentadas no corpo do texto, enquanto os indicadores e seus respectivos dados quantitativos estão concentrados nos Anexos.

Estão incluídas nesse relatório, além da própria Log-In, suas empresas controladas: Log-In Internacional GmbH, Log-In Mercosur S.R.L., Log-In Intermodal Del Uruguay S.A., Log-In Navegação Ltda., Log-In Marítima Cabotagem Ltda., e Terminal de Vila Velha S.A. As entidades incluídas no relatório financeiro são as mesmas do relatório de sustentabilidade. A Tecmar e Oliva Pinto, duas aquisições estratégicas no transporte rodoviário, ainda não estão integradas e incluídas nos dados quantitativos apresentados nesse relatório.

Os critérios e indicadores GRI foram verificados pela SGS e as demonstrações financeiras foram auditadas pela Deloitte Touche Tohmatsu.

Materialidade GRI 2-6, 2-29, 3-1, 3-2

Em 2022, revisamos nossa matriz de materialidade com o apoio de uma consultoria especializada. O conceito de materialidade vem sendo discutido, de modo a acomodar perspectivas de riscos financeiros e de impacto socioambiental das organizações.

Foram analisados *ratings*, estudos e relatórios de sustentabilidade, além de documentos setoriais dos principais *frameworks* (GRI e SASB) e materiais internos relacionados à temática ESG. Esse processo permitiu a identificação da lista de temas e a preparação da base para construção da materialidade. Na revisão de nossa matriz, em 2022, foram retirados e/ou reformulados os seguintes temas materiais: Matriz e eficiência energética (uso de combustível); Igualdade de oportunidades e diversidade; Relacionamento e satisfação com clientes; Inovação nos processos e nas operações; Parcerias logísticas estratégicas (marítimas e rodoviárias); Descomissionamento de navios, partes e peças; e Cibersegurança.

Depois de passar pelo processo de identificação, o *set* de consultas foi construído para cobrir os eixos de análise da materialidade, requeridos pela versão 2021 da GRI 3 – Tópicos materiais –, e priorizou os seguintes públicos: clientes de diferentes segmentos de mercado atendidos pela Log-In; investidores com participação acionária significativa; analistas de mercado de alguns dos bancos com quem temos relacionamento; agências de *rating*, pares nacionais e internacionais (incluindo portos e terminais, que são alguns dos nossos principais fornecedores e integrantes da nossa cadeia de suprimentos com relacionamento de longo prazo); transportadoras rodoviárias, fornecedores representantes da Log-In no contato direto com nossos clientes; e especialistas das principais instituições do setor como a ILOS.

A consulta *online* com *stakeholders* contou com a participação de 16 respondentes e as consultas com especialistas resultaram em três reuniões técnicas temáticas, com 16 participantes do eixo interno, e cinco entrevistas individuais, do eixo externo, realizadas entre 2022 e 2023. No total, foram identificados nove temas materiais, que levaram a uma seleção de Conteúdos GRI.

No próximo ciclo de relato, será dada continuidade à identificação da materialidade a partir dos requisitos da GRI 3 – Tópicos materiais, aprofundando a identificação de impactos e riscos financeiros, quando será conduzida uma nova consulta *online* com principais *stakeholders*

Lista de temas materiais GRI 3-1, 3-2

Mudanças climáticas

Gestão de Gases de Efeito Estufa (GEE), considerando as emissões de escopos 1, 2 e 3. Gestão de riscos (físicos e de transição) e oportunidades associadas à materialização das mudanças climáticas e à descarbonização da logística.



Gestão de água e efluentes

Gestão dos impactos das operações nos recursos hídricos, relacionados à captação e consumo de água, ao descarte de efluentes e ao descarte de água de lastro e sedimentos dos navios.



Qualidade do serviço

Gestão e investimentos para garantir a alta qualidade dos serviços.

Ética, integridade, governança e compliance

Transparência, conformidade com normas, leis e práticas anticorrupção, promoção do código de conduta e dos atributos de ética nos processos organizacionais; combate a práticas anti-competitivas e ao suborno; e gestão de riscos estratégicos e operacionais.



Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores

Performance da companhia como marca empregadora. Planos de carreira, reconhecimento, remuneração, benefícios, engajamento e estratégias de capacitação de funcionários, buscando a redução na rotatividade de funcionários (*turnover*) e a manutenção de clima organizacional.



Direitos humanos e relações trabalhistas

Políticas e ações que assegurem o respeito aos Direitos Humanos nas operações da empresa e na sua cadeia de valor, inibindo e sanando casos como prostituição, trabalho infantil e análogos à escravidão.



Saúde, bem-estar e segurança

Foco na segurança e integridade do trabalhador a partir da identificação dos riscos e eliminação dos perigos no ambiente de trabalho. Garantia do bem-estar e da saúde do trabalhador por meio da gestão do ambiente organizacional, prezando pela saúde mental e física dos colaboradores e de suas famílias.



Segurança operacional e gestão de emergências

Prevenção e mitigação de incidentes críticos, incluindo planos de emergência e contingência. Capacidade de resposta aos vazamentos, incluindo hidrocarbonetos.



Relacionamento com comunidades do entorno

Gestão de impactos nas comunidades do entorno das operações, realizando investimentos sociais para contribuição do desenvolvimento socioeconômico das regiões. Ações de educação, empreendedorismo e desenvolvimento nas comunidades, e fortalecimento de canais de diálogos e de vínculos entre os participantes.



A Log-In Logística Intermodal

NESTE CAPÍTULO

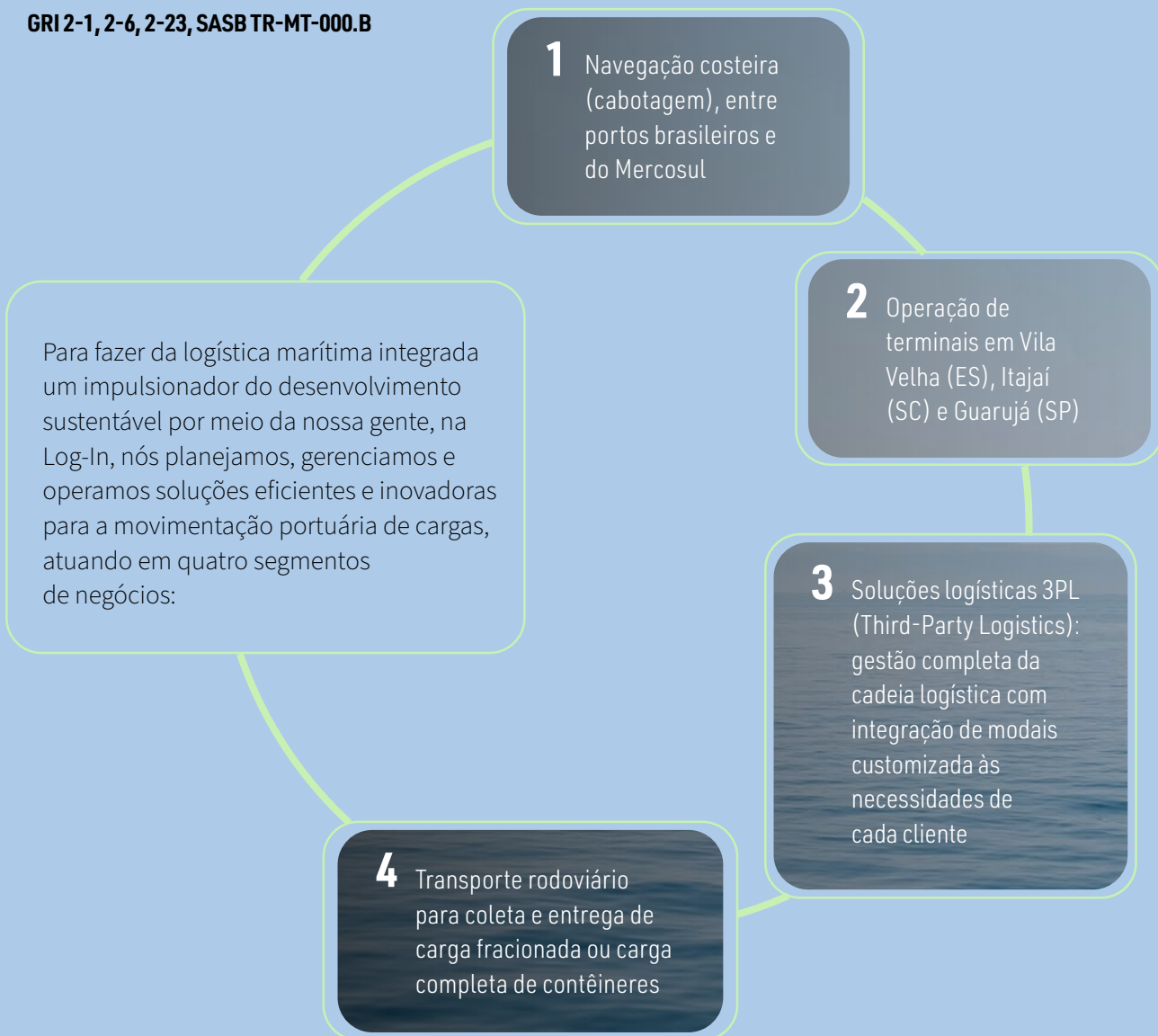
DESTAQUES 2022

DESEMPENHO DO ANO

QUALIDADE DOS SERVIÇOS



GRI 2-1, 2-6, 2-23, SASB TR-MT-000.B



7 navios
porta-contêineres

1.500
clientes atendidos em 2022

Com extensa malha intermodal e rotas regulares, a Log-In integra os principais portos do Brasil e do Mercosul por meio dos serviços SAM (Amazonas) e SAS (Atlântico Sul), oferecendo também Feeder (distribuição para outros portos de cargas trazidas por navios de longo curso escalados no Brasil) com a prestação do Serviço Shuttle Rio (SSR) e do Shuttle Feeder Service (SSF), por meio dos portos de Santos (SP), Rio de Janeiro (RJ) e Vitória (ES).

Somos a segunda maior empresa de navegação de cabotagem brasileira, possuindo uma frota com sete navios porta-contêineres com capacidade total de 18.050 TEUs (unidade equivalente a um contêiner de 20 pés, do inglês *Twenty-feet Equivalent Unit*), e temos expandido continuamente nossas operações: em 2022, atendemos a mais de 1.500 clientes de diferentes portes e transportamos 442 mil TEUs, o que representa um aumento de 42,4% nos últimos seis anos.

Infraestrutura operacional

TR-MT 000.E TR-MT-000.B

NOSSOS NAVIOS

Operamos na Log-In com navios porta-contêineres próprios e afretados e estamos investindo US\$ 85,2 milhões na construção de duas embarcações, que deverão ser entregues no Brasil até 2024. Destacamos também a conclusão, em 2022, da docagem dos navios Log-In Jacarandá e Log-In Pantanal, o que representa o encerramento do ciclo de manutenção corretiva e preventiva de toda nossa frota com a utilização de tecnologias de ponta para reforçar a segurança de pessoas e de cargas, além de viabilizar a redução do consumo de combustível [saiba mais no capítulo Descarbonização na logística.](#) >

A aquisição das duas novas embarcações está em linha com o planejamento estratégico da Companhia e reitera nosso compromisso com os valores de segurança, excelência operacional e cuidado com o ambiente durante nossa prestação de serviços de logística integrada. Em 2022, a distância total percorrida por nossos navios foi de 365.818,18 milhas náuticas, dado diretamente reportado via Boletim de Saída, relatório no qual constam todos os dados referentes às escalas executadas por cada embarcação.

NAVIO	ANO DE CONSTRUÇÃO	BANDEIRA	CAPACIDADE	SERVIÇO	ESTALEIRO
Log-In Jatobá	2011		2.800 TEUs	SAS	Brasil
Log-In Jacarandá	2011		2.800 TEUs	SAS	Brasil
Log-In Resiliente	2006		2.700 TEUs	Shuttle VIX	Polônia
Log-In Pantanal	2007		1.700 TEUs	Shuttle RIO	Alemanha
Log-In Polaris	2019		2.700 TEUs	SAM	China
Log-In Endurance	2011		2.800 TEUs	SAS	China
Log-In Discovery	2014		2.550 TEUs	-	China
Log-In Evolution	entrega em 2023		3.158 TEUs	-	China
Log-In Experience	entrega em 2024		3.158 TEUs	-	China

NOSSOS TERMINAIS E ESCRITÓRIOS GRI 2-1

Com sede no Rio de Janeiro, administramos e operamos três terminais, além de manter 8 escritórios regionais no Brasil, cobrindo o país de Norte a Sul. Atuamos também no Mercosul com um escritório na Argentina e um representante no Paraguai.

1

escritório na Argentina

8

escritórios regionais no Brasil

R\$ 434

milhões estão sendo investidos em um projeto de modernização e ampliação do Terminal de Vila Velha (TVV)

TERMINAL MULTIPROPÓSITO DE VILA VELHA

Contando com certificações ISO 9001 (Gestão de Qualidade) e ISO 14001 (Gestão Ambiental), o Terminal Portuário de Vila Velha (TVV) tem perfil multipropósito, movimentando e armazenando contêineres e cargas gerais (equipamentos, veículos, metais, minerais) em uma área total de 108 km². O contrato de arrendamento do TVV foi renovado até 2048 e, ao longo dessa vigência, estamos investindo R\$ 434 milhões em um projeto de modernização e ampliação da capacidade dinâmica para 368 mil contêineres. Em 2022, avançamos na fase 2 do projeto de modernização do TVV com *retrofit* e tecnologias de automação embarcadas nos equipamentos, devendo o projeto estar concluído até o final de 2023, o que possibilitará maior segurança para pessoas e processos, além de melhor performance e confiabilidade. Os guindastes MHCs, adquiridos na fase 1, estão em operação desde o início de 2022 e já aumentaram a produtividade do terminal [saiba mais em Desempenho do ano.](#) >

TERMINAIS INTERMODAIS

Com operação a cargo da Log-In, os terminais de Itajaí e Guarujá são uma demonstração de nossa capacidade para oferecer soluções logísticas customizadas às necessidades mais específicas de cada cliente. Em Itajaí, integramos os modais rodoviário e marítimo e realizamos operações de armazenagem e *cross-docking*, além de serviços de separação de carga, reexpedição e *transit point* – uma operação estruturada para atender à cadeia logística de um cliente específico. No Guarujá, dentro da planta do cliente, operamos um armazém de 5,5 mil m², conhecido como Armazém Verde, pois a instalação conta com alta tecnologia e soluções sustentáveis para baixo impacto ambiental. Desde 2021, passamos a operar uma área exclusiva para armazenar veículos no Porto Organizado de Vitória (ES), instalado em uma área de 54.086 m² e com capacidade para armazenamento estático de até 1.600 veículos.

TRANSPORTE RODOVIÁRIO

Para otimizar nossa operação, integramos à cabotagem o serviço de logística intermodal porta a porta. Ao optar pelo uso racional do modal rodoviário para atender viagens de percurso máximo de 400 quilômetros, adotamos uma estratégia ganha-ganha: como toda a operação de transporte da carga – da coleta na origem à entrega no destino final – é executada pela Log-In, nossos clientes monitoram melhor o serviço; os motoristas de nossas transportadoras passam a percorrer distâncias menores; e, conseqüentemente, os caminhões consomem menos combustível e reduzem emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE). Também adquirimos a Tecmar e a Oliva Pinto – duas empresas de transporte rodoviário com abrangências geográficas complementares, que nos permitem operar a coleta e entrega de cargas fracionadas de Norte a Sul do país. [Saiba mais nos capítulos Descarbonização na logística e Segurança operacional e gestão de emergências.](#) >



Logística marítima integrada porta a porta

1
Coleta de contêineres com carga completa



ROTAS CURTAS

2
Coleta de carga fracionada em diversas origens



3
Consolidação de cargas fracionadas

4
Carregamento no porto de origem

PLANEJAMENTO LOGÍSTICO

Mais eficiência em cada operação

CARGAS MAIS SEGURAS

Menor risco de roubo e avarias

REDUÇÃO DE CUSTOS

Seleção das melhores rotas intermodais

REDUÇÃO DE ACIDENTES RODOVIÁRIOS

Menos caminhões nas estradas

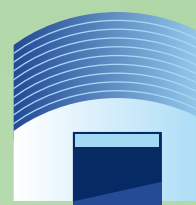
DESCARBONIZAÇÃO LOGÍSTICA

Até oito vezes menos combustível

10
Transporte rodoviário

5
Transporte marítimo:
navegação costeira semanal

8
Entrega de carga fracionada em diversos destinos



7
Desconsolidação de cargas fracionadas

6
Descarregamento no porto de destino

9
Entrega de contêineres com carga completa

login.

Vantagens para nossos clientes:

Estrategicamente, nossas soluções de logística intermodal têm a centralidade nos clientes como diferencial competitivo: desde o planejamento até a entrega. Com soluções customizadas e uma equipe qualificada, somos capazes de reduzir os custos logísticos de nossos clientes, redesenhando suas operações e otimizando todo o processo de movimentação de cargas, inclusive, fracionadas. Buscamos proativamente a eficiência de cada operação, selecionando as melhores rotas para gerar a redução de custos logísticos, entre outros benefícios apresentados a seguir:



Redução de custos logísticos

Desde o planejamento até a entrega, a seleção das melhores rotas intermodais viabiliza a redução de custos logísticos para o cliente.



Eficiência energética

Para coletar, transportar e entregar nos portos a mesma quantidade de carga, a cabotagem chega a consumir oito vezes menos combustível.



Eficiência geoeconômica

Incluindo o Rio Amazonas, o Brasil tem 10 mil quilômetros de águas navegáveis, o que amplia o alcance de entregas, já que as principais cidades, polos industriais e grandes centros consumidores estão próximos ou localizados no litoral.



Eficiência social

A cabotagem contribui para o crescimento econômico mais eficiente e sustentável com a redução da quantidade de caminhões nas estradas e a consequente diminuição do número de acidentes.



Eficiência ambiental

A cabotagem contribui para a redução das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) de nossos clientes, sendo o meio de transporte que menos interfere no ambiente.



Menor índice de avarias e roubos

A ocorrência de avarias e roubos de cargas no transporte por cabotagem é pequeno em comparação a outros modais.

Destques 2022

GRI 201-1, TR-MT-000.E



Receita Operacional Líquida
R\$ 2,067 bilhões
+ 48%

RECORDE HISTÓRICO



Ebitda Ajustado
R\$ 597 milhões
+ 63,3%

RECORDE HISTÓRICO



Aquisição de dois navios
3.158 TEUs
de capacidade cada



Lucro Líquido
R\$ 406,8 milhões
+ 316,9%



Capacidade de transporte
18.050 TEUs



Volume transportado
442 mil TEUs



Programa Navegar
2º lugar
no Prêmio ANTAQ



Total de colaboradores
1.004



Total de clientes
+ de 1.500



Certificação Departamento
Jurídico 4.0
AB2L
Associação Brasileira de
Lawtechs e Legaltechs.



Certificação GPTW
2º ano consecutivo



Rating Fitch
A(bra) - perspectiva revisada
para positiva



Notas NPS
acima de 51
zona de qualidade

Desempenho do ano GRI 201-1, TR-MT-000.E

Nosso desempenho bateu recordes históricos em 2022 e algumas de nossas metas foram alcançadas antecipadamente aos prazos previstos em nosso plano estratégico com visão definida até 2024, visando garantir a rentabilidade dos negócios, criar diferenciais competitivos e expandir nossa operação.

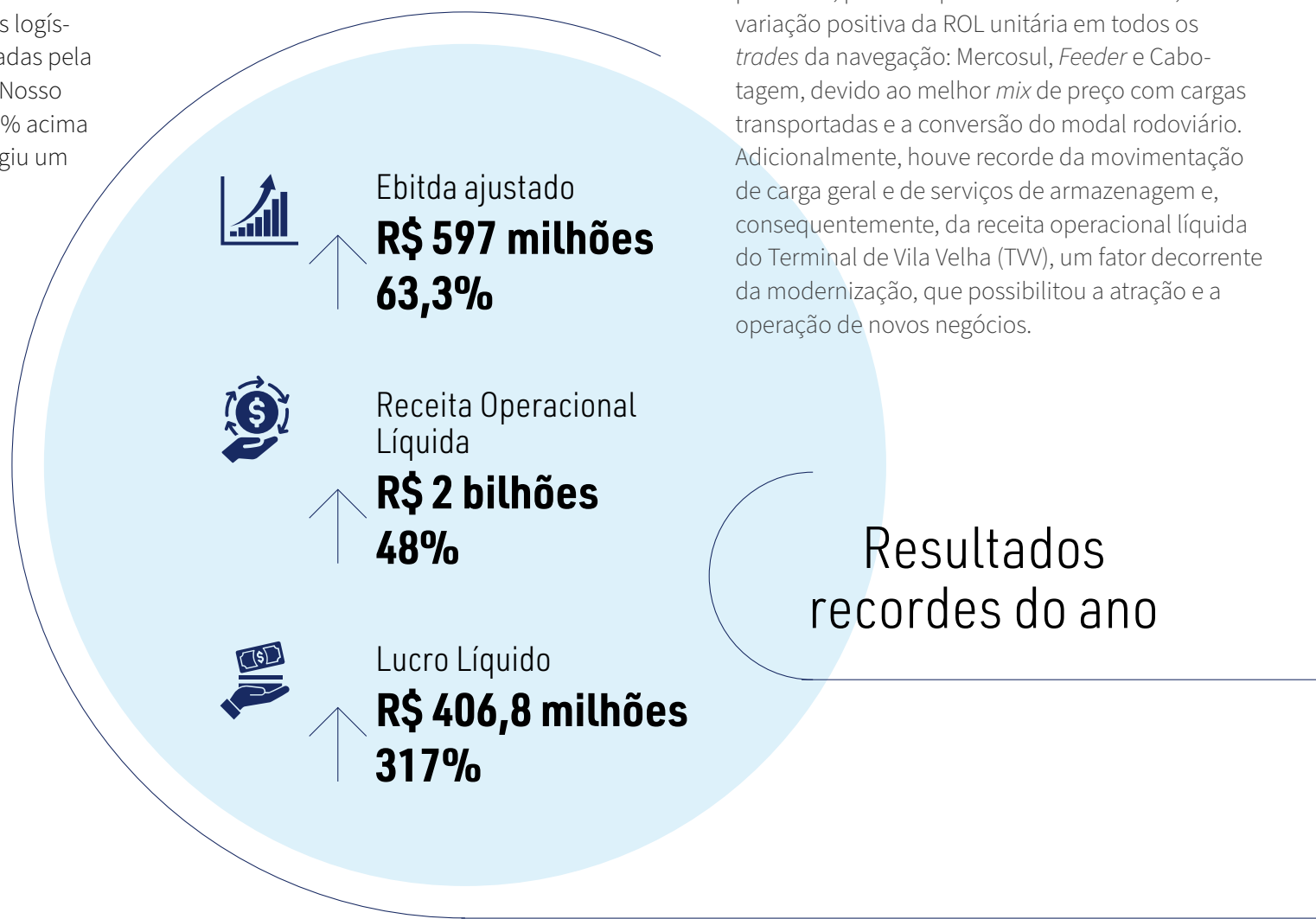
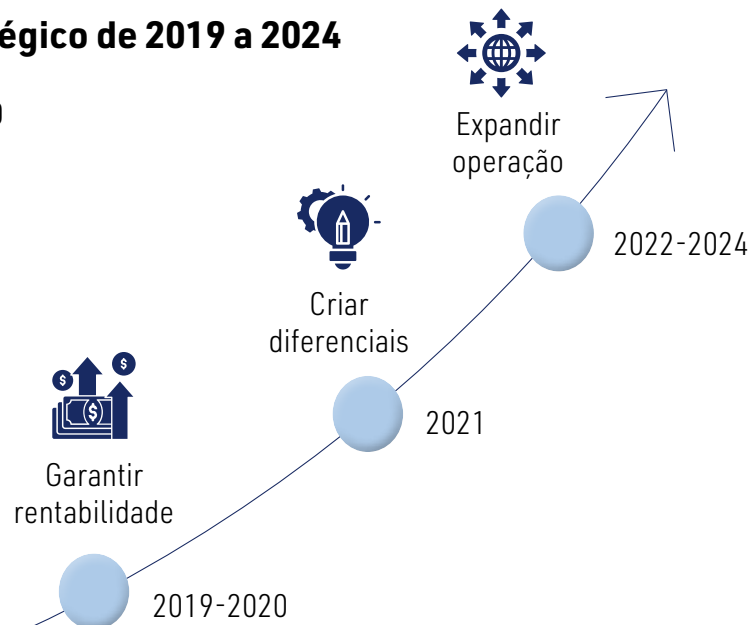
A Receita Operacional Líquida (ROL) superou a marca dos R\$ 2 bilhões, o que significou um crescimento de 48% em relação a 2021. Esse excelente

desempenho foi atingido pela soma de resultados recordes obtidos em todos os nossos segmentos de negócios – navegação, terminais e soluções logísticas 3PL – e pela inclusão das receitas geradas pela Tecmar, que totalizaram R\$ 407,3 milhões. Nosso Ebitda ajustado foi de R\$ 597 milhões (63,3% acima do período anterior) e o Lucro Líquido atingiu um total de R\$ 406,8 milhões, um crescimento de quase 317% em comparação a 2021.

Entre os fatores que contribuíram positivamente para nosso desempenho, podemos destacar os maiores volumes transportados no *trade* de cabotagem e Mercosul, com destaque para o aumento do nível de ocupação das embarcações, principalmente, pela conquista de novos clientes; e a variação positiva da ROL unitária em todos os *trades* da navegação: Mercosul, *Feeder* e Cabotagem, devido ao melhor *mix* de preço com cargas transportadas e a conversão do modal rodoviário. Adicionalmente, houve recorde da movimentação de carga geral e de serviços de armazenagem e, conseqüentemente, da receita operacional líquida do Terminal de Vila Velha (TVV), um fator decorrente da modernização, que possibilitou a atração e a operação de novos negócios.

Plano estratégico de 2019 a 2024

LINHA DO TEMPO



1 Pilar Gente

2 Pilar Cadeia de valor

3 Pilar Meio ambiente

Agenda ESG Log-In



Além do desempenho operacional e econômico, também avançamos de modo relevante no período em nossa agenda ESG, com diretrizes e planos de ação definidos em três pilares: **Gente, Cadeia de Valor e Meio Ambiente** com horizonte de implementação até 2023.

1 Pilar Gente

Relacionamento com as comunidades do entorno

- . Desenvolver políticas e ações, definindo metas de campanhas de apoio à comunidade;
- . Desenvolver plano de engajamento interno;
- . Criar Programa de Desenvolvimento de Talentos da Comunidade.



Saúde e Segurança de funcionários e terceiros

- . Revisar a Política SSMA (Segurança, Saúde e Meio Ambiente) e riscos SST (Saúde e Segurança do Trabalho);
- . Ser referência em saúde e bem-estar dos colaboradores;
- . Reduzir constantemente as ocorrências de acidentes rodoviários e de navegação;
- . Reduzir a idade média da frota rodoviária;
- . Intensificar os treinamentos de terceiros da Navegação.



Igualdade de oportunidade e diversidade

- . Criar grupo de estudo sobre o tema e de iniciativas voltadas a mulheres, PCDs, etnias e orientações sexuais;
- . Promover a diversidade e inclusão em todas as áreas da empresa;
- . Participar de fóruns e discussões sobre o tema.



1 Pilar Gente

2 Pilar Cadeia de valor

3 Pilar Meio ambiente

2 Pilar Cadeia de valor

Cibersegurança

- . Atingir maturidade CIS Control referência de mercado;
- . Cultura de segurança *by design*: acompanhamento dos riscos associados ao nosso ecossistema tecnológico interno e externo;
- . Gestão de Riscos Cibernéticos atrelada ao Plano de Gestão de Riscos Corporativos;
- . Simulados e ampliação da capacidade de resposta e recuperação;
- . Ferramentas de detecção de vazamento de dados e de automação de resposta a incidentes.



Parcerias logísticas estratégicas

- . Inserir métricas de sustentabilidade no Selo Log-In concedido a fornecedores;
- . Criar política de direitos humanos e protocolo de verificação da cadeia de suprimentos;
- . Implementar ações preventivas trabalhistas.



Gestão de riscos estratégicos e operacionais

- . Implementar Comitê de Riscos, plano de treinamento em gestão de riscos e plano de gerenciamento de crises;
- . Revisar a régua de riscos de acordo com os critérios ESG, com o estabelecimento de um Plano de Continuidade dos Negócios (PCN).



Governança Corporativa

- . Desenvolver estudo de engajamento de clientes e investidores à agenda ESG, visando adequação ao Novo Mercado;
- . Criar política de *Background Check* para clientes;



Integridade, ética e práticas anticorrupção

- . Criar mapa de riscos e Plano de Comunicação e Treinamento voltado para a divulgação das diretrizes de integridade e promoção da cultura de *compliance*.
- . Aplicar métricas ESG para Governança Corporativa.



Relacionamento e satisfação com clientes

- . Implementar metodologia de experiência e sucesso do cliente dentro dos processos da Companhia por meio de métricas de satisfação como, CSAT, CES e NPS, e sistemas que facilitem o nosso relacionamento de longo prazo, como canais de autoatendimento e plataforma de gestão logística, com o intuito de colocar cada vez mais a voz do cliente dentro das tomadas de decisão da organização.



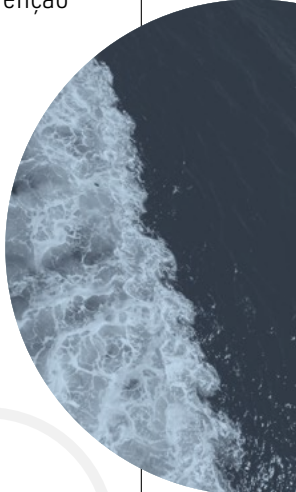
Gestão da segurança das operações

- . Realizar treinamentos com a comunidade;
- . Implantar Fase 1 do Projeto SEPRO (Segurança de Processos);
- . Melhorias contínuas no processo de mapeamento de riscos de trabalho;
- . Avaliar o desempenho dos treinamentos de prevenção de acidentes para terceiros;
- . Implantar plano de atendimento a emergência com a comunidade.



Direitos humanos e relações trabalhistas (Incluindo cadeia de fornecedores)

- . Inserir métricas no Selo Log-In;
- . Auditar 100% dos fornecedores classificados;
- . Garantir o mínimo de 45% das operações com fornecedores Selo Ouro.



1 Pilar Gente

2 Pilar Cadeia de valor

3 Pilar Meio ambiente

3 Pilar Meio Ambiente

Descomissionamento de navios, partes e peças

- . Realizar descrição do tempo de ciclo de vida de peças, navios e equipamentos utilizados nos terminais e embarcações;
- . Definir critérios para seleção de estaleiros de desmanche;
- . Desenvolver treinamentos específicos para os colaboradores envolvidos.

Emissões atmosféricas

- . Identificar oportunidades para redução e neutralização de emissões;
- . Aplicar indicadores de emissões;
- . Adicionar métricas ESG na avaliação dos fornecedores da Log-In, concedendo certificação de qualidade aos fornecedores de frota rodoviária.

Matriz de eficiência energética

- . Criar Fórum de Eficiência Energética;
- . Mapear indicadores de desempenho;
- . Identificar oportunidades de uso de energia limpa;
- . Incluir frota rodoviária com energias alternativas;
- . Reduzir a idade média dos veículos.



Inovação nos processos e nas operações

- . Avaliar os benefícios ambientais e sociais dos projetos realizados;
- . Definir indicadores e diretrizes para os projetos de inovação;
- . Disseminar a cultura de inovação.



Descarte de resíduos e efluentes dos navios

- . Continuar a instalação de sistemas de água de lastro em nossos navios;
- . Mapear e estruturar indicadores de desempenho de geração e descarte;
- . Realizar ações de educação ambiental interna e externa.



Qualidade dos serviços GRI 2-6, 2-28, 2-29, 3-3

Na Log-In, a estratégia de centralidade no cliente e a inovação estão intrinsecamente relacionadas, mas não se conectam apenas à adoção de novas tecnologias digitais: estamos focados, em especial, na consolidação de uma cultura de excelência em atendimento (CX) entre nossos colaboradores. Em 2022, como uma das iniciativas do programa Jeito Log-In de Encantar, realizamos a Trilha CX, promovendo a capacitação presencial de 100% do time – *online* apenas para os marítimos embarcados – para disseminar e capilarizar processos e práticas cotidianas de relacionamento com os clientes. Além disso, também divulgamos para nosso time o Manual de Atendimento e o Guia Rápido do Jeito Log-In de Encantar, reunindo nossas crenças e atitudes essenciais na arte de atender os clientes, baseadas em cinco princípios:

100%

do time capacitado
presencialmente
em 2022



Valorizar a eficiência

- ▶ Seja simples e objetivo, tendo empatia e se colocando no lugar do cliente
- ▶ Faça o certo na primeira vez, não espere uma segunda oportunidade para corrigir

JEITO LOG-IN DE ENCANTAR



Ouvir a voz do cliente

- ▶ Escutar o cliente é o primeiro passo para conquistá-lo
- ▶ Transforme a necessidade do cliente em ações de melhoria



Proporcionar uma experiência única

- ▶ Para atender, é importante entender
- ▶ Trate o cliente com respeito e cuidado



Transmitir confiança

- ▶ Sempre que prometer, cumpra
- ▶ Seja transparente para transmitir a confiança desejada
- ▶ Seja claro na comunicação, o óbvio precisa ser dito



Mostrar comprometimento

- ▶ Assuma as responsabilidades com atitude de dono
- ▶ Mostre disponibilidade e interesse genuíno em resolver os problemas do cliente
- ▶ Esteja alinhado com a expectativa do cliente

Embora a atuação da Log-In seja B2B, nosso objetivo é atuar cada vez mais próximo de cada cliente para estruturar modelos de atendimento específicos para os diferentes segmentos de nossas carteiras na navegação (cabotagem), nos terminais portuários e nas soluções logísticas integradas (3PL – *Third-Party Logistics*) com pontas curtas rodoviárias (saiba mais em **Infraestrutura operacional**). Para isso, mantemos abertos canais de comunicação e adotamos iniciativas para:

receber *inputs* diretamente de nossos clientes; e

formatar soluções inovadoras e customizadas às necessidades de cada um deles.

Plataforma Log-Aí

Em 2022, aprimoramos a Log-Aí, nossa plataforma digital de autosserviço, concebida desde o início a partir de *inputs* recebidos dos clientes sobre suas necessidades mais específicas em navegação e no Terminal de Vila Velha (TVV). Já reconhecida pelo mercado como uma ferramenta ágil e amigável, a Log-Aí ganhou novos recursos de automação, simplificando ainda mais os processos de contratação e acompanhamento do serviço contratado. Nas pontas rodoviárias para a coleta e entrega de cargas fracionadas, em 2022, adotamos o Log-App: com esse aplicativo, os motoristas alimentam com informações a plataforma Log-Aí para que o cliente tenha mais agilidade e precisão no monitoramento da carga.



Além de manter agendas regulares de encontros presenciais, como a Jornada do Cliente e o Dia do Cliente, em 2022, implementamos um sistema de CRM (*Customer Relationship Management*), integrando a comunicação e a gestão do relacionamento com nossos clientes em todas as etapas de nossa prestação de serviços, da venda ao pós-venda.



Log-Inova



Indo além da adoção de novas e melhores ferramentas tecnológicas, para aprimorar nossos processos e aumentar nossa produtividade, em 2022, iniciamos o programa Log-Inova. Com recursos de gamificação, propusemos aos colaboradores um desafio de intraempreendedorismo: formatar e apresentar ideias inovadoras para aumentar a eficiência e segurança de nossos processos, reduzir custos e aprimorar a experiência dos nossos clientes. Entre as 83 ideias apresentadas na primeira rodada do Log-Inova, 13 foram priorizadas e nove foram implementadas em 2022.

No início de 2023, fizemos uma ação de reconhecimento e premiação aos grupos de inovação fechada, que concluíram e implementaram seus trabalhos em 2022. Também implementamos outros desafios, dedicados à área de *backoffice* e à Argentina tendo como base nossos valores.

Além de viabilizar a inovação na prática, o Log-Inova possibilitou levar *workshops* presenciais de ideação para 100% dos escritórios administrativos e TVW, fomentando e reforçando a nossa cultura e competência em inovação.

Como resultado desse conjunto de iniciativas, estamos avançando na consolidação de nossa cultura de excelência em atendimento e, diante do mercado, nossa estratégia de centralidade no cliente,



adotada em 2020, já começa a ser percebida como um relevante diferencial competitivo: em 2022, realizamos três pesquisas NPS (*Net Promoter Score*), metodologia que mensura o nível de satisfação dos clientes, e em todas obtivemos notas dentro da zona de qualidade (*score* acima de 51) e superiores às do período anterior. Na Log-In, cada cliente é único, pois queremos nos tornar o interlocutor preferencial em logística integrada e intermodal.

Programa de Excelência GRI 2-6, 2-29

Com base em 52 requisitos de qualidade, que abrangem os temas saúde, segurança, meio ambiente e responsabilidade social, no início de 2023, realizamos o evento de premiação de nossos melhores fornecedores nos programas Parceiro Log-In e Selo Log-In – Ouro, Prata e Bronze. Esse reconhecimento é resultado da avaliação de nosso Programa de Monitoramento de Fornecedores e Parceiros Estratégicos, composto por auditorias internas e externas.

Como forma de consolidar esse reconhecimento em nosso processo de Gestão de Fornecedores, em 2023, unificamos essas duas iniciativas no Programa de Excelência, que além dos requisitos já existentes, incluiu também a criação de nosso Selo Verde para as empresas com melhor desempenho ambiental.

Nossa cadeia de fornecedores é formada por empresas, localizadas no Brasil, Europa, Ásia e Estados Unidos das quais compramos desde materiais e serviços de apoio (como fornecimento de rancho e refeições, serviços de limpeza e suporte de TI), serviços técnicos, fretes, combustíveis, serviços portuários, peças e equipamentos para manutenção de embarcações até consultorias especializadas e parcerias estratégicas para a entrega do nosso serviço. Em 2022, a área de Suprimentos transacionou mais de R\$ 1 bilhão entre os cerca de 1.100 fornecedores que atuaram na empresa, um aumento de 13% em relação ao ano anterior.

Nossa participação em associações de classe

GRI 2-28

Com o objetivo de participar ativamente das discussões, que levam ao desenvolvimento do setor e à melhoria contínua dos serviços logísticos no país, somos atuantes em algumas associações, que têm suas ações voltadas para a navegação de cabotagem e multimodalidade, como:

Abac - Associação Brasileira dos Armadores de Cabotagem

Abralog - Associação Brasileira de Logística

Abratec - Associação Brasileira dos Terminais de Contêineres

Atres - Associação dos Terminais Portuários Retroportuários e dos Usuários dos Portos do Estado do Espírito Santo

CAP-ES - Conselho de Autoridade Portuária do Porto Organizado de Vitória e Barra do Riacho

Fenop (Federação Nacional dos Operadores Portuários)

Sindioptes (Sindicato dos Operadores Portuários do Estado do Espírito Santo)



1

Compromisso Ambiental

NESTE CAPÍTULO

DESCARBONIZAÇÃO NA LOGÍSTICA

INVENTÁRIO DE EMISSÕES GEE DA LOG-IN

GESTÃO DE ÁGUA E EFLUENTES

Descarbonização na logística

GRI 3-3, 302-1, 302-2, 302-4, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5
 SASB TR-MT-110a.1, TR-MT-110a.2, TR-MT-110a.3, TR-MT-110a.4
 TCFD 4.b, 4.c

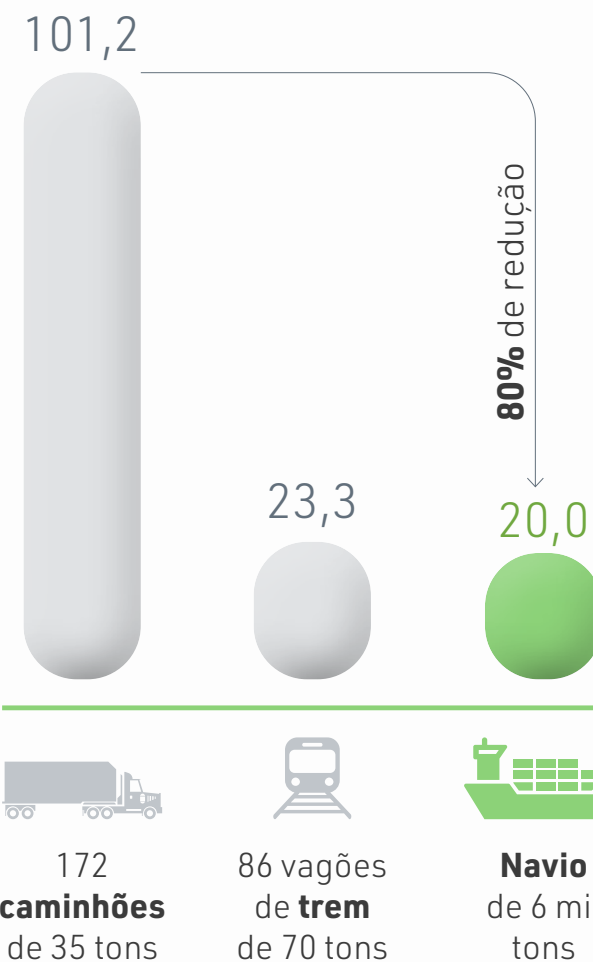
Com visão de curto e longo prazos, na Log-In, implementamos nosso programa de descarbonização na logística e enfrentamento às mudanças climáticas com a adoção contínua de medidas preventivas e mitigadoras da emissão de Gases de Efeito Estufa (GEE) em nossos negócios: navegação, terminais e transporte rodoviário.

Transportando na cabotagem, os clientes da Log-In reduzem suas emissões de GEE em até **80%**

Com oito mil quilômetros de costa, o Brasil tem oportunidade de desenvolver uma logística mais sustentável ao avançar no transporte por cabotagem, com menor emissão de CO₂ e com menor risco de roubos, acidentes e avarias de cargas.

Redução de emissões dos clientes Log-In

gCO₂/TKU(3)



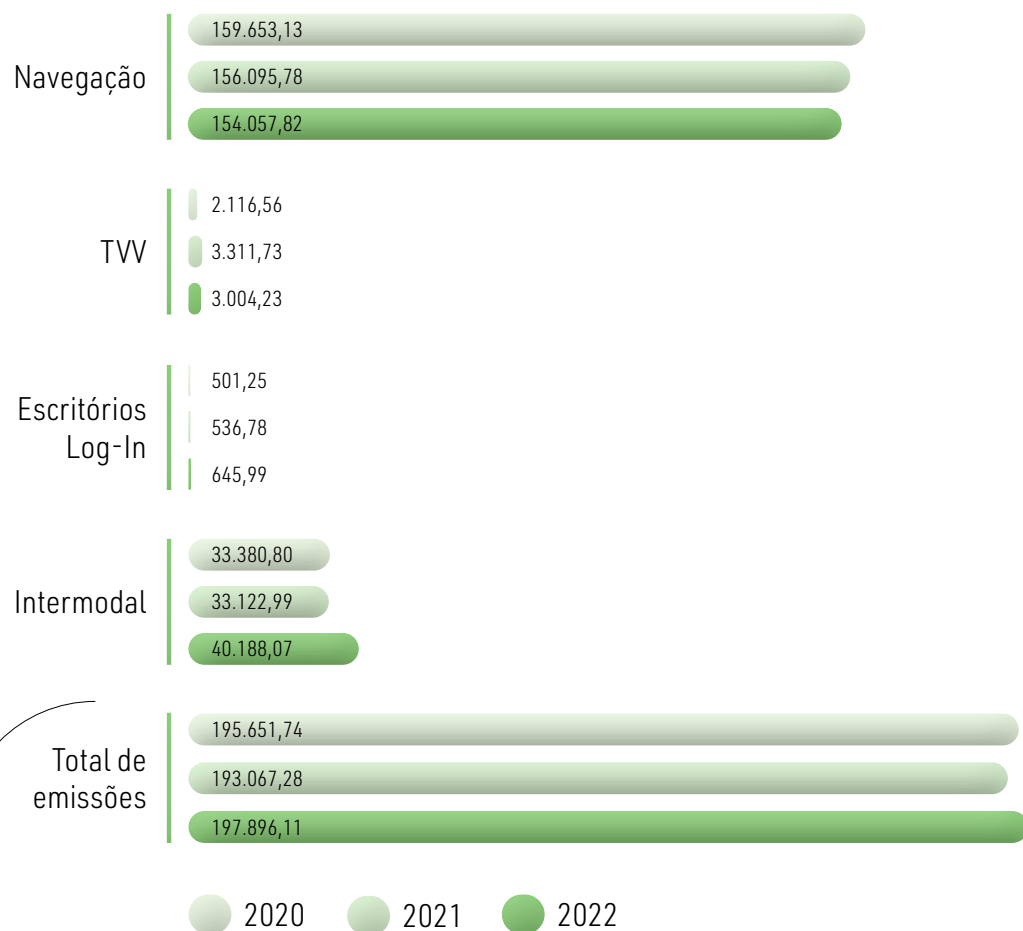
Por si só, a navegação já é o modal que menos interfere no ambiente, pois chega a reduzir em até 80% a emissão de GEE de nossos clientes, frente ao mesmo volume de carga transportada em outros modais. Segundo as premissas do GHG Protocol, cada tonelada de *bunker* (combustível usado nos navios) economizado evita a emissão de 3,16 tCO₂e.

Esse fator de eficiência energética tem sido decisivo para a conversão de clientes do modal rodoviário, possibilitando a expansão do volume anual de carga transportada em nossos navios. Embora tenhamos essa vantagem competitiva diante do mercado, seguimos diligentes em nossos esforços e investimentos em nosso programa de descarbonização na logística.

Fonte: Pesquisa CNT de navegação interior, 2013

Inventário de emissões GEE da Log-In

Emissões por unidade operacional Escopo 1, 2 e 3 (tCO₂ equivalente) GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, SASB TR-MT-110a.4



Além de contribuir para a redução de emissão de carbono dos nossos clientes, queremos diminuir nossa própria pegada de carbono. Para isso, nossa agenda ESG prevê, entre outros pontos, investimentos para redução do consumo de combustível, a adoção de métricas e indicadores de emissões; redução da idade média da frota de caminhões e treinamento e monitoramento de fornecedores.

Pelo terceiro ano consecutivo, a Log-In encomendou um inventário de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), sendo realizado pela Waycarbon, e a empresa SGS conduziu uma verificação de terceira parte. Em seu relatório indicou que nossa declaração de GEE é materialmente correta, uma representação justa dos dados e foi preparada de acordo com a ISO14064-1:2018 e ISO 14064-3:2019 na quantificação, monitoramento e relatórios.

Entre outros resultados alcançados em 2022, nosso inventário de emissões, em conformidade com o selo ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol, demonstrou que, no escopo 1 da navegação, reduzimos em 6,7% nossas emissões diretas e diminuímos em 10% a intensidade de emissões de GEE por TEU transportado pela Log-In. Além disso, considerando o período de 2020 a 2022, a redução de intensidade de emissões chega a 26%.

Na navegação, nós atendemos à entrada em vigor, em janeiro de 2023, da nova regulamentação da International Maritime Organization (IMO) e concluímos o projeto de adequação de nossa frota de navios às novas regras de redução de consumo de *bunker* e de emissões de GEE.

Para estimular a descarbonização de todos os navios em cerca de 40% até 2030 (ano-base 2008), a IMO passou a exigir duas métricas anuais em relação ao desempenho das embarcações: a Eficiência Energética (*Energy Efficiency Existing Ship Index - EEXI*) e a Intensidade de Carbono (*Carbon Intensity Indicator - CII*). A intensidade de carbono relaciona as emissões GHG ao volume de carga transportado pela distância navegada.

O projeto de modernização dos navios de nossa frota no que se refere à eficiência energética e redução de emissões envolveu, entre outros investimentos, *retrofits* para aumentar o desempenho na integração de casco-hélice-motor, a implementação de sistemas inteligentes de controle automático de performance dos motores, além de novos *softwares* capazes de otimizar as rotas de navegação e melhorar o monitoramento da performance de cada navio. O total do investimento nesse projeto nos últimos dois anos foi de R\$ 1,7 milhão.

O Log-In Polaris, construído em 2019, não precisou passar por essas modernizações, pois seu Índice Médio de Projeto de Eficiência Energética (EEDI) já é adequado ao parâmetro exigido atualmente pelo IMO, que é de 11,53 gCO₂/tmn (gramas de dióxido de carbono por tonelada-milha náutica).

Além disso, os dois navios porta-contêineres, em construção na China e que devem ser incorporados à nossa frota em 2024, terão capacidade 25% maior do que a do Log-In Polaris e consumo similar de combustível, o que também ajudará a reduzir a emissão de poluentes por TEU (unidade equivalente a um contêiner de 20 pés, do inglês *Twenty-feet Equivalent Unit*) transportado. O EEDI desses navios foi: Log-In Polaris: 11,20 gCO₂ ton-mN, Log-In Evolution: 10,54 gCO₂ ton-mN e Log-In Experience: 10,54 gCO₂ ton-mN.

Intensidade de emissões de gases de efeito estufa na Navegação¹ GRI 305-4

	2020	2021	2022	2022 x 2021
Emissões de Escopo 1 - Navegação (tCO ₂ equivalente)	159.601,34	151.017,80	140.891,67	-6,7%
Volume de contêineres transportados (TEUs)	370.300,00	425.004,77	441.968,31	4,0%
Intensidade de emissões de gases de efeito estufa na Navegação	0,43	0,36	0,32	-10,3%

Redução na Intensidade de emissões GEE na navegação entre 2020 e 2022

-26%

Desde o início de 2023, a IMO passou a requer uma avaliação anual obrigatória do volume de emissões dos navios, classificando-os em cinco categorias: A, B, C, D e E. Já no final de 2022, os sete navios da Log-In estavam 100% adequados aos dois novos parâmetros requeridos internacionalmente: Eficiência Energética (EEXI) e Intensidade de Carbono (CII) e seguiremos investindo para obter mais eficiência operacional e manter nossas embarcações dentro dos parâmetros exigidos pela IMO.

No Terminal de Vila Velha (TV), contamos com um plano de manutenção preventiva que assegura que as máquinas e equipamentos sejam mantidos em funcionamento com emissões controladas. O TV está no Mercado Livre de Energia Elétrica e, contratualmente, faz a aquisição de fontes renováveis com emissão zero de carbono, o que permite a neutralização dos GEE por meio do certificado compulsório (I-REC), reconhecido internacionalmente por diminuir o impacto ambiental.

Em relação à nossa cadeia de fornecedores, o foco de atenção é o estímulo para que adotem medidas para a redução de emissões de GEE, em especial as empresas que utilizam veículos pesados. No TW, contamos com o programa Despoluir: a cada três meses, por amostragem, as carretas que embarcam e desembarcam contêineres nos nossos navios atracados têm a intensidade de emissões mensurada. Caso algum veículo esteja fora do parâmetro adequado, só retorna a operar dentro do TW quando apresentar nova medição de gases poluentes. A medida promove a melhoria da qualidade do ar e o uso racional de combustível.

Também para nossos fornecedores, ampliamos o escopo e relançamos, no início de 2023, nosso Programa de Excelência (saiba mais no capítulo Qualidade dos serviços), criando o Selo

Verde para reconhecer aqueles com melhores práticas ambientais, entre elas, iniciativas de descarbonização na logística.

Ainda no segmento rodoviário, em 2022, adquirimos a Tecmar e a Oliva Pinto para integrar a operação das duas empresas à nossa cadeia de transporte intermodal. Estamos adotando, no entanto, uma estratégia de uso racional do modal rodoviário, para redução das emissões de GEE (saiba mais no capítulo Infraestrutura operacional).

Em 2022, a Log-In recebeu a nota “B-” no CDP (Carbon Disclosure Project), estando na fase de gerenciamento das emissões e acima da média mundial e do nosso setor. O CDP é uma organização sem fins lucrativos de avaliação ambiental global e administra o sistema de divulgação em todo o mundo que permite que empresas mensurem e gerenciem seus impactos ambientais. Além das informações apresentadas nesse capítulo, mais dados quantitativos sobre emissões e consumo de energia da Log-In estão disponíveis no capítulo Anexos.

A Log-In obteve nota “B-” no CDP, acima da média mundial



Gestão de água e efluentes

GRI 3-3, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5, 304-3, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

SASB TR-MT-160a.2, TR-MT-160a.3

Na Log-In, dispomos de um Plano de Monitoramento Ambiental para mapeamento e controle de riscos e impactos resultantes de nossas operações, que inclui a gestão de água, efluentes e resíduos adaptada às características das atividades da navegação e do Terminal de Vila Velha (TVV). Nossos compromissos, políticas, metas e iniciativas são voltados para a proteção do meio ambiente, uso consciente dos recursos naturais com foco na redução da compra e utilização de água potável.

Na navegação, estamos em conformidade com as normas estabelecidas pela International Maritime Organization (IMO), pela Convenção Internacional para a Prevenção da Poluição por Navios (Marpol), assim como a todas as regras da Normam (Normas da Autoridade Marítima). Existem duas razões para que a navegação não tenha um impacto significativo associado à captação de água: a primeira é que, quando é para uso pessoal de nossas tripulações (chuveiros e pias, por exemplo), o recurso é comprado de empresas de abastecimento (água potável por meio dos portos onde há atracação), que passam por nosso processo de qualificação

de fornecedores; e a segunda é que a água utilizada nos lavatórios e áreas externas é desmineralizada, ou seja, é captada do mar e passa pelo processo de retirada de todos os minerais e posterior adição de cloro.

Dessa forma, a captação de água dos navios e seu processo de desmineralização são contínuos, reduzindo nossa compra de água potável para consumo. Em relação ao descarte, as águas provenientes dos chuveiros, pias e lavatórios seguem para uma estação de tratamento interna aos navios, que atende aos parâmetros das regras da Marpol.

Outro uso da água na navegação é para o lastro e deslastro de nossos navios, um sistema que faz o balanceamento do peso das embarcações. Embora nem seja considerada como efluente, pois a água usada para o lastro é a mesma descartada no deslastro, em 2022, concluímos a instalação dos Sistemas de Tratamento de Água de Lastro em nossos sete navios porta-contêineres (100%). A medida é alinhada a normas internacionais vigentes e a tecnologia usada pela Log-In nesse

sistema é uma das mais modernas e seguras. Para garantir a completa eliminação de microrganismos, a água é filtrada na entrada para o lastro e esterilizada sob raios UV (ultravioleta).

Em relação à gestão de efluentes na navegação, o maior potencial para geração de impacto negativo é a operação de retirada de resíduos contaminados com óleo, denominados *trapo*, e resíduos oleosos, denominados *sludge* das embarcações enquanto estão atracadas nos portos. Essa operação é executada pelo acoplamento de mangotes entre os navios e caminhões estacionados e exige cuidado, pois uma ruptura pode gerar poluição marítima. Para reduzir a produção de *sludge*, que já é devidamente encaminhado à reciclagem, é realizada sistematicamente a manutenção preventiva dos purificadores de óleo dos navios para que funcionem com a máxima eficácia.

O Sistema de Gestão Ambiental do Terminal de Vila Velha (TVV), certificado pela ISO 14.001, faz o mapeamento do consumo de água e dos resíduos gerados, controlando todos os processos, atividades, aspectos e impactos associados, com mapeamento dos riscos e oportunidades associados, de acordo com o Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS). Na gestão de impactos, existe ainda o Programa de Monitoramento com cronograma anual de amostragens, sendo estabelecidos os requisitos de lançamento conforme legislação vigente. O monitoramento quantitativo do consumo de água é acompanhado pelas áreas de Manutenção e Meio Ambiente. Quando é detectado desvio/aumento de consumo, a informação é passada à Coordenação de Manutenção para adequação. Esses procedimentos não incluem nossos terminais de Guarujá e Itajaí, onde a gestão de água e efluentes é realizada conforme contratos existentes e em acordo com a legislação vigente.

Em 2022, concluímos a instalação dos Sistemas de Tratamento de Água de Lastro em

100%
de nossa frota.

No TVV, a água é fornecida pela concessionária (Cesan), sendo proveniente da bacia do rio Jucu, não havendo uso e captação de recursos hídricos locais nem de águas subterrâneas e/ou superficiais. No terminal, a água não é utilizada em atividades fabris, sendo o consumo predominantemente para atividades humanas e de apoio às atividades portuárias (lavagem de máquinas e equipamentos), higienização de pisos e superfícies e preparação de alimentos (restaurante).

O TVV conta com uma Estação Compacta de Tratamento de Efluentes (ECTE) para tratar efluentes sanitários previamente ao envio ao ramal coletor da Vports (anteriormente Codesa - Companhia Docas do Espírito Santo), de acordo com a legislação vigente. Há também o Sistema Separador de Água e Óleo (SAO) para tratamento de efluentes oleosos, que passou em 2022 por um processo de modernização e automação para aprimorar a qualidade do processo. Além disso, dispomos também no TVV de um programa de aproveitamento de água proveniente dos sistemas de ar-condicionado, buscando reduzir o consumo de água fornecida pela concessionária.

Os resíduos coletados das áreas operacionais são armazenados temporariamente no Depósito Intermediário de Resíduos (DIR) ou em caçambas estacionárias, aguardando a destinação adequada, executada por terceiros, com homologação e priorização para as formas de logística reversa e reciclagem. O TVV possui política de redução de geração de efluentes e monitoramento de consumo através de hidrômetros. Os dados de conformidade normativa e quantitativos referentes a resíduos na navegação e no TVV estão disponíveis no capítulo Anexos.

O Sistema de Gestão Ambiental do Terminal de Vila Velha (TVV) é certificado pela

ISO 14.001

2 Impacto Social

NESTE CAPÍTULO

ATRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO
DE COLABORADORES

SAÚDE E BEM-ESTAR

RELACIONAMENTO COM COMUNIDADES




Atração e desenvolvimento de colaboradores

GRI 2-7, 2-8, 2-29, 2-30, 3-3, 401-1, 401-2, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1

Sob o tema O Futuro É Agora, em 2022, a diretoria de Gente, Cultura e Transformação Digital implementou um plano de ações para aprimorar a Jornada do Colaborador com a adoção de novas iniciativas voltadas à atração, desenvolvimento e retenção de talentos. Nosso objetivo é engajar e desenvolver nosso time de colaboradores e preparar as lideranças para apoiar o ritmo de crescimento dos negócios da Log-In, além de fomentar a atração de novos talentos alinhados com os valores da Companhia.

Fundamentados em nosso Propósito, Missão e Valores, fizemos a revisão de nosso Modelo de Competências, incluindo seis que correspondem à nova etapa de desenvolvimento da Companhia e aos comportamentos esperados dos colaboradores para a construção da Log-In do futuro: Inovação, Atitude inclusiva, Aprendizagem contínua, Visão sistêmica, Equilíbrio emocional e Execução através de dados (veja quadro que apresenta Nossos Valores).



359

promoções desde 2019¹,
sendo 32% de mulheres
e 68% de homens

¹ valores até maio/2022

² valores totais até dezembro/2022

Como consequência, reformulamos nosso Ciclo de Gente (Avaliação de Desempenho), de forma colaborativa com participação de líderes e não líderes, organizados em *squads*, cuja entrega principal foi o comportamento esperado e o seu anticomportamento para cada competência e valor. Para nós, é inovadora a avaliação de valores e competências num mesmo ciclo. Nesse processo, foram incluídas métricas e metas referentes às Competências do Futuro, tendo sido realizados *workshops* para capacitar nossos líderes e suas equipes na aplicação do novo processo e uso do sistema.

A partir dessa mudança, criamos também o Diálogo de Desenvolvimento, um momento para que líderes e equipes tenham uma conversa aberta e transparente para alinhar informações e expectativas, buscando sempre a aprendizagem e o desenvolvimento mútuos. Em conjunto, o líder e cada pessoa de sua equipe elaboram um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) com o objetivo de se estabelecer ações claras na direção de aprimorar ou construir habilidades e comportamentos, visando a evolução profissional. Em 2022, em decorrência da reestruturação do Ciclo de Gente, os *feedbacks* foram dados em diálogos entre os gestores e cada pessoa de seu time, mas não dispomos do percentual de colaboradores que passaram por essa avaliação de desempenho.

Em paralelo ao processo avaliativo – Ciclo de Gente – também realizamos o mapeamento dos potenciais sucessores. Esse processo visa identificar sucessores internos desde a alta liderança até cargos operacionais em nível de supervisão, desenvolvendo os talentos com objetivo de suportar o crescimento da Companhia. Desde 2019, nosso *pipeline* de sucessão possibilitou 436 promoções², sendo 32% de mulheres e 68% de homens.

Em 2022, houve outro marco relevante: com o objetivo de dar suporte ao crescimento planejado para a Log-In nos próximos anos, em 2022, realizamos um projeto de revisão de nossa estrutura organizacional e das diretrizes de remuneração, desde os cargos operacionais até as lideranças da Companhia. Após uma pesquisa de mercado, discutida no âmbito do Comitê de Gente e Gestão, que assessorou o Conselho de Administração, nossa estrutura de cargos e salários foi ajustada, tornando a Log-In ainda mais competitiva na atração e retenção de talentos e atribuindo a cada colaborador mais autonomia e protagonismo sobre o próprio desenvolvimento de carreira.

Após dois anos sem realizar o ELLO – Encontro de Líderes Log-In devido à pandemia de Covid-19, voltamos a nos reunir presencialmente em 2022 com o objetivo de alinhar a estratégia da Companhia com nossos colaboradores e inspirar as lideranças com palestras e dinâmicas de grupo. Todo o conteúdo do encontro estava conectado ao tema O Futuro É Agora com o propósito de levar aos nossos líderes o entendimento de que o futuro da Log-In já está sendo construído hoje. Cada um de nossos líderes tem a missão de compartilhar e engajar seus times em nosso plano estratégico, metas e comportamentos com a prática de valores que levarão a Log-In para esse futuro.



Anualmente, em nossa pesquisa de clima, recebemos de nosso time de colaboradores um valioso

feedback para redirecionar o plano de ação da diretoria de Gente, Cultura e Transformação Digital. Temos consciência que precisamos seguir evoluindo em muitas áreas, como Diversidade e Inclusão (saiba mais a seguir no capítulo referente ao tema), mas nossos esforços e investimentos na melhoria contínua das políticas e programas de gestão de gente estão sendo reconhecidos: em 2022, a Log-In foi recertificada pelo Great Place to Work (GPTW), recebendo nota 87 de nossos colaboradores – oito pontos acima do ano anterior; e o Terminal de Vila Velha (TVV) ficou entre as Melhores Empresas para Trabalhar no Espírito Santo.

Com o *feedback* de nossos colaboradores, a nota da Log-In no GPTW subiu para

87

em 2022 e o TVV ficou entre as Melhores Empresas para Trabalhar no Espírito Santo.


Missão, visão e propósito

NOSSA MISSÃO

Oferecer serviços de navegação de cabotagem e movimentação portuária, que gerem relações rentáveis de longo prazo e contribuam para aumentar a competitividade do Brasil.

NOSSA VISÃO

Ser a empresa mais admirada e rentável na logística integrada à navegação, conectando por mar o Brasil e o Mercosul.

NOSSO PROPÓSITO

Fazer da logística marítima integrada um impulsionador do desenvolvimento sustentável por meio da nossa gente.

NOSSOS VALORES

Foco no resultado

Segurança

Cliente no centro

Atitude de dono

Simplicidade

Espírito de equipe

COMPETÊNCIAS DO FUTURO

Inovação

Atitude inclusiva

Aprendizagem contínua

Visão sistêmica

Equilíbrio emocional

Execução através de dados (*data driven*)

Foco a públicos internos diversificados

Atender às necessidades mais específicas das pessoas da Log-In, que trabalham como marítimos, administrativos, portuários e rodoviários, é um de nossos principais desafios. Por isso, a diretoria de Gente, Cultura e Transformação Digital traça as diretrizes e políticas gerais para a Companhia e, posteriormente, orienta a customização das iniciativas ao contexto e às necessidades específicas de cada perfil de colaborador. Nosso modelo de gestão oferece uma jornada integral para cada colaborador, como base de nossa cultura de transformação digital, priorizando o desenvolvimento profissional, o bem-estar e o protagonismo das pessoas.

45 por 45 dias

escala que adotamos a partir de escuta ativa e dos *feedbacks* recebidos pelos marítimos

Com o objetivo de atrair e reter talentos no segmento de marítimos, temos dado foco especial a esses colaboradores: um dos diferenciais da Log-In no setor de navegação é nossa escala de trabalho para os marítimos, que, em 2022, passou de 60 por 60 para 45 dias embarcados por 45 dias em terra. A partir da escuta ativa e dos *feedbacks* recebidos pelos marítimos em nossas pesquisas de clima, identificamos que a escala de 60 por 60 era, de fato, um fator de insatisfação profissional dos marítimos. Assim, realizamos um estudo prévio dos impactos e viabilizamos a escala de 45 por 45 dias.

Além disso, nossos marítimos contam com um plano de carreira estruturado e recebem incentivos para o próprio desenvolvimento, como a liberação de tempo para que participem de cursos oficiais de formação na Marinha. Nosso objetivo é dar continuidade a essas iniciativas específicas de qualidade de vida e desenvolvimento de carreira aos marítimos, mas a Log-In já vem sendo reconhecida como uma empresa diferenciada no setor de navegação: nosso *turnover* nessa categoria profissional foi reduzido em 40% em 2022.

Para dar suporte à aprendizagem dos nossos colaboradores, ao final de 2022, implantamos a nossa Universidade Corporativa Log-In - a Unilog-In- que conta com uma completa e inovadora plataforma virtual de aprendizagem, bem como ações educacionais presenciais com conteúdos diversos e relevantes, ministrados por profissionais respeitados, em nível nacional e internacional.

A aprendizagem contínua faz parte do nosso negócio e, por isso, a Unilog-In traz um ambiente de educação sólido, colaborativo, diverso, democrático, dinâmico, simples e importante para o desenvolvimento das competências pessoais e profissionais. As ações educacionais podem ser acessadas de qualquer lugar a qualquer hora, pelo computador ou celular, e podem ser baixadas para realização off-line atendendo a todo nosso público, seja marítimo, corporativo e/ou dos terminais.

40%

diminuição do nosso *turnover* em 2022

No final de 2022, foi implantada nossa universidade corporativa, a Unilog-In



A Unilog-In é estruturada em cinco escolas, oferecendo capacitação em Excelência Técnica; Jeito Log-In de Liderar; Institucional; Pessoas e Performance; e Diferencial Competitivo. Essa ferramenta digital de autodesenvolvimento é complementada pelo apoio de 19 Log-iners, que são colaboradores voluntários e, com aulas presenciais e/ou *online*, multiplicam conhecimentos entre todos os colaboradores. Envolvendo líderes e não líderes, dos times administrativos, terminais e marítimos, em 2022 foram realizadas mais de 45.000 horas de treinamentos internos e externos na Companhia, que receberam avaliação 4,7 de nossos colaboradores em uma escala de pontuação de 1 a 5. Isso significa que, em média, cada um de nossos 1.004 colaboradores recebeu 46,45 horas de treinamentos e capacitações.



45 mil

horas de treinamentos
interno e externos
em 2022

Para desenvolver líderes cada vez mais capazes de exercer os comportamentos esperados pela Log-In, em linha com nossos valores para irem além das competências técnicas, temos o programa Jeito Log-In de Liderar, que teve participação em 2022 de 76 gerentes e coordenadores. Com o mesmo objetivo, temos também o Jeito Log-In de Liderar no Mar, reforçando para os líderes de bordo (Comandante, Imediato, Oficial de Náutica, Chefe de Máquinas e Oficial de Máquinas) a prática de valores da empresa. A Log-In não oferece programas de transição de carreira aos colaboradores.

Quando se trata de profissionais com potencial para ser futuramente contratados pela Log-In, o Programa Praticantes oferece o estágio obrigatório na formação dos Oficiais da Marinha do Brasil, selecionando e desenvolvendo aspirantes a oficiais para compor nosso time de marítimos. Em 2022, foram contratados oito praticantes. Também demos continuidade ao nosso Programa de Estágio, que tem nove meses de duração e ofereceu oportunidade de desenvolvimento para 11 estagiários em 2022. Com uma carga horária de seis horas diárias, na Log-In, o estagiário conta com bolsa-auxílio e benefícios como vale-refeição, alimentação, transporte, descontos em academias e atividades esportivas, além de um dia de folga no mês de aniversário.



Diversidade e inclusão

Mais do que fomentar um ambiente igualitário, justo e respeitoso, na Log-In, Diversidade e Inclusão (D&I) são uma prática estratégica, que agrega valor ao nosso time: ao atrair e reter talentos com *backgrounds* e perspectivas diferentes, cada pessoa contribui para aprimorar nosso processo decisório e a execução das atividades diárias, trazendo um olhar diferenciado e potencialmente mais inovador.

Com a participação de um *squad* multidisciplinar, o Programa Mais desenvolve ações relacionadas ao temas e, anualmente, realiza um Censo da Diversidade a partir do qual são definidos planos de ação para monitoramento e endereçamento das iniciativas e a concretização das metas. Mês a mês, os indicadores de desempenho em D&I são apresentados à liderança e, caso alguma meta não tenha sido atingida, com base na metodologia PDCA (Planejar, Executar, Checar e Agir corretivamente), adotamos medidas para assegurar a entrega nos próximos meses. Para aumentar a sensibilização e manter o debate entre nossos colaboradores, há três anos, realizamos na Log-In a Semana da Diversidade e Inclusão, cujo tema em 2023 foi a Atitude Inclusiva.

Com o suporte do *squad* de Diversidade e Inclusão, em dezembro de 2022, a Log-In implementou uma política de diversidade e nosso time de colaboradores passou a contar com um conjunto de novos benefícios, estruturados para oferecer tratamento mais justo entre homens e mulheres e promover a qualidade de vida:

Novos benefícios

Abono de horas para levar filhos ao médico, cuja frequência para os abonos é determinada pela faixa etária da criança.

Abono de horas para realização de exames preventivos, como: exame de mama, Papanicolau e PSA.

Abono de horas de consultas e pré-natal.

Licença-maternidade – foi estendida de 120 dias para 180 dias.

Licença-paternidade – foi estendida de 5 dias para 20 dias.

Extensão do *home office* integral por mais dois meses após a licença-maternidade, sendo que, para colaboradoras da operação no TVV e marítimas, será necessário o retorno às atividades presenciais após os 180 dias.

Reembolso para a aquisição e reforma de órtese e prótese.

Com esse processo diligente de aprimoramento contínuo, em 2022, avançamos significativamente em nossos programas de Diversidade e Inclusão, entre os quais, devem ser destacados os seguintes:

Programa Primeira Geração

Em parceria com o Instituto Primeira Geração, o programa existe desde 2020 com o objetivo de apoiar o desenvolvimento profissional de recém-formados, que sejam a primeira pessoa de sua família a concluir a graduação. Além de um MBA prático, também é oferecida a cada pessoa a oportunidade de estagiar na Log-In. Em 2022, entre os 453 inscritos, 53% se autodeclararam pretos e pardos e 52% do gênero feminino e, entre os participantes, 75% foram contratados.

75%

dos participantes do Programa Primeira Geração foram contratados



Programa Jovem Aprendiz

Reformulado em parceria com a ONG Gerando Falcões, o programa, em 2022, recebeu 18 jovens de diferentes comunidades para trabalhar no setor administrativo na sede (Rio de Janeiro), e 17 jovens moradores nas comunidades próximas ao nosso Terminal de Vila Velha (TVV) com idade entre 16 e 21 anos. Para incluí-los no time da empresa e apoiar o aprendizado profissional, criamos um programa de mentoria para os jovens aprendizes para ouvi-los, compartilhar conteúdo comportamental e acompanhar o nível de satisfação de cada um com o programa. Para os gestores que os integram às suas equipes, realizamos três encontros prévios de sensibilização. Além da mentoria, a Trilha de Formação oferece aprendizagem teórica no CIEE e prática, na Log-In. Nossos jovens aprendizes recebem bolsa mensal, vale-refeição, vale transporte, assistência médica e odontológica e seguro de vida – sem custo.

Além das ações para pavimentar a trajetória profissional de jovens em situação de vulnerabilidade socioeconômica, na Log-In, temos focado também no acesso a oportunidades de carreira para pessoas com deficiência (PCDs) e nas ações de incentivo ao desenvolvimento profissional de mulheres, que vão desde a adoção da licença-maternidade de seis meses para as mães e de 20 dias para os pais (Empresa Cidadã) até programas de capacitação para que elas atuem em todas as atividades da Companhia – inclusive, em nossos terminais portuários e em nossos navios.

Programa Mulheres na Operação

Para promover a inclusão de mulheres em funções consideradas masculinas e aumentar a presença de colaboradoras nos terminais e nos navios, desde 2020, realizamos o Programa Mulheres na Operação, que engloba um conjunto de iniciativas em torno desse objetivo e já quase conseguiu triplicar a presença feminina nos times de colaboradores que atuam em nossos navios e nos terminais portuários.



Programa Incluir

Em 2022, para promover mais qualidade e produtividade na gestão dos profissionais com deficiência física (PCDs), 20 líderes participaram de dois encontros de sensibilização com o objetivo de prepará-los para a liderança inclusiva, atuando de forma segura e responsável para ampliar a perspectiva de uma carreira de sucesso para o profissional com deficiência. Esse programa, realizado em parceria com a Talento Incluir, também realizou quatro *workshops* para um grupo de 31 PCDs nos quais foram abordados os seguintes temas: Protagonismo e proatividade; Comunicação como aliada do crescimento profissional; Inteligência Emocional; e Carreira, crescimento e conquistas profissionais.



"Fazer parte do Programa Navegar foi uma grande oportunidade de alinhar meus conhecimentos adquiridos com o novo Jeito Log-in de Liderar no mar, aplicar no dia a dia a bordo dos navios e trazer meus liderados para o jogo!"

Vanessa Cunha, comandante



"O Programa Navegar é de extrema importância e relevância para a comunidade marítima feminina, mostrando cada vez mais que capacidade não é questão de gênero. Muito honrada em ter feito parte deste pioneirismo na Log-in."

Tassya Brito, chefe de máquinas



"Através do Programa Navegar, pude concretizar meu objetivo de voltar para a cabotagem. O período de treinamento foi fundamental para que, em pouco tempo, eu pudesse assumir a posição de Imediato. O exemplo de Liderança Log-In representa cuidado e respeito com cada profissional. É uma alegria dizer que a proposta apresentada no programa corresponde à prática a bordo de nossos navios."

Karen Salvi, contratada como Imediata pelo Programa Navegar"

Programa Capacitar

Capacitação para operadoras de equipamentos portuários, que já resultou na contratação de 55 mulheres trabalhadoras em nossos terminais portuários. Em 2022, mais três mulheres foram certificadas.

Programa Mulheres do Mar

O programa ficou em segundo lugar no Prêmio da ANTAQ (Agência Nacional de Transportes Aquaviários) em 2022. A iniciativa tem sido bem-sucedida na atração, desenvolvimento e retenção de talentos femininos para trabalharem a bordo de nossos navios, que já contam em suas tripulações, além das lideranças femininas capacitadas pelo Programa Navegar, também com colaboradoras nas funções, por exemplo, de marinheira de convés, marinheira de máquinas e eletricista.

Nos últimos quatro anos, nossas ações em diversidade de gênero conseguiram dobrar o número de mulheres em posições de liderança na Log-In, e nossos esforços na direção da equanimidade entre homens e mulheres têm sido reconhecidos por elas: na pesquisa realizada para a recertificação da Log-In no Great Place to Work (GPTW), nas seis questões específicas sobre a percepção feminina sobre o ambiente de trabalho, 75% das respondentes afirmaram estar satisfeitas por ser uma colaboradora da Companhia, um aumento de 22 pontos percentuais em relação ao ano anterior.

Cultura de transformação digital

Um dos focos estratégicos da Log-In é a melhoria contínua da experiência de nossos clientes, colaboradores e fornecedores por meio da sistematização e integração digital de processos e dados. Para viabilizar isso, desde 2021, estamos investindo na construção de nossa cultura de transformação digital, pois consideramos que toda mudança depende das pessoas e não apenas da implementação dos mais inovadores recursos tecnológicos.

Assim, lado a lado aos investimentos em novas ferramentas capazes de transformar a Log-In em uma empresa 4.0, nosso Projeto Oxigênio visa capacitar e engajar todo o time nas ações previstas até 2024, quando devemos chegar à transformação digital da experiência do colaborador com a digitalização da totalidade dos processos. Além disso, dentro desse mesmo prazo, objetivamos criar uma plataforma única, que atenda a todas as necessidades de comunicação e de funcionalidades do nosso time. Entre as iniciativas adotadas em 2022 voltadas para aprimorar a experiência de nossos colaboradores, destaca-se o piloto no navio Polaris de comunicação digital (incluindo *wi-fi*) para nosso time de marítimos.

Fortalecemos nossas ações em segurança cibernética

O Projeto Oxigênio atua em duas frentes:

- **Digitalização de Processos, que contempla a implementação de ferramentas digitais; e**
- **Automatização de Controles, com a criação de Dashboards de Indicadores.**

Na gestão corporativa, concluímos o projeto de substituição de nosso sistema ERP (Planejamento dos Recursos da Empresa, do inglês *Enterprise Resource Planning*) pela solução SAP Business One, automatizando as principais funções de negócios em finanças, operações e recursos humanos, um avanço que já se converteu em aumento da produtividade de nossos colaboradores e também na melhoria de processos, em especial em governança corporativa.

Ainda em 2022, além de ampliar os recursos de nossa plataforma digital de autosserviço (Log-Ai), lançar o aplicativo Log-App e realizar o primeiro ciclo do programa Log-Inova (saiba mais no capítulo Qualidade dos serviços), fortalecemos nossas ações em segurança cibernética, buscando alinhamento com a norma ISO/IEC 27000:2018 e com os principais *frameworks* internacionais de segurança cibernética, da informação e de privacidade: NIST, CIS Control e OWASP.

Saúde e bem-estar

GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10,

SASB TR-MT-320a.1

Todos os nossos colaboradores próprios possuem plano de saúde, contando com uma rede de atendimento de alcance nacional

A saúde e o bem-estar de nossos colaboradores são assegurados por meio de sólidas e abrangentes políticas e práticas, focadas nos colaboradores e terceiros alocados em nossos escritórios, navios e terminais. Nosso Sistema de Gestão de Saúde é coordenado por uma área interna e nossos Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR) e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) são executados e monitorados por consultoria especializada, que mapeia a exposição a riscos e realiza os exames necessários a cada função.

Por meio desses programas, que seguem as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, é feito o controle de atestados de saúde ocupacional (ASO), grade de exames, controle de absenteísmo dados de estilo de vida e afastamento de nossos colaboradores e terceiros. No caso de terceiros, previamente à contratação, são exigidos todos os documentos legais referentes a saúde e segurança do trabalho.

Indo além da conformidade legal, fazemos anualmente campanhas internas de promoção da saúde e incentivamos a realização de exames, como a mamografia para as mulheres e a dosagem de PSA para os homens. Todos os colaboradores têm acesso aos seus resultados de exames por meio de carta individual ou de acesso ao PCMSO. As informações de cada pessoa de nosso time são confiadas à equipe de saúde e, devido à atenção à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei Federal nº 13.709/2018), são mantidas em sigilo, exceto aquelas que são públicas, como os ASOs, por exemplo.

Todos os nossos colaboradores próprios possuem plano de saúde, contando com uma rede de atendimento de alcance nacional. Também dispomos de um médico na organização, que atende individualmente aos empregados, em caso de necessidade. Em urgências e emergências, nossos colaboradores são encaminhados para atendimentos médicos especializados da rede suplementar ou pública.



Nos terminais, para prevenir e mitigar impactos negativos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados às nossas operações, é obrigatória a utilização de equipamentos de proteção individual e coletiva (EPIs e EPCs) e são adotadas medidas administrativas (restrição, rodízio e escala de descanso). Possuímos também a Permissão de Trabalho e a Permissão para Trabalhos Especiais (em altura, em espaço confinado, a quente), que requer a análise prévia de risco para a atividade a ser executada (saiba mais no capítulo Segurança operacional e gestão de emergências).

O Viva Bem é nosso programa de qualidade de vida e tem o objetivo de estimular a adoção por nossos colaboradores de hábitos mais saudáveis dentro e fora do ambiente de trabalho, realizando ações específicas voltadas à prevenção e controle de doenças crônicas, como hipertensão, diabetes e LER/DORT, e também

à orientação de gestantes. Além disso, o Viva Bem realiza periodicamente campanhas e palestras de temas variados, como saúde emocional e educação financeira, que são divulgados pelo nosso portal Log-In Conecta. Na seção de Anexos, são apresentadas e descritas todas as ações sistemáticas que integram o programa Viva Bem.

Duas vezes ao ano, realizamos pesquisas sobre saúde e bem-estar entre nossos colaboradores para redirecionar as ações adotadas. Em 2022, por exemplo, por meio do monitoramento dos indicadores do Teste de Prontidão, o time do Terminal de Vila Velha (TVV) recebeu palestras sobre educação financeira e foi realizada a reforma de uma das três salas de descanso do terminal para aumentar o conforto dos portuários. No escritório da sede, as lactantes agora contam com um espaço destinado exclusivamente à coleta do leite materno.

R\$ **350 mil**

em doações entre junho a dezembro de 2022 realizadas às ONGs

Em maio de 2022, formamos parceria com duas ONGs, o Instituto Social Esperança e o Instituto Arte Sem Limites



CAB
comunidade a bordo

Relacionamento com comunidades

GRI 2-29, 3-3, 401-3, 407-1, 409-1, 413-1, 413-2

O Comunidade a Bordo (CAB) é nosso principal programa de investimento social (saiba mais no capítulo sobre Diversidade e Inclusão) e teve início em dezembro de 2021 com a definição de nosso território de atuação e a aplicação de uma metodologia para diagnóstico socioeconômico nos bairros do entorno de nosso Terminal de Vila Velha (TVV), no Espírito Santo.

A partir disso, em maio de 2022, formamos parceria com duas ONGs, o Instituto Social Esperança e o Instituto Artes Sem Limites, com o objetivo de oferecer oportunidades de desenvolvimento para crianças de 6 a 17 anos e de geração de renda para as mulheres, todos moradores nas comunidades de Ilha das Flores, Argolas e Glória. Esse conjunto de iniciativas é realizado no TVV, que representa 15% de nossas operações.



De junho a dezembro de 2022, realizamos duas doações às ONGs no valor total de R\$ 350 mil que possibilitaram a geração dos seguintes impactos sociais positivos. Na comunidade da Glória, nesses seis meses de trabalho, o Instituto Artes Sem Limites atendeu a 139 alunos em oficinas semanais com aulas de violão, violino, bateria, judô, português e matemática. Atuando nas comunidades de Argolas e Ilha das Flores, o Instituto Social Esperança ofereceu aulas de futebol e capoeira para 117 crianças e oficinas de artesanato para 38 mulheres acima de 18 anos, visando a geração de renda complementar a suas famílias. Como forma de incentivo, em eventos especiais, como o Log-In Day com investidores ou o Dia das Mulheres, nós encomendamos doces e distribuimos brindes confeccionados pelas artesãs de Ilha das Flores.

Para ampliar nosso engajamento nas ações do Comunidade a Bordo, foi criado um Programa de Voluntariado no TVV, que já conta com 30 participantes entre colaboradores próprios da Log-In e terceiros. No Dia das Crianças, eles organizaram uma festa nas comunidades que teve a presença de cerca de 1.000 meninas e meninos, e o Natal Solidário atendeu a 200 cartinhas com pedidos de presentes, que foram doados por nossos colaboradores.

Entre 15 de dezembro de 2022 e 17 de janeiro de 2023, realizamos uma pesquisa telefônica entre o grupo de beneficiários do Comunidade a Bordo, aplicando um questionário com questões abertas e fechadas

para obter o perfil dos participantes do programa e analisar três métricas: CSAT para avaliar a experiência, satisfação e impacto do programa; MHS para medir impacto sobre as comunidades; e o NPS para analisar a eficácia e o potencial de indicação para outras pessoas do programa pelos participantes. Todo o programa CAB foi muito bem avaliado, valendo destacar que o NPS alcançado pelas ações realizadas pelo Instituto Social Esperança foi de 97, chegando a 100 para o projeto Mulheres da Ilha de oficinas de artesanato, enquanto a nota do Instituto Artes Sem Limites atingiu 96 no NPS. Do áudio das entrevistas feitas durante a pesquisa, reproduzimos alguns depoimentos dos participantes do programa Comunidade a Bordo:

"Dedicação de todos os envolvidos no projeto com as crianças, o acolhimento que todos têm com elas, às vezes, as crianças não têm isso em casa e é muito importante."

Bernardo Aquiles

"As benfeitorias que {o CAB} trouxe para as crianças e desenvolvimento dos mais novos."

Benjamim Guilherme

"Apreendi algo novo e diferente, é bom ver minhas pinturas."

Ana Luiza

"Eu estou fazendo a oficina de crochê, ainda estou aprendendo, mas está muito bom."

Lourdes

3

Governança Corporativa

NESTE CAPÍTULO

ÉTICA, INTEGRIDADE E *COMPLIANCE*

SEGURANÇA OPERACIONAL E GESTÃO DE EMERGÊNCIAS

Estrutura de gestão estratégica

GRI 2-1, 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-17, 2-18, 2-19, 2-20, 2-21
TCFD 1.a, 1.b, 2.a, 2.b

Como Sociedade anônima de capital aberto - Log-In – Logística intermodal S.A. -, possuímos ações listadas (LOGN3) desde o IPO realizado em 2007, quando nos tornamos a primeira empresa de logística a aderir ao Novo Mercado da B3.

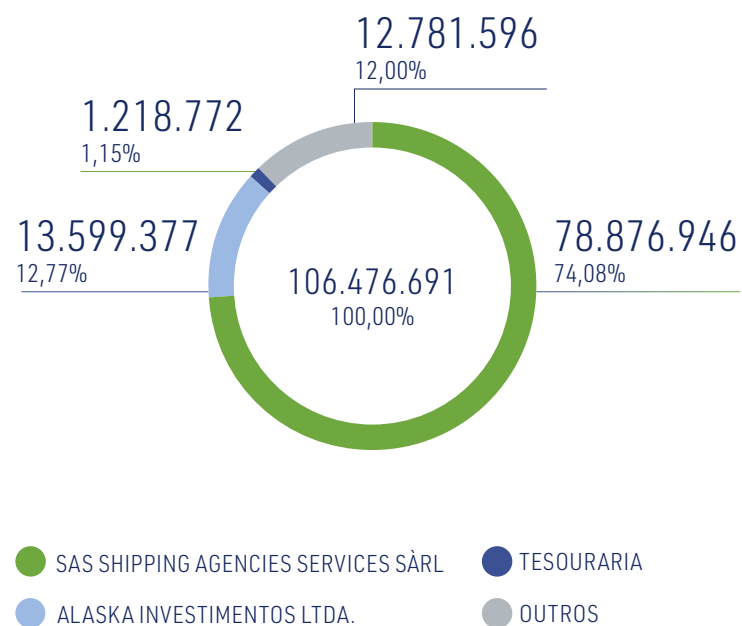
Além de nos manter alinhados aos requisitos do Novo Mercado, objetivamos ir além da conformidade legal, aderindo voluntária e gradativamente às melhores práticas recomendadas pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC). Por exercer uma atividade regulada por órgãos governamentais das instâncias federal, estadual e municipal, além de prestar contas (*accountability*) aos nossos *stakeholders*, mantemos relacionamentos transparentes e éticos também junto aos órgãos públicos nos aspectos institucional-regulatório, econômico-financeiro, operacional e jurídico.

Log-In Day: engajamento com investidores

Como forma de manter nosso engajamento com investidores, em julho de 2022, realizamos no Terminal Portuário de Vila Velha, nosso tradicional evento, o Log-In Day, com objetivo de demonstrar, na prática, as estratégias e iniciativas para o desenvolvimento da empresa. Contando com a presença de 30 investidores, além da divulgação de nosso Relatório de Sustentabilidade, foram apresentados os resultados e estratégias da Log-In e, em seguida, houve uma roda de diálogo com nossos diretores. Os participantes também tiveram a oportunidade de conhecer as instalações do TVW e conversar com o capitão de um dos nossos navios. O Log-In Day é fundamental para estreitar nossa relação com investidores e demonstrar de modo transparente a eficiência das operações da Companhia, reforçando a relevância da estratégia e investimentos realizados para aprimorar e garantir a excelência de nossas operações.



Estrutura acionária¹ GRI 2-6



¹ Dados de 30/12/2022.

Na Log-In, a estrutura de governança é composta por Conselho de Administração (CA), diretoria executiva e quatro comitês, de caráter colegiado e de assessoramento ao CA: Comitê de Auditoria, Comitê de Gente e Gestão, Comitê Estratégico e Financeiro e Comitê de Ética.

Composto por, no mínimo, cinco e, no máximo, nove conselheiros efetivos e até três suplentes, os integrantes do nosso Conselho de Administração são eleitos e destituíveis pela Assembleia Geral, que também determina o número de membros do CA, atendendo ao grau de independência (20%) definido pelas regras do Novo Mercado. A missão de nossos conselheiros, definida no Regimento Interno do CA, é proteger e valorizar o patrimônio da Companhia e maximizar, no longo prazo, o retorno do investimento dos acionistas, atuando dentro dos mais elevados princípios éticos, no sentido de manter a perenidade dos negócios de forma sustentável, respeitando seus valores e propósitos. Entre as atribuições, também estão: definir o direcionamento estratégico dos negócios e acompanhar a gestão e a operação executadas pela diretoria, além de deliberar sobre a convocação da Assembleia Geral, que deve reunir-se ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que necessário para o interesse dos *stakeholders*.

O mais alto órgão de governança (CA) atua em todas as etapas do processo de análise e aprovação das informações relatadas, incluindo os temas materiais da organização, sendo responsável pelo fornecimento de informações (entrevista pessoal), análise do relatório durante a sua elaboração e a sua aprovação final. Por solicitação dos conselheiros, com o objetivo

desenvolver o conhecimento coletivo sobre desenvolvimento sustentável, o tema foi incluído na agenda do CA e duas vezes por ano é realizada apresentação do status da agenda de ESG, incluindo ações de enfrentamento à mudança climática. Além da apresentação periódica ao Conselho, está sendo desenvolvido um plano de longo prazo que inclui ações para análise e orientação direcionadas ao clima (saiba mais no capítulo Descarbonização na logística).

Nossa Diretoria é composta por oito membros, sendo sete diretores e uma diretora. Têm mandato unificado de dois anos, considerando cada ano como o período compreendido entre duas Assembleias Gerais Ordinárias, eleitos pelo Conselho de Administração, sendo permitida a reeleição. Os cargos de presidente do Conselho de Administração e de Diretor-Presidente não poderão ser acumulados pela mesma pessoa.

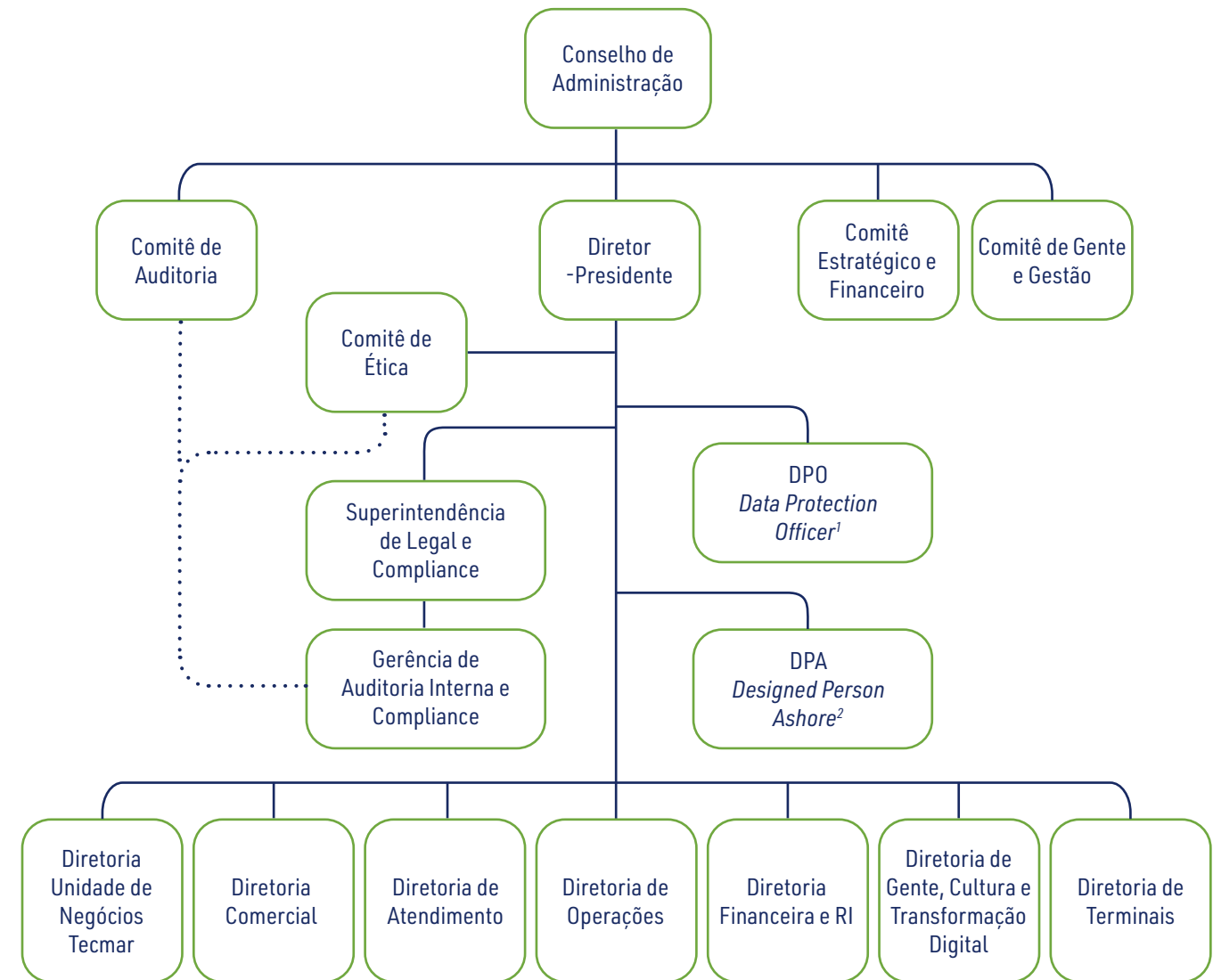
O Conselho de Administração ainda não dispõe de processo estabelecido de avaliação de desempenho. Para conhecer os nomes, currículos e demais atribuições de nossos conselheiros e também dos Comitês e da Diretoria da Log-In acesse o [link](#), onde também está disponível nossa Política de Indicação com os critérios para a composição da Diretoria, do Conselho de Administração e de seus Comitês de Assessoramento.

Remuneração: Os conselheiros de administração recebem uma remuneração fixa mensal dentro do limite fixado pela Assembleia Geral, enquanto os diretores, além da remuneração fixa mensal, têm também um ganho variável mensurado por indicadores de desempenho corporativos e individuais, vinculados também a metas em ESG. A Companhia não adota bônus de atração ao recrutamento e, posteriormente, não faz devolução de incentivos recebidos (*clawback*). A modalidade de Previdência Privada não inclui os conselheiros de administração.

A remuneração dos executivos é discutida no Comitê de Gente e Gestão e validada pelo Conselho de Administração. A opinião dos *stakeholders* (incluindo acionistas) sobre a proporção da remuneração total é discutida e validada em Assembleias Gerais de Conselho. Nesse processo, não há consultores de remuneração envolvidos. Além da remuneração fixa mensal, os diretores também podem receber uma remuneração variável com metas de desempenho atreladas não apenas aos resultados do negócio, mas também vinculadas a metas em ESG, como a qualidade do nível de serviço prestado e o atingimento de índices ligados à saúde, segurança e meio ambiente (SSMA). Na rescisão, para os diretores, há o pagamento de três vezes o valor da última parcela fixa mensal, o que não ocorre para os conselheiros.

Mais informações sobre o tópico, podem ser obtidas nas disposições de nossa [Política de Remuneração](#).

Gestão de riscos: Na Log-In, a gestão dos riscos que possam vir a interferir no desenvolvimento dos negócios e na geração de valor é executada de forma transversal na Companhia, tendo como base metodologias e diretrizes reconhecidas internacionalmente, como o ERM Coso (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission). Com o apoio do Comitê de Auditoria e da Gerência de Auditoria Interna, Compliance e Riscos, o Conselho de Administração revisa e aprova nosso modelo de gestão e o mapeamento anual de riscos focado em seis categorias: financeiro, operacional, regulatório, comercial, segurança e ambiental. É papel da Gerência de Auditoria Interna, Compliance e Gestão de Riscos realizar o monitoramento da implementação dos planos de ação e da efetividade das ações mitigatórias. O resultado deste monitoramento é reportado à Diretoria Executiva, ao Comitê de Auditoria e ao Conselho de Administração. Nossa gestão de riscos integra os processos e operações estratégicas, sendo a adoção e execução de planos de mitigação de responsabilidade do líder de cada área, como descrito em nossa [Política de Gestão de Riscos](#). **GRI 2-12, TCFD 2.a**



¹ DPO – Encarregado pelo tratamento de dados pessoais – função de atuar como canal de comunicação entre a Log-In, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados.

² DPA - A Pessoa Designada em Terra e responsável por fornecer a estrutura e o suporte para o sistema de gestão de segurança e meio ambiente dos navios, além de assegurar a tripulação que os recursos adequados e apoio em terra sejam aplicados.

Considera a estrutura de 31/12/2022.

Ética, integridade e compliance

GRI 3-3, 2-16, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 205-1, 205-2, 205-3, 207-3, 405-1, 405-2, 406-1
SASB TR-MT-510a.1, TR-MT-510a.2

Com o ritmo acelerado de expansão da Log-In, um de nossos principais focos de atenção tem sido a consolidação e a disseminação de nosso Programa de Integridade nas principais esferas de nossos relacionamentos: colaboradores, fornecedores, entidades governamentais de regulação e fiscalização e clientes. Para nós, agir com ética e integridade em todas as instâncias da execução dos negócios é o ponto de partida para a construção de relacionamentos duradouros e sustentáveis com todos os nossos *stakeholders*.

Consideramos que, para manter o respeito e a confiança do mercado, do cliente interno e externo, bem como da sociedade em geral, devemos assegurar que dia após dia nossas ações reflitam o alinhamento da prática de valores entre as pessoas e a Companhia. Estamos comprometidos e exigimos de toda nossa cadeia de valor o respeito à legislação nacional e também aos compromissos assumidos em tratados e convenções internacionais de proteção aos direitos humanos (ONU) e de valorização do trabalho (OIT) dos quais o Brasil é signatário.

Com esse objetivo, adotamos um conjunto de iniciativas, que começou com a revisão e posterior aprovação pelo Conselho de Administração de nosso Manual de Conduta Ética, que teve seu escopo ampliado, além da postura ética e dos comportamentos esperados nos relacionamentos internos e externos de nossos colaboradores no que se refere a práticas fraudulentas de corrupção, propina e demais atos correlatos, o documento explicita nossa não tolerância a quaisquer gestos e atitudes preconceituosas e discriminatórias em relação à raça, cor, origem, gênero, estética pessoal, condições físicas, mentais ou psíquicas, nacionalidade, religião, sexo, idade, estado civil, orientação sexual, posição social, opinião, opção política ou qualquer outro fato de diferenciação individual. Em 2022, 90% de nosso time de colaboradores – independentemente da posição hierárquica – haviam recebido informações e foram capacitados nas diretrizes de nosso Manual de Conduta e do Programa de Integridade. A partir de janeiro de 2023, a Log-In também passou a oferecer, para todos os seus empregados, um treinamento específico sobre a Lei Anticorrupção na nossa universidade corporativa, a Unilog-In.

Outra iniciativa relevante adotada foi a extensão de nosso Programa de Integridade à Tecmar, empresa de transporte rodoviário adquirida em dezembro de 2021. Após a realização de campanhas de comunicação, buscamos

identificar quais eram nossos pontos de convergência na prática de valores e adequamos os requisitos do nosso Programa de Integridade à realidade da operação da Tecmar. Em seguida, foi dado início a um ciclo de treinamento de líderes, preparando-os também para cascatear o programa junto a suas equipes.

Com o objetivo de identificar situações de conflito de interesse – reais, potenciais ou aparentes –, os líderes de áreas e outros profissionais indicados pela área de *Compliance* preenchem obrigatoriamente uma Declaração de Conflito de Interesses. Sendo identificado algum tipo de conflito, estão previstas ações de mitigação, que podem ser aplicadas isoladas ou em conjunto, que vão desde a participação em treinamentos sobre conflito de interesses até a transferência do colaborador para outra área.

Em nossa cadeia de fornecedores, já contamos com um processo consolidado de *due diligence*. O monitoramento dos terceiros é realizado por meio de um sistema de empresa externa, que executa uma avaliação de integridade prévia, o *background check* que busca identificar se fornecedores têm histórico de prática de condutas como corrupção, crimes ambientais, entre outras, a fim de mitigar riscos de integridade.

Para engajar os terceirizados, em 2022, as empresas integrantes de nossa cadeia de fornecedores receberam comunicados sobre nosso Manual de Conduta Ética. Em relação aos clientes, já demos início à implementação de um processo de *due diligence*, um compromisso de nossa agenda ESG no que se refere aos temas de integridade e monitoramento dos riscos. Ao longo de 2023, começarão a ser executadas rotinas de *Know Your Client (KYC)/Background Check* de Clientes. Na Log-in, as principais diretrizes anticorrupção estão no Manual e disponíveis para toda cadeia de valor no site da Companhia.

Canal de Denúncias GRI 2-16, 2-25, 2-26

Outro importante compromisso atendido, em 2022, foi a redução do volume de relatos fora do escopo do nosso Canal de Denúncias. Realizamos uma agenda intensa de treinamentos internos para orientar quando denunciar, qual o escopo do canal de denúncias e queixas, e como fazer um relato, que deve trazer elementos suficientes para que o fato seja apurável e corrigível. Na Log-In, o Canal de Denúncias existe desde 2019, sendo gerenciado por uma empresa terceirizada (KPMG) para assegurar o sigilo e a confidencialidade dos relatos, que são analisados primeiro pela KPMG antes do endereçamento ao Comitê de Ética. Caso o denunciado seja um dos integrantes do Comitê, a KPMG adotará o fluxo alternativo de envio, excluindo o denunciado do *workflow* e bloqueando o acesso da pessoa ao relato.

Em 2022, houve 52 denúncias apresentadas por meio do Canal, o que representou uma redução de 38% em relação ao ano anterior, devido ao foco em treinamentos para orientar os colaboradores sobre o que deve ser denunciado e quais as informações mínimas devem ser reportadas para uma apuração precisa. Todos os *stakeholders* têm acesso e podem denunciar comportamentos contrários aos princípios e valores estabelecidos em nosso Manual de Conduta Ética por meio de e-mail, diretamente no site, telefone ou via caixa postal.

Site: <https://canaldedenuncia.com.br/grupologin/>

Telefone: 0800 450 4503

Políticas e Normas internas em favor da ética e da integridade

- Manual de Conduta Ética¹
- Política de Doações¹
- Política para Transações com Partes Relacionadas¹
- Política de Negociação de Valores Mobiliários¹
- Política de Divulgação de Informações¹
- Política de Integridade
- Norma Interna de Canal de Denúncias
- Norma interna de Medidas Disciplinares
- Normas Internas de *Background Check* de Fornecedores e Colaboradores
- Norma Interna de Declaração de Conflito de Interesse

¹ Disponível no site de RI da Log-In: <https://ri.loginlogistica.com.br/governanca-corporativa/politicas-e-regimentos-internos>

Segurança operacional e gestão de emergências GRI 3-3, 403-2, 403-4, 416-2, 418-1

Além do conjunto de ações adotado para promover a saúde e o bem-estar de nossos colaboradores (saiba mais em Saúde e bem-estar), na Log-In, dispomos do Programa de Gerenciamento de Risco (PGR), que visa ampliar continuamente o grau de segurança de todas nossas atividades operacionais com a implementação de iniciativas específicas para cada área: navegação (cabotagem), terminais e transporte rodoviário. O foco prioritário do programa é a segurança das pessoas, mas abrange também iniciativas voltadas à preservação do ambiente e à proteção das cargas de nossos clientes.

Dez Regras de Ouro

- Responsabilidade profissional
- Boa conduta profissional
- Inspeção dos equipamentos e ferramentas
- Permissão de trabalho
- Respeito às práticas e procedimentos
- Utilização dos EPIs
- Só fazer se for seguro
- Não improvisar
- Seguir regras de condução de veículos e equipamentos
- Respeitar a sinalização de segurança

Em relação a riscos de avaria de cargas, danos ambientais e integridade física de tripulantes, colaboradores e terceiros, acidentes rodoviários e nos terminais, somos uma Companhia associada ao P&I Club Steamship Mutual, sediado em Londres, e garantimos a cobertura de seguro. Em 2022, não houve acidentes ambientais relacionados a vazamento de óleo no mar, nem ocorrências ambientais que resultassem em multas e sanções, demonstrando eficiência de nossas ações preventivas.

Constituída conforme a NR05, nossa Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) conta com representantes dos colaboradores e da empresa, que se reúnem em caráter ordinário mensal e possuem poder de decisão, sempre tomada em consenso ou em maioria pelos seus integrantes. O objetivo é a implementação de programas, campanhas e ações que visem mitigar e/ou extinguir as condições de risco presentes no ambiente de trabalho tanto em terra (escritórios e terminais) quanto a bordo dos navios.

Nossa Matriz de Treinamentos, além de mapear aqueles obrigatórios para cada função, também oferece capacitações periódicas em segurança. Em 2022, foram mais de 290 mil horas/homem em treinamentos, com destaque para aqueles referentes a nossas Regras de Ouro, que já foram estendidas aos rodoviários da Tecmar. As Regras de Ouro definem atitudes e comportamentos que devem ser observados por todos os colaboradores Log-In, próprios e terceiros, com o objetivo de preservar o principal valor da Log-In: a vida de cada pessoa que trabalha na Companhia.



NAVEGAÇÃO



Nas atividades operacionais da navegação, atuamos em conformidade com regras específicas, que reforçam nossas diretrizes, como por exemplo, o Código ISM (International Safety Management Code – Código Internacional de Gerenciamento de Segurança) e somos certificados pelas sociedades classificadoras Bureau Veritas, DNV e Lloyd’s Register. Desde 2020, temos implementado também a cultura de segurança de processos (SEPRO), que é focada na ocorrência de eventos de baixíssima frequência e alta severidade. Apesar de ter sido desenhada para o setor petroquímico pelo Center for Chemical Process Safety (CCPS), nos Estados Unidos, a metodologia nos possibilita monitorar a segurança de nossa frota de navios por meio de indicadores específicos, controles internos, inspeções sistêmicas e reuniões mensais.

Em nosso Programa de Gerenciamento de Risco (PGR) da navegação, contamos com a Gerência de Gestão, responsável pelo monitoramento de processos e indicadores, e com o Programa de Facilitadores, formado por colaboradores que revisam processos e resultados em busca de melhoria contínua. Os riscos mapeados e monitorados mês a mês nas operações de navegação são gerenciados com nosso Programa de Prevenção e Ação, que inclui o desenvolvimento de planos de emergência.

Programa Rei dos Mares – PRM

Aplicado como ferramenta de medição e transparência do desempenho dos navios da nossa frota, o Programa Rei dos Mares (PRM) baseia-se em quatro de nossos valores: segurança, espírito de equipe, atitude de dono e foco no resultado. É composto por avaliações mensais de KPI – Indicadores de Desempenho – e duas

inspeções anuais realizadas em junho e dezembro. Mês a mês, os indicadores são somados aos resultados das inspeções semestrais, as ISD – Inspeções Semestrais de Desempenho. Cada um dos KPIs possui pontuações específicas em operação, segurança, manutenção e gestão de bordo, que formam a nota final atribuída a

cada navio da frota. Em 2022, o título de Rei dos Mares foi concedido ao navio Polaris por seu desempenho mais eficiente, mais seguro e com menor emissão de Gases de Efeito Estufa (saiba mais no capítulo Descarbonização na logística).

Existe também na navegação um cronograma para a realização de simulados: a cada quatro meses, com duas turmas distintas, sempre envolvendo um navio da frota, são feitas simulações de incidentes de *security*, incêndio, explosão, encalhe e clandestinos a bordo, entre outros possíveis eventos. Além disso, há ações rápidas e coordenadas para o atendimento de casos de emergência, seguindo padrões internacionais. Para os casos em que possa haver necessidade de apoio externo estruturado, dispomos de um plano de gerenciamento de crises apoiado e gerido pela EOR – Estrutura Organizacional de Resposta. Formada por colaboradores da Companhia, a EOR foi criada com base no modelo de atendimento a grandes emergências denominado ICS – Incident Command System.

O monitoramento de riscos na navegação é reforçado pelo acompanhamento realizado por um executivo com acesso direto ao Diretor-Presidente da Log-In, o DPA (da sigla em inglês *Designed Person Ashore*), que garante conexão entre a liderança da empresa e a tripulação a bordo. A Pessoa Designada em Terra (DPA) é a responsável por fornecer a estrutura e o suporte para o sistema de gestão de segurança e meio ambiente dos navios, além de assegurar à tripulação que os recursos adequados e apoio em terra sejam aplicados.

TERMINAIS

Para ampliar ainda mais a segurança de nossos navios, desde 2021, adotamos uma ferramenta de identificação de cargas perigosas (IMO), que apoia o cliente na verificação de informações fornecidas na contratação dos serviços e, no caso de falha, o sistema permite a correção e a opção pelo armazenamento e transporte mais adequados e seguros. A adoção da ferramenta levou alguns de nossos clientes a implementarem procedimentos prévios de cadastro de cargas perigosas, reconhecendo a relevância do processo para a segurança das pessoas e dos navios.

Nosso Programa de Gerenciamento de Risco (PGR) abrange os terminais de Guarujá (SP), Itajaí (SC) e Vila Velha (ES), possibilitando que as atividades rotineiras e não rotineiras sejam avaliadas sistematicamente para inventariar, identificar e quantificar os riscos operacionais. Uma das ferramentas do PGR é Registro de Ocorrência de Segurança (ROS), essencial para a identificação de desvios e prevenção de acidentes nos terminais e utilizada pelos colaboradores próprios e terceiros. Nossas melhores práticas em gestão de segurança incluem, além da gestão de riscos das atividades, iniciativas de capacitação e treinamento, ações de gestão com terceiros e gestão

de investigação de acidentes, além de atendimento a emergências. Na gestão de nossos terminais, assumimos o compromisso de:

- Atender aos requisitos dos produtos e serviços, à legislação e outras regulações subscribed, que se relacionem a aspectos e impactos significativos.
- Prevenir a poluição do ar, da água e do solo, promover o uso racional dos recursos naturais e destinar adequadamente os resíduos.

- Promover a melhoria contínua do desempenho do Sistema de Gestão Integrada, visando a satisfação do cliente.
- Estabelecer e revisar seus objetivos e metas, com base na avaliação das necessidades da empresa.
- Garantir a interação entre os envolvidos, disponibilizando informação por meio de eficazes canais de comunicação.
- Treinar, conscientizar e desenvolver a competência dos colaboradores.

FLUXO DO PROCESSO



Identificação automatizada de cargas perigosas

CLIENTE

Solicita agenda para carregamento de produtos não perigosos

CLIENTE

Carrega produtos perigosos e não perigosos em contêiner sem a identificação correta

ROBÔ

Sistema da Log-In reconhece informações de produtos perigosos em agendamento não identificado (*upload* de NF e avaliação de cada NCM)

TIME RISCOS

Bloqueia embarque e solicita documentação para análise detalhada

LIBERAÇÃO DE EMBARQUE

Com documentação de carga perigosa corrigida e aprovada

Depois da realização de um ciclo de auditorias internas e externas independentes, em 2022, nosso Terminal de Vila Velha (TVV) obteve a renovação das certificações nas normas ABNT NBR ISO 9001 e ISO 14001 e também no ISPS Code (Código Internacional para a Proteção de Navios e Instalações Portuárias), um código internacional desenvolvido pela Organização Marítima Internacional (IMO), que surgiu após o atentado de 11 de setembro de 2001, com o objetivo de proteger essas áreas contra atentados terroristas, pirataria, roubo, embarque clandestino, entre outros.

Duas vezes por dia, antes do início do trabalho e durante as operações, cada colaborador do TVV, que tem a função de operador, passa por um Teste de Prontidão eletrônico, que avalia o comportamento e decisões do colaborador diante de

diferentes situações. O resultado aponta as condições emocionais da pessoa, como ansiedade e falta de atenção, que podem comprometer a sua própria segurança e a dos outros. O resultado é comunicado ao supervisor da área, responsável por apoiar o colaborador ou encaminhá-lo aos profissionais da área de saúde.

O Terminal de Vila Velha conta também com o suporte de uma empresa especializada para o atendimento a emergências e com Plano de Atendimento a Emergência e Simulados, que possui Estrutura Organizacional de Resposta (EOR), contando com recursos humanos, materiais e equipe externa de apoio. No TVV, a gestão conta também com a participação do Serviço Especializado de Segurança e Saúde do Trabalho Portuário (SESSTP/SESMT), em consonância com a NR-05 e NR-29.

Programa Terminal Campeão

O Programa Terminal Campeão tem o objetivo de estimular comportamento de prevenção em segurança entre nossos colaboradores e também entre os trabalhadores das empresas terceiras fixas, que atuam no TVV. O foco é o cuidado com a segurança de uns com os outros. Mensalmente, as melhores abordagens são avaliadas e premiadas e, no início do ano seguinte, o colaborador com atitude mais positiva em relação à prevenção de atos inseguros recebe uma premiação. Há também uma premiação anual para as empresas contratadas, considerando o desempenho de cada uma delas nos indicadores de segurança. Em 2022, a empresa Vix Logística recebeu o prêmio de melhor prestadora de serviço no Terminal de Vila Velha (TVV) nos quesitos de segurança.

RODOVIÁRIOS

Mesmo antes da aquisição da Tecmar e da Oliva Pinto, duas empresas de transporte rodoviário que nos apoiam em rotas curtas nas pontas de coleta e entrega de cargas fracionadas, nós já considerávamos esse segmento como nossos parceiros estratégicos, incluindo-os em nossa agenda ESG com iniciativas desde orientações e treinamentos em segurança de cargas e motoristas, por meio do Fórum de Segurança mensal, até a distribuição de cartilhas aos condutores de caminhões. Em 2022, nosso Programa de Excelência (saiba mais no capítulo Qualidade dos serviços), instituiu, inclusive, o Selo Verde para reconhecer os fornecedores com melhores práticas ambientais, entre elas, iniciativas de descarbonização na logística.

Nosso Programa de Segurança para os transportadores rodoviários é formado por um conjunto de processos que permitem a constatação de atos inseguros praticados por motoristas, tais como excesso de velocidade, descumprimento de jornada e irregularidades relacionadas a rastreamento. Esse programa tem sido efetivo para a adoção de ações corretivas imediatas, reduzindo a probabilidade de acidentes de trânsito e furtos/roubos de carga e ampliando a eficiência do transporte rodoviário.

Com o intuito de garantir a evolução e segurança de nossas operações em transporte rodoviário, em 2022, demos ênfase ao aprimoramento, reciclagem de conteúdo e conscientização de motoristas. Foram realizados *workshops* de segurança presenciais, fóruns de segurança mensais, reuniões semanais de alerta e conscientização, criação/divulgação do guia de ova e desova, treinamento com consultoria externa e reuniões com clientes específicos para a correção de processos. Além disso, realizamos também nosso programa Parceiro, que premia os fornecedores com o maior nível de segurança e qualidade de serviços.

Selo Verde

criado para reconhecer os fornecedores com melhores práticas ambientais

Anexos

NESTE CAPÍTULO

SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

SUMÁRIO DE CONTEÚDO SASB

CARTA DE ASSEGURAÇÃO

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS



Complemento aos conteúdos GRI e SASB

VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO E DISTRIBUÍDO GRI 201-1	2020	2021	2022
Valor econômico direto gerado (R\$)			
Receita	1.254,2	1.546,4	2.352,5
AFRMM ¹	49,4	57,3	59,0
Total	1.303,6	1.603,7	2.411,5
Valor econômico distribuído (R\$)			
Custos operacionais	(830,1)	(1.031,6)	(1.417,0)
Salários e benefícios	(152,7)	(176,2)	(308,6)
Pagamentos a provedores de capital	(214,2)	(150,7)	(151,5)
Pagamentos ao governo	(93,6)	(147,6)	(127,3)
Investimentos na comunidade	0	0	(0,4)
Total	(1.209,6)	(1.506,1)	(2.004,7)
Valor econômico retido (R\$)			
"Valor econômico direto gerado" menos "Valor econômico distribuído"	13,0	97,6	406,8

¹ Adicional ao Frete para Renovação da Marinha Mercante (AFRMM): apoio financeiro recebido do governo federal para fomentar a indústria naval brasileira por meio do pagamento relativo à construção de navios Log-In em estaleiro nacional.

Consumo de energia dentro da organização GRI 302-1, SASB TR-MT 110a.3

CONSUMO DE ENERGIA (GJ)^{1 2 3}

Consumo de combustíveis de fontes não renováveis (GJ)	Navegação	Terminais	Escritórios
Petróleo (Diesel S-10)	0	0	0
Óleo diesel	50.416,72	27.064,21	0
GLP	0	533.079,53	0
Total	50.416,72	560.143,74	0
Energia consumida (GJ)	Navegação	Terminais	Escritórios
Eletricidade	0	11.071	664,12
TOTAL	0	11.071,00	664,12
TOTAL DE ENERGIA CONSUMIDA	50.416,72	571.214,74	664,12

¹ A energia consumida refere-se ao consumo de combustível (IFO + MDO) dos sete navios no ano de 2022.

² Na Log-In, não há consumo de combustíveis de fontes renováveis e venda de energia.

³ Nos terminais, os dados foram extraídos da conta de energia e planilha de monitoramento do diesel, sendo a fonte dos fatores de conversão utilizados: Balanço Energético Nacional 2021: Ano base 2020, e Empresa de Pesquisa Energética. Rio de Janeiro: EPE, 2021.

Consumo de energia fora da organização GRI 302-2

ENERGIA CONSUMIDA FORA DA ORGANIZAÇÃO (GJ)¹

Consumo de combustíveis de fontes não renováveis (GJ)	Intermodal
Petróleo (Diesel S-10)	339.687,61
Total	339.687,61

¹ Intermodal utilizou as seguintes informações para compilação das informações: (1) Distância percorrida estimada considerando o trecho do município terminal portuário x município cliente. (2.) 100% das operações Diesel S-10. (3) Autonomia Transporte de Container Vazio no modal Rodoviário. (4) Autonomia Transporte de Container Cheio no modal Rodoviário. (5) Autonomia Transporte de Container no modal Ferroviário. (6) Autonomia Transporte de Container no modal Hidroviário. (7) Fator conversão: 1L DIESEL S-10 =36 MJ. (8) Fator Conversão: 1 Megajoule [MJ] = 0,001 Gigajoule [GJ]. Sendo a fonte: LITROS, METROS CÚBICOS OU MEGAJOULES? – Autoentusiastas.

TOTAL DE ENERGIA CONSUMIDA - FONTE NÃO RENOVÁVEL (GJ)¹ GRI 302-1, SASB TR-MT-110a.3

Frota de navios ¹	Terminais e TVV	Total
2.131.956,00	571.214,74	2.703.170,74

¹ A energia consumida refere-se ao consumo de combustível (IFO + MDO) dos sete navios no ano de 2022.

Redução do consumo de energia GRI 302-4

Não houve redução de energia na Log-In no período do relatório, sendo que nos escritórios ocorreu o aumento face ao retorno aos escritórios em novembro de 2021, no pós-pandemia. Nos terminais, estão sendo adotadas ações para

redução, como substituição de painéis, troca de lâmpadas em alguns equipamentos, porém, ainda não é possível mensurar a redução do consumo de energia. O projeto de investimento está em andamento para inclusão em 2023.

VOLUME TOTAL DE ÁGUA CAPTADA E CONSUMIDA EM TODAS AS ÁREAS E ÁREAS COM ESTRESSE HÍDRICO, POR FONTE (ML) ^{1 2 3 4 5} GRI 303-3

Fonte	2020 Todas as áreas	2021 Todas as áreas	2022 Todas as áreas
Água de terceiros			
Navegação	8,284	8,363	9,870
Água doce TVV	6,133	6,630	8,189

(>1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)

¹ A água do TVV é proveniente da concessionária de abastecimento municipal, sendo o volume de água descartado igual ao adquirido. GRI 303-4, 303-5

² Não há dados disponíveis para os terminais Itajaí e Guarujá no que se refere tanto à captação quanto ao descarte de água. Não há consumo de água relevante, além do consumo humano. GRI 303-3, 303-4

³ Todo o volume de água comprado pela rede de abastecimento pública municipal para os escritórios regionais, TVV e os terminais Itajaí e Guarujá é descartado na rede pública de esgoto. GRI 303-4, 303-5

⁴ Na navegação, o volume de água adquirido é igual ao descartado. GRI 303-4, 303-5

⁵ Não há dados disponíveis para a navegação no que refere a captação de água do mar e descarte para os navios, mas todo o efluente é lançado em acordo com os parâmetros e regras estabelecidos pela IMO. GRI 303-3, 303-4

Total de resíduos gerados ^{1 2 3 4 5} GRI 306-3

Na navegação, em relação à gestão de água e resíduos, a Log-In está em conformidade com as normas estabelecidas pela International Maritime Organization (IMO), pela Convenção Internacional para a Prevenção da Poluição por Navios (Marpol), assim como as todas as regras da Normam (Normas da Autoridade Marítima).

Os resíduos da navegação são retirados nos portos onde a Log-In opera e as empresas terceirizadas, que executam o serviço, são homologadas previamente ao início do processo de contratação pela área de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA). Todas as empresas envolvidas no processo de gerenciamento dos resíduos, seja pela coleta, seja pela destinação final, são devidamente licenciadas pelos órgãos ambientais da localidade.

No Terminal de Vila Velha (TVV), os dados quantitativos são obtidos através de pesagem nas balanças viárias do TVV e emissão do MTR através do SINIR. O gerenciamento interno dos resíduos nos terminais é feito somente por empresas contratadas, conforme critérios de homologação de fornecedor. As normas setoriais relacionadas ao descarte de efluentes dos terminais são parâmetros estabelecidos através do Ministério do Meio Ambiente, CONAMA - Conselho Nacional do Meio Ambiente pela CONAMA 430/11 - Resolução N° 430, de 13 de maio de 2011 – Art. 21.

TOTAL DE RESÍDUOS GERADOS, POR COMPOSIÇÃO ^{1 2 3 4} GRI 306-3

Categoria	2020		2021		2022	
	Navegação (m³)	TVV (ton)	Navegação (m³)	TVV (ton)	Navegação (m³)	TVV (ton)
Classe 1 (perigosos)	834,1	39,6	1.562,0	29,7	979,2	105,74
Classe 2 (não perigosos)	690,3	568,6	434,0	813,0	529,8	1.425,05
TOTAL	1.524,5	608,3	1.996,1	842,8	1.509,0	1.530,8

¹ Não há rastreabilidade de dados para terminais Guarujá e Itajaí.

² Considera como resíduos de classe 1: eletrônico, infectante, lâmpada usada, remédio, sludge, tinta, trapo, e como classe 2, os demais resíduos.

³ Resíduos em escritórios não foram considerados.

⁴ Os resíduos gerados no TVV são mensurados em kg através de balança rodoviária e o controle é realizado através da compilação dos MTR emitidos. Já na Navegação, os resíduos são mensurados em m³ e, posteriormente, são emitidos o ticket de pesagem do caminhão na saída do terminal e o MTR.

Resíduos não destinados à disposição final GRI 306-4 (2021)

Em 2022, a navegação teve 890,42 m³ de resíduos perigosos destinados ao refino e 0,42 m³ de resíduos não perigosos para a reciclagem, sendo estes destinados dentro da organização.

TOTAL DE RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL, POR COMPOSIÇÃO ^{1 2 3}

Composição	2020 ¹	2021	2022
Navegação² (em m³)			
Classe 1 (perigosos)	798,6	1.513,5	890,4
Classe 2 (não perigosos)	0,3	0,1	0,4
SUBTOTAL (NAVEGAÇÃO)	798,9	1.513,6	890,8
TVV e terminais³ (em toneladas)			
Classe 1 (perigosos)	15,1	19,0	15,5
Classe 2 (não perigosos)	152,4	417,1	534,5
SUBTOTAL (TVV E TERMINAIS)	167,5	436,1	550,0

¹ Os dados referentes a 2020 foram ajustados.

² Os dados de resíduos de navegação são disponíveis apenas em m³, não sendo possível a conversão para toneladas.

³ Indicador inclui dados do TVV e não considera os terminais do Guarujá e de Itajaí.

TOTAL DE RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL, POR OPERAÇÃO DE RECUPERAÇÃO¹ - FORA DA ORGANIZAÇÃO (OFFSITE)

Composição	2020	2021	2022
Navegação² (em m³)			
Resíduos não perigosos			
Reciclagem	0,3	0,1	0
Resíduos perigosos			
Rerrefino	798,6	1.513,5	0
SUBTOTAL (NAVEGAÇÃO)	798,9	1.513,6	0
TVV e terminais³ (em toneladas)			
Resíduos não perigosos			
Preparação para reutilização (Compostagem)	35,4	36,5	00
Reciclagem	117,0	380,6	532,1
Resíduos perigosos			
Reciclagem	6,9	8,7	6,3
Rerrefino	8,2	10,3	8,7
SUBTOTAL (TVV E TERMINAIS)	167,5	436,1	547,1

¹ Os dados referentes a 2020 foram ajustados.

² Indicador inclui dados do TVV e não considera os terminais do Guarujá e de Itajaí.

TOTAL DE RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL, POR COMPOSIÇÃO GRI 306-5

Composição	2020	2021	2022
Navegação¹ (em m³)			
Comum	249,1	197,2	206,05
Eletrônicos	0,2	3,2	1,05
Infectantes	10,0	-	-
Lâmpadas usadas	0,2	1,2	4,55
Madeira	2,0	3,5	2,64
Metal	5,2	11	30,55
Orgânico	89,9	10,2	28,91
Papel	104,4	19,4	25,8
Plástico	237,2	190,5	236,05
Remédios vencidos	0,1	1,5	0,18
Tinta	5,2	0,02	-
Trapo	19,8	42,6	80,23
Vidro	2,4	1,9	2,17
Óleo de cozinha	-	-	0,03
SUBTOTAL (NAVEGAÇÃO)	1.211,7	482,2	618,21
TVV e Terminais² (em toneladas)			
Classe 1 (perigosos)	27,9	10,7	90,2
Classe 2 (não perigosos)	458,2	395,9	890,5
SUBTOTAL (TVV E TERMINAIS)	486,1	406,6	980,7

¹ Os dados de resíduos de navegação são disponíveis apenas em m³, não sendo possível a conversão para toneladas.

² Indicador inclui dados do TVV e não considera os terminais do Guarujá e de Itajaí, cuja gestão de resíduos não é realizada pela Log-In.

TOTAL DE RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL, POR OPERAÇÃO - FORA DA ORGANIZAÇÃO (OFFSITE)

Composição	2020	2021	2022
Navegação¹ (em m³)			
Classe 1 (perigosos)	834,2	48,5	88,8
Incineração sem recuperação de energia	31,5	15,4	40,6
Aterro	4,1	33,1	48,2
Rerrefino (sludge)	798,6	-	-
Classe 2 (não perigosos)	690,3	433,9	529,4
Incineração sem recuperação de energia	13,5	35,9	48,4
Aterro	676,5	398,0	481,1
SUBTOTAL (NAVEGAÇÃO)	1.211,7	482,4	618,2
TVV e Terminais² (em toneladas)			
Classe 1 (perigosos)	27,9	10,7	90,2
Aterro	-	-	90,2
Classe 2 (não perigosos)	458,2	395,9	890,5
Aterro	-	-	890,5
SUBTOTAL (TVV E TERMINAIS)	486,1	406,6	980,7

¹ Os dados de resíduos de navegação são disponíveis apenas em m³, não sendo possível a conversão para toneladas.

² Indicador inclui dados do TVV e não considera os terminais do Guarujá e de Itajaí, cuja gestão de resíduos não é realizada pela Log-In.

EMISSÕES DIRETAS DE GASES DE EFEITO ESTUFA (ESCOPO 1)¹ (tCO₂ EQUIVALENTE) GRI 305-1, TCFD 4.b

	2020	2021	2022
Geração de eletricidade, calor ou vapor	13.849,23	32.233,79	23.426,90
Transporte de materiais, produtos, resíduos, empregados e passageiros	142.543,79	120.412,14	118.690,55
Emissões fugitivas	4.962,10	636,71	867,07
TOTAL DE EMISSÕES BRUTAS DE CO₂	161.355,12	153.282,64	142.984,56
EMISSÕES BIOGÊNICAS DE CO₂	195,20	219,61	193,49

¹ Desde 2020, quando o primeiro inventário foi realizado, os dados foram calculados de acordo com a ferramenta de Cálculo do Programa Brasileiro GHG Protocol. A abordagem de consolidação escolhida para as emissões foi a de controle operacional.

EMISSIONES INDIRECTAS PROVENIENTES DA AQUISIÇÃO DE ENERGIA (ESCOPO 2)¹²³ (t CO₂ EQUIVALENTE)

GRI 305-2, TCFD 4.b

	2020	2021	2022
TOTAL DE EMISSIONES INDIRECTAS	222,79	463,83	10,97

¹ Considera apenas o gás CO₂.

² Desde 2020, quando o primeiro inventário foi realizado, os dados foram calculados de acordo com a ferramenta de Cálculo do Programa Brasileiro GHG Protocol. A abordagem de consolidação escolhida para as emissões foi a de controle operacional.

³ TVV obteve a certificação de compra de energia limpa, logo seus resultados foram contabilizados como gases "não Kyoto".

OUTRAS EMISSIONES DE GASES DE EFEITO ESTUFA (ESCOPO 3)¹² (tCO₂ EQUIVALENTE)

GRI 305-3, TCFD 4.b

	2020	2021	2022
Atividades relacionadas ao setor de combustível e energia (não incluídas no Escopo 1 ou Escopo 2)	NA	NA	11,07
Transporte e distribuição (<i>upstream</i>)	33.380,80	33.122,99	40.188,07
Resíduos gerados nas operações	58,62	484,41	922,03
Viagens a negócios	475,25	508,12	681,23
Deslocamentos de empregados (casa x trabalho)	159,18	269,55	197,42
Bens arrendados (a organização como arrendadora)	NA	4.923,55	0,00
Bens e Serviços comprados	NA	12,18	0,00
Ativos arrendados (<i>upstream</i>)	NA	NA	12.900,82
TOTAL	34.073,85	39.320,81	54.900,64
EMISSIONES BIOGÊNICAS DE CO₂	3.905,54	3.749,97	4.100,68

¹ Gases incluídos no cálculo: CO₂, CH₄, N₂O.

² Desde 2020, quando o primeiro inventário foi realizado, os dados foram calculados de acordo com a ferramenta de Cálculo do Programa Brasileiro GHG Protocol. A abordagem de consolidação escolhida para as emissões foi a de controle operacional.

EMISSIONES POR UNIDADE OPERACIONAL (tCO₂ EQUIVALENTE)

GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, TCFD 4.b

	2020	2021	2022
Escopo 1			
Navegação	159.601,34	151.017,80	140.891,67
TVV	1.726,51	2.252,18	2.058,73
Escritórios Log-In	27,26	12,66	34,12
SUBTOTAL	161.355,12	153.282,64	142.984,52
Escopo 2			
Navegação	N.D.	35,42	0,02
TVV	210,62	412,41	N.A.
Escritórios Log-In	12,17	16,00	10,95
SUBTOTAL	222,79	463,83	10,97
Escopo 3			
Navegação	51,79	5.042,56	13.166,15
Intermodal	33.380,80	33.122,99	40.188,07
TVV	179,43	647,14	945,5
Escritórios Log-In	461,82	508,12	600,92
SUBTOTAL	34.073,85	39.320,81	54.900,64
TOTAL DE EMISSIONES	195.651,75	193.067,28	197.896,13

Empregados GRI 2-7

Os dados dos trabalhadores da Log-In foram obtidos através do Sistema de Folha (LG), o qual contempla o número total de trabalhadores em dezembro de 2022, de todas as empresas, LOG-IN, LOGNAV, LOGMAR e TVV.

Acordos de negociação coletiva GRI 2-30

Todos os empregados atualmente são abrangidos por Acordos Coletivos de Trabalho.

EMPREGADOS ABRANGIDOS POR ACORDOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

2021	2022
96,88%	100,00%

A base utilizada refere-se ao mês de dezembro de 2022.

EMPREGADOS POR TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO E GÊNERO^{1,2}

Tipo de contrato	2020			2021			2022		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Permanente	703	209	912	729	258	987	733	271	1.004
Temporário	3	11	14	N.A.	N.A.	N.A.	04	05	9
TOTAL	706	220	926	729	258	987	733	271	1.004

¹A Log-In não tem empregados com jornada parcial.

²Não houve flutuações significativas no número de empregados.

EMPREGADOS POR TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO E REGIÃO¹

Região	2020			2021			2022		
	Tempo determinado	Tempo indeterminado	Total	Tempo determinado	Tempo indeterminado	Total	Tempo determinado	Tempo indeterminado	Total
Norte	1	15	16	0	16	16	0	16	16
Nordeste	3	24	27	1	25	26	0	24	24
Sudeste	10	832	842	19	904	923	0	920	920
Sul	N.A.	29	29	1	30	31	0	32	32
Argentina	N.A.	12	12	0	12	12	0	12	12
TOTAL	14	912	926	21	987	1.008	0	1.004	1.004

¹A Log-In não tem empregados com jornada parcial.

No ano de 2022, a Log-In aumentou o número de vagas para jovens aprendizes, em função do cumprimento de cota estabelecida em lei. No relatório anterior, a categoria “estagiários”

contemplava estagiários e praticantes, que são os estagiários do mar. Já em dezembro de 2022, não estão indicados praticantes, pois o período de “praticagem” havia encerrado.

Trabalhadores que não são funcionários e gênero GRI 2-8

	2020			2021			2022		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Aprendizes	8	8	16	5	11	16	13	21	34
Estagiários	2	1	3	13	9	22	6	10	16
Trainees	4	3	7	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
TOTAL	14	12	26	18	29	38	19	31	50

Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais GRI 402-1

A empresa comunica regularmente aos empregados sobre eventuais alterações de mudanças operacionais significativas, que possam afetar a rotina de trabalho.

possuem em ACT a previsão de comunicação aos sindicatos acordantes, sendo no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas úteis aos desembarques de empregados marítimos decorrentes de doenças ou acidentes. Adicionalmente, se houver mudança de trabalho remoto para presencial, será feita comunicação prévia em até duas semanas.

Em relação a acordos de negociação coletiva e o prazo mínimo de notificação, as empresas de navegação

AUMENTO PERCENTUAL DA REMUNERAÇÃO TOTAL ANUAL GRI 2-21

Valor	2022
Maior remuneração paga (no período coberto pelo relatório)	2.785.000
Remuneração total anual média para todos os empregados (exceto o indivíduo mais bem pago)	133.060,67
Proporção	20,93

PROPORÇÃO DO AUMENTO PERCENTUAL NA REMUNERAÇÃO TOTAL ANUAL^{1,2} (%) GRI 2-21

	2020	2021	2022
Aumento percentual da maior remuneração paga	-0,10%	-78,93%	47,92%
Aumento percentual da remuneração total média para todos os empregados	25,80%	8,38%	23,80%
Proporção do aumento percentual da maior remuneração paga pelo aumento percentual da remuneração total média	-0,004	-9,41	2,01

¹ Remuneração Total anual média: salário, adicionais legais, férias, honorários, gratificações, horas extras, PR.

² Dados de 2020 consideram bônus de acordo com o Formulário de Referência (itens 13.2 e 13.11).

Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial* GRI 401-2

Benefícios-padrão para empregados com jornada de tempo integral, mas que não são fornecidos a empregados com jornada parcial (ou temporários):

- Plano de aquisição de ações;
- Plano de saúde;
- Fundo de pensão/plano de benefícios;
- Vale-Alimentação;
- Plano dental;
- Reembolso óculos;
- Auxílio Material Escolar;
- Auxílio creche;
- Reembolso escolar;
- Previdência Privada;
- Auxílio Órtese e Prótese;
- Seguro de vida;
- Gympass;
- Day off de aniversário.

* Os benefícios oferecidos aos empregados de período parcial (estagiários) são: vale transporte, vale-alimentação, vale-refeição, seguro de vida, gympass, e day off de aniversário.

LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE GRI 401-3

LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE

Empregados que tiveram direito a tirar a licença	homens	733
	mulheres	271
Empregados que tiraram a licença	homens	27
	mulheres	18
Empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença	homens	23
	mulheres	16
Empregados que retornaram a trabalhar após a licença e continuaram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho	homens	43
	mulheres	12
Taxa de retorno	homens	1
	mulheres	1
Taxa de retenção	homens	1
	mulheres	0,8

EMPREGADOS CONTRATADOS, DESLIGADOS E TAXA DE ROTATIVIDADE (TURNOVER)¹ GRI 401-1

	Contratações	Desligamentos	Taxa de Rotatividade	Taxa de Novas Contratações
Total headcount				1.004
Por gênero				
Homens	133	166	14,89	0,18
Mulheres	54	50	5,18	0,20
Por faixa etária				
Abaixo de 30 anos	66	46	5,58	0,34
Entre 30 e 50 anos	109	138	12,30	0,16
Acima de 50 anos	12	32	2,19	0,09
Por distribuição regional				
Norte	2	0	0,10	0,13
Nordeste	3	4	0,35	0,13
Sul	3	1	0,20	0,09
Sudeste	179	211	19,42	0,19
Argentina	0	0	0	0
TOTAL	187	216	20,07	0,19

¹ Metodologia de cálculo: $[(\text{contratados} + \text{desligados}) / 2] / \text{headcount total} * 100$

Forma de gestão - Promoção da saúde do trabalhador GRI 403-6

Na Log-In, o programa Viva Bem objetiva proporcionar aos colaboradores o direito a um ambiente de trabalho que não comprometa a saúde e que, além disso, ofereça a possibilidade de obter prazer, satisfação profissional e realização pessoal. Dessa forma, concentra todo o planejamento de ações voltadas para prevenção e promoção de saúde, entre elas:

- Programa de Gerenciamento de Crônicos - programa para titulares e dependentes que serve

como iniciativa de acompanhamento telefônico para portadores de doenças crônicas renais, pulmonares, hipertensão, diabetes, obesidade, entre outras:

- Programa Gerenciamento de Acompanhamento de Gestantes - programa para titulares e dependentes que serve como iniciativa de acompanhamento telefônico para as gestantes durante toda a gestação;
- Programa de Gerenciamento de Saúde Emocional - prestado através de uma parceria

com consultoria e equipe multidisciplinar orientada para suporte emocional prestados aos colaboradores Log-In;

- Programa Sempre Bem - programa para titulares e dependentes que serve como iniciativa de acompanhamento telefônico para portadores de doenças crônicas renais, pulmonares, hipertensão, diabetes, obesidade, entre outras;
- Programa Amor de Mãe – programa para titulares e dependentes que serve como iniciativa de acompanhamento telefônico para as gestantes durante toda a gestação;
- Apoio Psicológico – prestado através de uma parceria com consultoria e equipe multidisciplinar orientada para devida condução dos casos;

- Sementes de bem-estar – Conteúdos específicos de saúde emocional para conscientizar e orientar sobre os cuidados com a saúde emocional;
- Momento Terapêutico – ação para os colaboradores fazerem uma pausa orientada com alongamento e relaxamento para melhorar a saúde física e emocional;
- Desafio de Saúde Anual – ação preparada de acordo com análise do perfil de saúde nutricional do colaborador com intuito de servir de ferramenta de incentivo para uma melhora da qualidade de vida.;
- Campanha Janeiro Branco – ação de conscientização sobre a importância de cuidar da saúde emocional;

- Campanha Setembro Amarelo - ação de conscientização e alerta sobre a importância de falarmos sobre prevenção ao suicídio;
- Campanha Outubro Rosa - ação de conscientização e informação sobre a importância de tratarmos o tema de saúde da mulher com foco no câncer de mama;
- Campanha Novembro Azul - ação de conscientização e informação sobre a importância de tratarmos o tema de saúde da mulher com foco no câncer de próstata;
- Palestras Educativas – Palestras elaboradas pela equipe de Saúde com temas preestabelecidos em diretrizes de saúde ou específico atendendo a um grupo direcionado;

- Informativos Técnicos de Saúde – Conteúdo específicos de saúde para conscientizar e orientar os colaboradores sobre os temas gerais de Saúde;
- Semana da Saúde – Evento para todo público Log-In com ações de cada um dos três pilares do programa com objetivo de conscientizar e reforçar a cultura de saúde da Log-In;
- Log-In Run – Evento de saúde para todo público, que tem o objetivo de promover incentivo a atividade física e interação social.

Na navegação, no embarque dos marítimos, há um local estruturado (enfermaria de bordo), destinado para atendimentos de saúde, realizado através da telemedicina com suporte de profissionais qualificados, auxiliar de saúde (bordo) e médico (terra).

TRABALHADORES COBERTOS POR UM SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO GRI 403-8

NÚMEROS E PERCENTUAIS DE TRABALHADORES COBERTOS POR SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO ³

		2020		2021		2022	
		Empregados	Trabalhadores ²	Empregados	Trabalhadores ²	Empregados	Trabalhadores ²
Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos	Número	926	124	1.031	168	1.004	50
	Percentual	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos, que foram auditados internamente.	Número	316	124	1.031	168	1.004	50
	Percentual	34%	100%	100%	100%	100%	100%
Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos, que foram auditados ou certificados por uma parte externa.	Número	316	124	333	124	3881	181
	Percentual	34%	100%	32%	74%	39%	36%

¹ Considera TVV e terminal Guarujá

² Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização.

³ Considera empregados, estagiários e conselheiros.

ACIDENTES DE TRABALHO¹²³⁴ GRI 403-9

	2020		2021		2022	
	Empregados	Trabalhadores	Empregados	Trabalhadores	Empregados	Trabalhadores
TVV e terminais Itajaí e Guarujá						
Número de horas trabalhadas	1.096.380,00	163,00	1.133.640,00	267.120,00	950.940,00	390.960,00
Número de lesões registradas relacionadas ao trabalho (inclui óbitos)	2	0	0	0	6	0
Taxa de lesões registradas relacionadas ao trabalho (inclui óbitos)	1,82	0	0	0	89,61	0
Número de lesões registradas relacionadas ao trabalho (inclui óbitos)	N.A	N.A	N.A	N.A	1	0
Taxa de lesões registradas relacionadas ao trabalho (inclui óbitos)	N.A	N.A	N.A	N.A	14,93	0
Navegação						
Número de horas trabalhadas	1.141.776,00	43.422,20	1.203.566,00	65.257,05	742.672,00	680.851,00
Número de lesões relacionadas ao trabalho (com afastamento)	1	1	0	0	1	1
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho (com afastamento)	0,87	4,61	1,66	0	1,4	1,32
Número de lesões registradas relacionadas ao trabalho (sem afastamento)	5	1	8	0	0	0
Taxa de lesões registradas relacionadas ao trabalho (sem afastamento)	4,37	4,61	6,65	0	0	0
Número de lesões registradas relacionadas ao trabalho (inclui óbitos)	8	6	10	1	6	1
Taxa de lesões registradas relacionadas ao trabalho (inclui óbitos)	5,25	9,21	8,31	15,32	8,42	1,32

Nota: Trabalhadores refere a não empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização

1 A base de número de horas trabalhadas utilizada tanto para empregados como trabalhadores é 1.000.000.

2 Não houve acidentes de trabalho nos escritórios regionais em 2020, 2021 e 2022.

3 Não houve óbitos em 2020, 2021 e 2022.

4 Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização.

Doenças profissionais GRI 403-10

Em 2022, a organização não registrou nenhum óbito resultante de doenças profissionais entre empregados e trabalhadores. Houve o registro de apenas um caso de doença profissional de comunicação obrigatória.

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO DE EMPREGADOS POR GÊNERO GRI 404,1, 404-2
Média de horas de capacitação de empregados por gênero

Homens	51,34
Mulheres	33,22
TOTAL	46,45

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO DE TRABALHADORES POR CATEGORIA FUNCIONAL GRI 404,1, 404-2

Aprendizes	16,97
Estagiários	26,81
TOTAL	20,12

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL GRI 404,1, 404-2

Presidência	12,00
Diretoria	26,57
Gerência	54,52
Coordenadores	40,81
Supervisores	32,35
Especialistas	25,59
Analistas	21,93
Assistentes	16,55
Técnicos	43,81
Operacional	68,30
TOTAL	46,45

PERCENTUAL DA FORÇA DE TRABALHO POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO GRI 405-1

Categoria funcional	2020		2021		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Presidência	100,0%	0%	100,0%	0%	100,0%	0%
Diretoria	83,0%	17,0%	83,0%	17,0%	85,7%	14,3%
Gerência	90,0%	10,0%	87,5%	12,5%	76,0%	24,0%
Especialistas/Coordenadores	65,0%	35,0%	61,5%	38,5%	66,0%	34,0%
Supervisores	88,0%	12,0%	82,4%	17,6%	94,1%	5,9%
Analistas	55,0%	45,0%	54,0%	46,0%	48,5%	51,5%
Assistentes	55,0%	45,0%	53,5%	46,5%	55,7%	44,4%
Técnicos	91,0%	9,0%	89,6%	10,4%	91,5%	8,5%
Aprendizes	50,0%	50,0%	31,2%	68,8%	38,2%	61,8%
Estagiários	67,0%	33,0%	59,1%	40,9%	37,5%	62,5%
Marítimos	90,0%	10,0%	85,8%	14,2%	45,0%	16,0%
Trainees	57,0%	43,0%	0%	0%	0%	0%
Operação	100,0%	0%	94,6%	5,4%	95,0%	5,0%
TOTAL	76,0%	24,0%	72,9%	27,1%	68,7%	31,3%

PERCENTUAL DE TRABALHADORES, POR CATEGORIA FUNCIONAL E FAIXA ETÁRIA¹ (%)

Categoria funcional	2020			2021			2022		
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Aprendizes	100,0%	0%	0%	100,0%	0%	0%	100,0%	0%	0%
Estagiários	100,0%	0%	0%	86,4%	13,6%	0%	81,3%	18,7%	0%
Trainees	86,0%	14,0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL	96,0%	4,0%	0%	92,1%	7,9%	0%	94,0%	6,0%	0%

¹Em 2020, 2021 e 2022, 100% dos aprendizes, estagiários e trainees tinham menos de 30 anos.

PERCENTUAL DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL E FAIXA ETÁRIA (%)

Categoria funcional	2020			2021			2022		
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Presidência	0%	0%	100,0%	0%	0%	100,0%	0%	0%	100,0%
Diretoria	0%	83,0%	17,0%	0%	83,3%	16,7%	0%	85,7%	14,3%
Gerência	0%	85,0%	15,0%	0%	83,3%	16,7%	0%	92,0%	8,0%
Especialistas/Coordenadores	0%	92,0%	8,0%	2,2%	91,2%	6,6%	4,4%	87,8%	7,8%
Supervisores	0%	88,0%	13,0%	0%	94,1%	5,9%	0%	94,1%	5,9%
Analistas	27,0%	71,0%	2,0%	21,7%	76,2%	2,1%	21,7%	76,2%	2,1%
Assistentes	43,0%	54,0%	3,0%	43,5%	54,1%	2,4%	43,5%	54,1%	2,4%
Técnicos	11,0%	78,0%	11,0%	18,8%	70,8%	10,4%	18,8%	70,8%	10,4%
Marítimos	10,0%	61,0%	29,0%	11,7%	62,8%	25,5%	10,8%	64,8%	24,3%
Operação	6,0%	74,0%	20,0%	4,0%	79,7%	16,3%	4,0%	79,7%	16,3%
TOTAL	17,0%	69,0%	14,0%	16,4%	71,4%	12,2%	16,4%	71,4%	12,2%

PERCENTUAL DE EMPREGADOS DE GRUPOS SUB-REPRESENTADOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL^{1 2}

Categoria funcional	2020		2021		2022	
	Pretos e Pardos	PCDs	Pretos e Pardos	PCDs	Pretos e Pardos	PCDs
Diretoria	66,7%	-	50,0%	-	57,1%	-
Gerência	35,0%	-	25,0%	-	28,0%	-
Especialistas/Coordenadores	43,4%	1,2%	44,0%	1,1%	47,2%	-
Supervisores	93,7%	-	88,2%	-	88,2%	-
Analistas	57,9%	1,2%	55,0%	2,1%	14,1%	28,6%
Assistentes	59,7%	3,8%	44,1%	3,5%	40,4%	33,3%
Técnicos	71,7%	-	73,0%	-	8,7%	-
Marítimos	67,1%	-	67,4%	-	36,5%	4,8%
Operação	93,1%	1,7%	100,0%	3,0%	40,4%	38,1%
TOTAL	67%	1,3%	65,0%	1,7%	66,1%	2,9%

¹ Não há grupos de sub-representados no cargo de presidência no triênio analisado.

² Os dados reportados em 2020 foram ajustados internamente.

PERCENTUAL DE TRABALHADORES DE GRUPOS SUB-REPRESENTADOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL (PRETOS E PARDOS)^{1 2}

	2020	2021	2021
Aprendizes	43,7%	25,0%	70,8%
Estagiários	33,3%	18,2%	29,2%
Trainees	14,3%	-	-
TOTAL	34,6%	21,05%	48,0%

¹ Os dados reportados em 2019 e 2020 foram ajustados internamente.

² Não há PCDs para os cargos de trabalhadores no triênio analisado.

PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO-BASE E A REMUNERAÇÃO RECEBIDOS PELAS MULHERES E AQUELES RECEBIDOS PELOS HOMENS - POR CATEGORIA FUNCIONAL¹ GRI 405-2

Por categoria funcional	2020	2021	2022
Diretoria	1	0,98	1,12
Gerência	0,99	1,2	1,01
Especialistas/coordenadores	0,93	0,95	1
Supervisores	0,80	0,87	1,03
Analistas	0,95	0,93	0,98
Assistentes	0,89	0,93	0,97
Técnicos	0,81	0,85	0,95
Estagiários	0	0	0,99
Aprendizes	0	0	1

¹ As unidades operacionais foram o corporativo, que fica no Rio de Janeiro, e o Terminal de Vila Velha (TVV), no Espírito Santo.

Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas GRI 406-1

A Log-In não possui nenhum caso de discriminação ocorrido durante o período de 2022. Não há nenhuma Ação Judicial cujo objeto sejam

alegações de discriminação por motivo de raça, cor, gênero, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social.

Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e a negociação coletiva podem estar em risco GRI 407-1

Todos os colaboradores da Log-In possuem direito garantido de livre sindicalização e representação sindical. No período do relato, a organização adotou medidas no sentido de apoiar o direito ao exercício da liberdade sindical e negociação coletiva.

Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo GRI 409-1

A Log-In não tem registro de ocorrências de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo, e atua de forma preventiva através de iniciativas como o Background Check dos fornecedores. Possuímos previsão contratual de proibição expressa e fiscalização periódica e, caso seja identificada a situação, temos uma Matriz de Criticidade para aplicar sanções administrativas. Além disso, a Log-In não identifica especificamente riscos significativos discriminados por tipo de operação e fornecedor, por países ou áreas

geográficas e nem por fornecedores considerados em situação de risco.

Ética, integridade, governança e compliance GRI 2-23

A Log-In busca identificar e promover ações de impacto positivo, incorporando as melhores práticas ao nosso Programa de Integridade, identificadas a partir de *benchmarking* no mercado, demandas de clientes e/ou recomendações de organizações da sociedade civil, autarquias e órgãos reguladores.

Como forma de verificar a eficácia das medidas de integridade adotadas, fazemos coleta e monitoramento de indicadores; escuta ativa com áreas e partes interessadas; e a contratação eventual de avaliação externa sobre grau de maturidade do Programa de Integridade. A partir levantamentos feitos e dos aprendizados trazidos, em 2022, os principais normativos de integridade passaram por revisões, como o Manual de Conduta Ética, o normativo de Background Check de Colaboradores e de Fornecedores, do Canal de Denúncia, além de ter sido criado e incorporado às políticas da Companhia o normativo de Declaração de Conflito de Interesses.

A partir da escuta ativa das demandas do público interno, levantamento de necessidades dos *stakeholders* e do engajamento com outras áreas da Companhia, foi revisado o plano de comunicação

de integridade, que contou com comunicados extras e reforços, além daqueles inicialmente planejados, a partir de dúvidas e demandas trazidas por partes interessadas. Como metas para o Programa de Integridade em 2022, foi estabelecido o aumento do seu grau de maturidade e redução da porcentagem de denúncias do Canal de Denúncias consideradas fora de escopo.

Processos para reparar impactos negativos GRI 2-25

A Log-In cumpre regularmente a legislação vigente, assim como os princípios de Direito Humanos para promover a reparação de impactos negativos que a organização identifica ter causado ou ter contribuído para causar. Não possuímos processos judiciais e administrativos, que versem sobre questões relacionadas à violação de Direitos Humanos.

Existem vários *stakeholders* envolvidos no processo de tratativa de eventuais queixas, desde as áreas ofensoras, jurídico, *compliance*, canal de denúncia auditoria que, em caso de eventual ocorrência de uma queixa, irão dar tratamento desde o processo de conhecimento, instrução, investigação, decisão e adoção de medida corretiva e punitiva.

Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos GRI 2-13

O mais alto órgão de governança ainda não delega responsabilidade pela gestão dos impactos da organização da economia, no meio ambiente e nas pessoas, não sendo nomeado algum alto executivo para ser responsável pela gestão dos impactos. Entretanto, atualmente está sendo desenvolvido na Companhia o primeiro Comitê de Sustentabilidade com previsão de início do trabalho no segundo semestre de 2023, órgão que tratará da gestão dos impactos da organização da economia, no meio ambiente e nas pessoas.

Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade GRI 2-14

O mais alto órgão de governança atua em todas as etapas do processo de análise e aprovação das informações relatadas, incluindo os temas materiais da organização, sendo responsável pelo fornecimento de informações (entrevista pessoal), análise do relatório durante a sua elaboração e a sua aprovação final. Os dados resultaram em 16 temas materiais, que foram validados pela Diretoria, que orientaram a elaboração da Agenda de Sustentabilidade 2023 e a priorização de nove temas classificados como muito alto para a materialidade, que levaram a uma seleção de indicadores GRI, e dez outros.

Conflitos de interesses GRI 2-15

O Manual de Conduta Ética da Log-In exige dos administradores e colaboradores, que não se beneficiem de informações privilegiadas para venda ou compra de quaisquer valores mobiliários de emissão da Companhia, não mantenham negócios próprios ou atividades que conflitem com os da Log-In, não participem e não influenciem o processo de contratação de fornecedores e colaboradores, que sejam de seu estreito relacionamento; não mantenham relação de liderança ou subordinação com colaborador com os quais se estabeleça um relacionamento familiar, afetivo ou amoroso.

A Log-In adota as regras estabelecidas na Política de Transações com Partes Relacionadas da Companhia, bem como na legislação e regulamentação aplicável. Além disso, em relação à participação cruzada em outros órgãos de administração, participação acionária cruzada com fornecedores e outros *stakeholders*, existência de acionistas controladores, e partes relacionadas, suas relações, transações e saldos pendentes, ocorre a divulgação ao mercado, e, portanto, aos *stakeholders*, das transações entre Partes Relacionadas, tanto em suas Demonstrações Financeiras, quanto em seu Formulário de Referência. É importante destacar que, em relação às Transações entre Partes Relacionadas, pode haver conflitos de interesse quando os interesses pessoais das partes envolvidas se sobrepõem aos interesses

da Companhia. Ou seja, há o relato aos *stakeholders* de situações que, eventualmente, podem vir a ser potenciais conflitos de interesses.

Comunicação de preocupações cruciais GRI 2-16, 2-26

Preocupações cruciais eventualmente recebidas pela Gerência de Auditoria Interna, Compliance e Governança são reportadas ao Comitê de Auditoria, conforme seu respectivo grau de gravidade, tendo em vista que, em geral, cabe ao Comitê de Ética acompanhar investigações promovidas pela Auditoria Interna da Companhia, especialmente relacionadas ao Canal de Denúncias da Companhia. O Comitê de Auditoria atua como órgão de assessoramento ao Conselho de Administração. São exemplos de preocupações cruciais:

- i. denúncias graves recebidas através do Canal de Denúncias;
- ii. situações eventualmente reportadas pela Auditoria Independente; e
- iii. denúncias graves eventualmente comunicadas por fornecedores ou clientes.

Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança GRI 2-17

Com a finalidade de desenvolver o conhecimento coletivo, as habilidades e a experiência do mais alto órgão de governança sobre desenvolvimento sustentável, por solicitação do Conselho de Administração (CA), duas vezes por ano é realizada apresentação do *status* da agenda de sustentabilidade ao CA, ocasião em que os conselheiros tomam decisões relacionadas ao tema.

Multas e sanções não monetárias significativas são punições decorrentes do descumprimento de alguma obrigação legal ou normativa em que a obrigação de cumprimento não se dá em dinheiro, mas em razão de alguma obrigação de fazer ou não fazer.

Conformidade com leis e regulamentos GRI 2-27

No período do relatório, foi aplicada uma multa de casos de não conformidade com leis e regulamentos, sendo no valor de R\$ 286.203,58, relacionada ao processo administrativo regulatório da ANTAQ nº 50300.015333/2020-89. Atualmente, a autuação encontra-se em fase recursal e o TVV defende a regularidade de seus procedimentos. Além desta autuação, durante o período de relato, não foi identificado ou efetuado pagamento de multas consideradas significativas, que seus impactos em caso de ocorrência tenham resultados considerados graves pela administração da Companhia ou por outras entidades do setor. A Log-In não possui casos significativos de não conformidades.

Indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização, por gênero

GRI 405-1

Conselho de Administração	2020		2021		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Percentual	80%	20%	80%	20%	100%	0
PERCENTUAL TOTAL	100%		100%		100%	

Percentual de indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização, por faixa etária¹ GRI 405-1

		Conselho de Administração
2020	Entre 30 e 50 anos	60%
	Acima 50 anos	40%
	TOTAL	100%
2021	Entre 30 e 50 anos	60%
	Acima 50 anos	40%
	TOTAL	100%
2022	Entre 30 e 50 anos	50%
	Acima 50 anos	50%
	TOTAL	100%

¹Log-In não teve indivíduos dentro dos órgãos de governança abaixo de 30 anos no triênio analisado.

Forma de gestão - Governança, controle e gestão de risco fiscal

GRI 207-2

A coordenação fiscal integra a gerência de controladoria e a diretoria administrativa e financeira e interage permanentemente com toda a organização (por exemplo: compras, vendas, projetos, jurídica, auditoria e *compliance*, além de relação com investidores e operações) para discutir e implementar processos e negócios.

Toda a estratégia tributária passa pela validação da gerência de controladoria e pela diretoria

Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção GRI 205-1

Em 2022, 100% das operações foram avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção, totalizando duas operações, sendo TVW e Navegação. No período do relatório, não foram identificados riscos significativos relacionados à corrupção para as duas operações.

Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas GRI 205-3

Não há casos confirmados de corrupção e processos judiciais públicos relacionados à corrupção movidos contra a organização ou seus empregados no período coberto pelo relatório. O indicador se manteve estável, não havendo casos de corrupção, assim como no ano de 2021.

Empregados capacitados em políticas e procedimentos de combate à corrupção GRI 205-2

EMPREGADOS COMUNICADOS E CAPACITADOS EM POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DE COMBATE A CORRUPÇÃO^{1 2}

	Empregados	2020		2021		2022	
		Comunicados	Capacitados	Comunicados	Capacitados	Comunicados	Capacitados
Total	número	962	735	1.014	194	1.004	299
	%	100%	76%	100%	19%	100%	30%

¹ Inclui estagiários e jovens aprendizes, mas não inclui Quadro de Lotação de Pessoal (QLP) da Argentina.

² Em 2020 e 2021 os treinamentos foram realizados de modo remoto, não sendo possível realizar o detalhamento por região.

EMPREGADOS E PARCEIROS DE NEGÓCIO QUE FORAM TREINADOS EM POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS ANTICORRUPÇÃO, POR REGIÃO¹

Região	Treinados
Norte	3
Nordeste	6
Sudeste	282
Sul	8
Centro Oeste	0

¹ Em 2022 foram treinados 314 empregados e parceiros de negócios, sendo: 11 fornecedores e prestadores de serviço, 4 terceirizados e 299 empregados.

CARGOS DOS EMPREGADOS E PARCEIROS DE NEGÓCIO QUE FORAM TREINADOS EM POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS ANTICORRUPÇÃO

Cargos	Treinados
Advogado	1
Analista	33
Aprendiz	49
Assistente	41
Auditor	1
Auxiliar	14
Chefe de máquinas	5
Comandante	4
Condutor mecânico	3
Contramestre	4
Controlador	9
Coordenador	8
Cozinheiro	2
Eletricista	10
Embarcador	1
Enfermeiro	2
Especialista	3
Estagiário	19
Executivo de vendas	2
Gerentes	4
Imediato	6
Marinheiro	18
Mecânico	5
Moço de convés/Máquinas	8
Oficial de máquinas/Náutica	27
Operador	9
Praticante	3
Secretaria	1
Taifeiro	4
Técnico	7
Fornecedores de serviços	11
TOTAL	314

administrativa e financeira, além da superintendência de *compliance* e jurídica da empresa. Temas considerados mais relevantes, obrigatoriamente, passam pela validação na reunião de diretores da empresa e, quando necessário, pelo Conselho de Administração.

A coordenação fiscal é responsável por acompanhar os domicílios tributários federais, estaduais e municipais, onde a empresa e o Conselho Fiscal interagem, com ciência e resposta a intimações, comunicações, autuações fiscais, fiscalizações. Sendo assim, a coordenação fiscal atua em conjunto com a jurídica, dando ciência a toda a movimentação nesses domicílios tributários, para garantir a conformidade fiscal e o controle tributário. A controladoria tem agenda semanal com a jurídica, onde são discutidos todos os assuntos inerentes ao controle tributário.

Em relação aos tributos, a empresa apura todos os impostos diretos e indiretos, bem como entrega as obrigações acessórias federais, estaduais e municipais dentro dos prazos legais. Uma forma de manter a integridade da organização em relação aos impostos, é a regularidade do monitoramento em *compliance* fiscal e tributário. Além disso, a empresa mantém controles rigorosos das certidões negativas ou positivas com efeito de negativas; filiais devidamente regulares; alvarás de localização e funcionamento de todos os estabelecimentos;

IPTU; registros com órgãos reguladores etc. Sobre os relatos de conteúdos fiscais, a empresa divulga seus resultados trimestralmente e anualmente. Anualmente é divulgado o **resultado** ao mercado, incluindo órgãos reguladores.

O processo de verificação de conteúdos fiscais da Log-In é publicado no início das Demonstrações Financeiras trimestrais e está disponível no site de Relações com Investidores da Companhia. Também dispomos de **Canal de Denúncia** para a manifestação de preocupações relativas à conduta empresarial e integridade da organização em relação a tributos.

Forma de gestão - Engajamento de stakeholders e gestão de suas preocupações quanto a tributos GRI 207-3

A área fiscal atua em parceria com a área jurídica da Log-In, quando necessita abordar autoridades fiscais. É importante que as reuniões com as autoridades fiscais sejam realizadas com a participação de mais de uma pessoa da empresa, o que evita e inibe qualquer tipo de proposta em desacordo com o *compliance* fiscal da empresa. Na abordagem para a busca de incentivos fiscais, seja para a operacionalização e/ou ampliação e/ou novos investimentos, a empresa deverá apresentar informações sobre a sua atividade, quantidade de empregados próprios e terceiros, impostos diretos e indiretos gerados na

região e/ou no País. A empresa tem que manter e sempre informar, a sua devida regularidade fiscal, com alvarás, certidões, processos fiscais, impostos pagos etc. A empresa sempre é demandada, principalmente por *stakeholders* externos, quanto à situação fiscal. Quanto aos *stakeholders* internos, a coordenação fiscal sempre interage com as diversas áreas da empresa, alinhando sobre os tributos incidentes sobre as operações de compra e venda de materiais e serviços, oportunidades de créditos e de incentivos fiscais.

Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais GRI 413-2

A operação do Terminal de Vila Velha (ES) possui impactos negativos significativos reais e potenciais nas comunidades locais. São realizadas ações mitigadoras, como o CAB – Comunidade a Bordo, porém, não foram realizados ainda estudos de impacto na vizinhança para diagnosticar a proporção e quais são esses impactos.

Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços GRI 416-2

Na Log-In, não há casos de não conformidade com leis e códigos voluntários em relação a impactos

na saúde e à segurança, causados por produtos e serviços dentro do período desse relato. As ocorrências não resultaram em multa ou penalidade para a Companhia ou para o cliente. Os danos foram tratados via seguradora e, quando analisados, houve ressarcimento ao cliente, ressaltando-se que essas ocorrências podem referir a acidentes, roubos e transporte de cargas consideradas de risco.

Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes GRI 418-1

A Log-In não possui nenhum relato de vazamento de dados, furto, perda ou queixa referente a violações de dados, sejam de clientes, fornecedores e dos próprios colaboradores ou prestadores de serviços. No último ano, foi reforçada a comunicação sobre a importância da observância do tratamento dos dados pessoais, sendo realizados *workshops* de privacidade com a liderança e todos os colaboradores. Além disso, as ferramentas e processos para proteção de dados pessoais foram consolidados e a Política de Privacidade foi revisada e implementada a política de classificação de informações.

Sumário de Conteúdo da GRI

Declaração de uso

A Log-In relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022.

GRI 1 usada

GRI 1: Fundamentos 2021

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	ODS
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO		
Conteúdos gerais						
	2-1 Detalhes da organização	12, 14, 46	-			
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	8				
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	8				
	2-4 Reformulações de informações	Não houve reformulação de informações em relação a anos anteriores.				
	2-5 Verificação externa	8				
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	9, 12, 22, 25, 47			-	
	2-7 Funcionários	33, 60			-	
	2-8 Trabalhadores que não são funcionários	33, 60			-	
	2-9 Estrutura e composição da governança	46			-	
	2-10 Nomeação e seleção do principal órgão de governança	46			-	
	2-11 Presidente do principal órgão de governança	46			-	
	2-12 Papel do principal órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	46, 48			-	

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	ODS
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO		
	2-13 Delegação de responsabilidade na gestão de impactos	46, 66	Todos	Não aplicável	-	
	2-14 Papel do principal órgão de governança no relatório de sustentabilidade	46, 66			-	
	2-15 Conflitos de interesse	46, 66			-	
	2-16 Comunicado sobre questões críticas	49, 50, 66			-	
	2-17 Conhecimento coletivo do principal órgão de governança	46, 67			-	
	2-18 Avaliação do desempenho do principal órgão de governança	46			-	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-19 Políticas de remuneração	46			-	
	2-20 Processo para determinar a remuneração	46			-	
	2-21 Índice de remuneração total anual	46, 60-61			-	
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4, 6			-	
	2-23 Compromissos da política	12, 49, 65			-	
	2-24 Incorporação de compromissos de política	49			-	
	2-25 Processos para reparação dos impactos negativos	49-50, 66			-	
	2-26 Mecanismos para consulta e levantamento de questões	49-50, 66			-	
	2-27 Cumprimento das leis e regulamentos	49, 67			-	
	2-28 Filiação em associações	22, 25			-	
	2-29 Abordagem ao engajamento do <i>stakeholder</i>	9, 22, 25, 33, 43			-	
	2-30 Acordos de negociação coletiva	33, 60			-	

O mais alto órgão de governança ainda não delega responsabilidade pela gestão de impactos da organização da economia, no meio ambiente e nas pessoas, não sendo nomeado algum alto executivo para ser responsável pela gestão de impactos.

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	OMISSÃO EXPLICAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	ODS	
Temas materiais								
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	9-10	-					
	3-2 Lista de temas materiais	9-10						
Mudanças climáticas								
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	27						
	302-1 Consumo de energia dentro da organização	27, 56					7, 8, 12, 13	
GRI 302: Energia 2016	302-2 Consumo de energia fora da organização	27, 56						
	302-4 Redução do consumo de energia	27, 56					7, 8, 12, 13	
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	27-28, 58-59					3, 12, 13, 14, 15	
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	27-28, 59					3, 12, 13, 14, 15	
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	27-28, 59					3, 12, 13, 14, 15	
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	27, 29					13, 14, 15	
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	27					13, 14, 15	
	305-6 Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO)	A Log-In não possui em suas operações substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO).						3, 12
	305-7 Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas			Todos	Informação não disponível	A Log-In ainda não está realizando a mensuração de emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas.		3, 12, 14, 15
Qualidade do serviço								
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	22						

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	ODS
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO		
Gestão de água e efluentes						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	30				
	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	30				6, 12
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-2 Gestão dos impactos relacionados ao descarte de água	30				6
	303-3 Captação de água	30, 57				6
	303-4 Descarte de água	30, 57				6
	303-5 Consumo de água	30, 57				6
GRI 304: Biodiversidade 2016	304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade		Todos	Informação não disponível	Não há registros de estudos de impactos na biodiversidade nas operações da Log-In.	6, 14, 15
	304-3 Habitats protegidos ou restaurados		Não há registros de áreas protegidas nem de áreas restauradas nos Terminais e Navegação			6, 14, 15
	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	30				3, 6, 11, 12
GRI 306: Resíduos 2020	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	30				3, 6, 11, 12
	306-3 Resíduos gerados	30, 57				3, 6, 12, 15
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	30, 57				3, 11, 12
	306-5 Resíduos destinados a disposição final	30, 58				3, 6, 11, 12, 15
Ética, integridade, governança e compliance						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	49				
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	17-18, 56				8, 9
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	49, 68				16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	49, 68				16

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	OMISSÃO EXPLICAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	ODS
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas			Não há casos confirmados de corrupção e processos judiciais públicos relacionados à corrupção movidos contra a organização ou seus empregados no período coberto pelo relatório.			16
GRI 207: Tributos 2019	207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal	67					1, 10, 17
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados 405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	33, 49, 64, 67 49, 65					5, 8 5, 8, 10
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	49, 65					5, 8
Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	33					
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	33, 61					5, 8, 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	33, 61					3, 5, 8
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	33, 63					4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	33, 63					8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	33					5, 8, 10
Direitos humanos e relações trabalhistas							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	43					

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	ODS
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO		
GRI 401: Emprego 2016	401-3 Licença maternidade/ paternidade	43, 61				5, 8
GRI 402: Relações Trabalhistas	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	60				8
GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	43, 65				8
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	43, 65				5, 8
Saúde, bem-estar e segurança						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	42				
	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	42, 63				8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	42, 51				8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	42				8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referente a saúde e segurança do trabalho	42, 51				8, 16
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	42, 51				8
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	42, 61				3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócio	42				8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	42, 62				8
	403-9 Acidentes de trabalho	42, 63				3, 8, 16
	403-10 Doenças profissionais	42, 63				3, 8, 16
Segurança operacional e gestão de emergências						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	51				

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	ODS
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO		
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	51, 69				16
GRI 418: Privacidade do cliente	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	51, 69				16
Relacionamento com comunidades do entorno						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	43				
GRI 207: Tributos 2019	207-3 Engajamento de <i>stakeholders</i> e gestão de suas preocupações	49, 69				1, 10, 17
GRI 413-1: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	43				
	413-2 Operações com impactos negativos potenciais significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	43, 69				1, 2

Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

1. Erradicação da pobreza

2. Fome zero e Agricultura sustentável

3. Saúde e bem-estar

4. Educação de qualidade

5. Igualdade de gênero

6. Água potável e saneamento

7. Energia limpa e acessível

8. Trabalho decente e crescimento econômico

9. Indústria, inovação e infraestrutura

10. Redução das desigualdades

11. Cidades e comunidades sustentáveis

12. Consumo e produção responsáveis

13. Ação contra a mudança global do clima

14. Vida na água

15. Vida terrestre

16. Paz, justiça e instituições eficazes

17. Parcerias e meios de implementação

Sumário de Conteúdo SASB

Número e volume agregado de derramamentos no meio ambiente TR-MT 160a.3

Em 2022, não houve ocorrências ambientais relacionadas a incidentes de vazamento de óleo e/ou substâncias nocivas provenientes das operações da Log In.

Taxa de incidente com afastamento (LTIR) TR-MT 320a.1

Em 2022 não foram registrados incidentes com afastamento na navegação, já nos terminais a taxa de incidentes com afastamento (LTIR) foi de 1,42%

Número de escalas em portos de países que têm as 20 classificações mais baixas no Índice de Transparência Internacional de Percepção de Corrupção TR-MT 510a.1

Em 2022, a Log In não fez escalas em portos de países entre os que têm as 20 classificações mais baixas no Índice de Transparência Internacional de Percepção de Corrupção, assim como no ano de 2021 e 2020.

Montante total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais associados a suborno ou corrupção TR-MT 510a.2

Em 2022, não houve perdas monetárias como resultado de processos judiciais associados a suborno ou corrupção, visto que a Log-In não se utiliza de práticas de corrupção para viabilizar sua operação, respeitando a Lei Anticorrupção.

Tópico	Título	Código	Página
Emissões de gases de efeito estufa	Emissões globais brutas do Escopo 1	TR-MT-110a.1	27
	Discussão da estratégia ou planos de longo e curto prazo para gerenciar as emissões do Escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise de desempenho em relação a essas metas	TR-MT-110a.2	27
	(1) Energia total consumida, (2) porcentagem de óleo combustível pesado, (3) percentual renovável	TR-MT-110a.3	27, 56
	Índice Médio de Projeto de Eficiência Energética (EEDI) para novos navios	TR-MT-110a.4	27, 28
Impactos Ecológicos	Percentual da frota implementando água de lastro (1) troca e (2) tratamento	TR-MT-160a.2	30
	(1) Número e (2) volume agregado de derramamentos no meio ambiente	TR-MT-160a.3	30
Saúde e segurança do funcionário	Taxa de incidente com afastamento (LTIR)	TR-MT-320a.1	42
Comportamento competitivo	Número de escalas em portos de países que têm as 20 classificações mais baixas em Transparência Índice Internacional de Percepção de Corrupção	TR-MT-510a.1	49
	Montante total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais associados a suborno ou corrupção	TR-MT-510a.2	49
Informações operacionais	Distância total percorrida pelos navios	TR-MT-000.B	12-13
	Número de navios na frota total de transporte	TR-MT-000.E	17-18

Sumário de Conteúdo TCFD

TCFD Divulgação recomendada de Governança b. Descrição do papel da administração na avaliação e gestão de riscos e oportunidades relacionados ao clima TCFD 1.b

A Log-In atribui responsabilidades relacionadas ao clima a cargos de gerência, sendo que a gerência de Estratégia, RI e ESG concentra a temática e desdobra ações da agenda ESG, atribuindo-as a outras gerências da Companhia. Esses cargos não respondem ao Conselho de Administração e nem a um dos comitês de assessoramento do Conselho. As responsabilidades atribuídas incluem a avaliação e gestão de questões relacionadas ao clima. Além da agenda ESG, a avaliação e gestão das questões relacionadas ao clima são feitas no sistema Climax. A gerência de RI, Estratégia e ESG conta com quatro colaboradores.

TCFD Divulgação recomendada de Métricas e Metas c. Descrição das metas utilizadas pela organização para gerenciar os riscos e oportunidades relacionados ao clima, e a performance com relação às metas TCFD 4.c

A empresa não possui metas descritas relacionadas diretamente ao clima, baseadas nas emissões de GEE, uso de água, uso de energia etc. O relatório de GEE está em sua terceira edição e em processo de criação de uma base sólida para avaliação e parametrização de metas específicas. Ressaltamos que os navios representantes de 77,8% das emissões globais possuem metas específicas alinhadas com a estratégia da IMO para alcançar a meta de redução de intensidade de carbono do transporte marítimo internacional em 40% até 2030, em comparação com 2008. Toda a frota da Log-In foi modernizada, passando a emitir menos GEE já em conformidade com a IMO. Saiba mais no capítulo **Descarbonização na logística**.

TCFD Divulgação recomendada de Estratégia b. Descrição dos impactos dos riscos e oportunidades relacionados ao clima sobre os negócios, a estratégia e o planejamento financeiro da organização TCFD 2.b

Para estimular a redução da intensidade de carbono de todos os navios em 40% até 2030, em comparação com a linha de base de 2008, a IMO definiu que os navios serão obrigados a calcular duas classificações: o Índice de Eficiência Energética Existente de Navios (EEXI) alcançado para determinar sua eficiência energética e seu Índice de Carbono operacional anual Indicador de intensidade (CII) e classificação CII associada. A intensidade de carbono vincula as emissões de GEE à quantidade de carga transportada ao longo da distância percorrida. Dessa forma, a Log-In vem se adaptando com as seguintes iniciativas:

a. Adoção de projeto de modernização da frota concluído em 2022, adequando todos os navios a padrões operacionais de navegação capazes de garantir redução no consumo de combustível;

b. Uso do Software Climax, para monitoramento e controle de emissões nos escopos 1 -2 e 3;

c. Monitoramento da redução de consumo de combustível, o que pode ser considerado um indicador indireto da redução das emissões.

TCFD Divulgação recomendada de Gestão de Riscos a. Descrição dos processos da organização utilizados para identificar e avaliar os riscos relacionados ao clima TCFD 3.a

A identificação e avaliação dos riscos relacionados ao clima fazem parte do processo de elaboração da Matriz de Materialidade. No momento, essa matriz está sendo revisada para que possa avaliar o impacto da Log-In no mundo e vice-versa (Matriz de Dupla Materialidade). A significância relativa dos riscos é discutida em reuniões por grupos de trabalho, conduzidas por uma consultoria especializada. Posteriormente, são validados pela Diretoria e Conselho de Administração.

A organização considera os requisitos regulatórios existentes e emergentes de acordo com sua relevância e o impacto financeiro que podem causar. Além disso, são considerados fatores relevantes: o estabelecimento de um mercado de carbono regulado; o incremento nas premissas legais e regulatórias a respeito da redução de emissões de GEE provenientes de embarcações; a preferência de *stakeholders* por empresas com uma melhor gestão das mudanças climáticas; o aumento na frequência de ocorrências de eventos climáticos extremos; o aumento de processos e sanções relacionadas à contribuição das operações para

as mudanças climáticas; e a pressão externa por descarbonização do setor.

Os processos utilizados pela organização para avaliar a potencial dimensão e escopo dos riscos relacionados ao clima ocorrem em reuniões de grupo de trabalho multidisciplinar, quando são avaliados de acordo com a probabilidade de acontecer, e se acontecer, qual a magnitude do impacto financeiro relacionado. A terminologia de risco utilizada para as estruturas de classificação de risco existentes utilizados foi do GRI *Standards* 2021.

TCFD Divulgação recomendada de Gestão de Riscos c. Descrever como tcfdos processos utilizados para identificar, avaliar e gerenciar os riscos relacionados ao clima são integrados à gestão geral de riscos da organização TCFD 3.c

Após a identificação e avaliação dos riscos, e a definição da Matriz de Materialidade, o gerenciamento dos riscos ocorre através de um programa de gestão ESG. Assim, para os temas de alta e muita alta materialidade, são definidos: ações, responsáveis e prazo.

SUMÁRIO TCFD

Recomendação	Divulgação recomendada	Página
1. Governança	a. Descrição da supervisão do conselho em relação aos riscos e oportunidades relacionados ao clima	46
	b. Descrição do papel da administração na avaliação e gestão de riscos e oportunidades relacionados ao clima	46, 78
2. Estratégia	a. Descrição dos riscos e oportunidades relacionados ao clima identificados pela organização no curto, médio e longo prazos	46, 48
	b. Descrição dos impactos dos riscos e oportunidades relacionados ao clima sobre os negócios, a estratégia e o planejamento financeiro da organização	46, 78
3. Gestão de riscos	a. Descrição dos processos da organização utilizados para identificar e avaliar os riscos relacionados ao clima	78
	c. Descrever como os processos utilizados para identificar, avaliar e gerenciar os riscos relacionados ao clima são integrados à gestão geral de riscos da organização	79
4. Métricas e Metas	b. Informar as emissões de gases de efeito estufa de Escopo 1, Escopo 2 e, se apropriado, as de Escopo 3, e os riscos relacionados a elas	27, 58-59
	c. Descrição das metas utilizadas pela organização para gerenciar os riscos e oportunidades relacionados ao clima, e a performance com relação às metas (Orientações para todos os setores)	27, 78

Carta de Asseguração

DECLARAÇÃO DA SGS DO BRASIL LTDA. (SGS) SOBRE AS ATIVIDADES DE SUSTENTABILIDADE NO “RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2022” DA LOG-IN LOGÍSTICA INTERMODAL S.A.

NATUREZA E ESCOPO DA ASSEGURAÇÃO

A SGS foi contratada pela LOG-IN LOGÍSTICA INTERMODAL S.A. para realizar a asseguração independente de seu Relatório de Sustentabilidade, que traz informações relativas ao ano de 2022 e que segue diretrizes internacionais de monitoramento e reporte de informações de sustentabilidade, dentre elas a *Global Reporting Initiative* (GRI), indicadores da *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB) do subsetor transportes marítimos e do *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD). O escopo de asseguração, baseado na metodologia para assegurações de relatórios de Sustentabilidade da SGS, incluiu o texto e os dados relacionados aos indicadores *GRI Standards 2021*, versão atual do GRI, além dos indicadores SASB e TCFD.

As informações do “RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2022” e sua apresentação são de exclusiva

responsabilidade das estruturas de gestão da LOG-IN LOGÍSTICA INTERMODAL S.A. A SGS não fez parte da preparação de nenhum material incluído no referido relatório. Nossa responsabilidade foi a de expressar uma opinião sobre o texto, dados, gráficos e declarações dentro do escopo de asseguração, detalhado a seguir com a intenção de informar as partes interessadas da LOG-IN LOGÍSTICA INTERMODAL S.A.

O Grupo SGS desenvolveu um conjunto de protocolos de Asseguração de Comunicados de Sustentabilidade baseando-se nas melhores práticas apresentadas no guia *GRI Sustainability Reporting Standards*, em sua versão mais atualizada de 2021, e o padrão de asseguração ISAE3000. Estes protocolos dão diferentes opções de nível de Asseguração, dependendo do contexto e da capacidade da Organização Declarante.

Este relatório foi assegurado utilizando nossos protocolos para avaliação da veracidade do conteúdo e seu alinhamento com os aspectos de *requirements* do *GRI Sustainability Reporting Standards 2021*, *Universal Standards (GRI 1_ Foundation 2021, GRI 2_ General Disclosures 2021, GRI 3_ Material Topics 2021)* e também com os *requirements* dos *Topic Standards (GRI 200, GRI 300 e GRI 400)* de acordo com os temas materiais identificados pela LOG-IN LOGÍSTICA INTERMODAL S.A. através do processo descrito neste relatório.

O processo de asseguração foi realizado de maneira remota, com (i) entrevistas com colaboradores estratégicos, envolvidos no processo de compilação e elaboração do relatório, onde foram revisados *disclosures*, dados e processos relativos à gestão da sustentabilidade e à coleta de *disclosures* GRI, SASB e TCFD (ii) revisão da documentação encaminhada

e apresentada pela LOG-IN LOGÍSTICA INTERMODAL S.A. e comparação com as informações inseridas pela empresa no relatório, (iii) avaliação de versões deste relatório para alinhamento com os *standards* do GRI 2021 e (iv) análise das atividades de engajamento com as partes interessadas (*stakeholders*) e avaliação da forma como os tópicos materiais foram definidos e inseridos no contexto da sustentabilidade dentro da organização e no conteúdo deste relatório de sustentabilidade. As informações contábeis da LOG-IN LOGÍSTICA INTERMODAL S.A. contidas e referenciadas no “RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2022” não foram avaliadas como parte deste processo de asseguração, mas em processo distinto de auditoria. As informações relacionadas ao inventário de gases de efeito estufa foram verificadas e passaram por processo específico de auditoria.

DECLARAÇÃO DE INDEPENDÊNCIA E COMPETÊNCIA

O Grupo de empresas da SGS é líder mundial em inspeções, análises e verificações, com operações em mais de 140 países e prestando serviços que incluem a certificação de sistemas de gestão, auditorias e capacitação nas áreas de qualidade, ambiental, social e ética, asseguração de relatórios de sustentabilidade e verificação de gases de efeito estufa. A SGS afirma sua independência da LOG-IN LOGÍSTICA INTERMODAL S.A., estando livre de conflito de interesse com a organização, suas subsidiárias e partes interessadas.

A equipe de asseguração foi formada com base em conhecimento, experiência e qualificação para este serviço, e foi composta por:

Um Auditor Líder de Asseguração de Relatório de Sustentabilidade, Auditor Líder de programas Socioambientais e Gestão Ambiental, Verificador de Gases de Efeito Estufa (GEE), Auditor Líder no Programa Renovabio.

PARECER DE ASSEGURAÇÃO

Com relação à verificação realizada na metodologia, processos e dados apresentados pela LOG-IN LOGÍSTICA INTERMODAL S.A. estamos seguros que as informações e dados contidos no “RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2022” são confiáveis e uma representação equilibrada das atividades de sustentabilidade desenvolvidas pela LOG-IN LOGÍSTICA INTERMODAL S.A. no ano-base 2022. A SGS tem o parecer de que o relatório pode ser utilizado pelas partes interessadas da empresa como parte de seus processos de avaliação da companhia.

Em nossa opinião, com base na amostragem do que foi verificado e nas documentações apresentadas pela LOG-IN LOGÍSTICA INTERMODAL S.A., o conteúdo do relatório atende aos requisitos do *GRI Standards 2021*, quais sejam: aplicar os princípios de reporte, relatar os conteúdos GRI 2: *General Disclosures 2021*, determinar tópicos materiais, relatar os conteúdos GRI 3: *Material Topics 2021*, relatar conteúdos das normas temáticas para tópicos materiais, fornecer razões para omissão de conteúdos e requisitos que a organização não cumpriu, publicar um índice GRI, fornecer uma declaração de uso e após publicação e notificar o GRI.

RECOMENDAÇÕES, CONSTATAÇÕES E CONCLUSÕES DA ASSEGURAÇÃO

- O Relatório da LOG-IN LOGÍSTICA INTERMODAL S.A., “RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2022” está alinhado com os *GRI Standards 2021*, e também com os *requirements* dos *Topic-specific Standards (GRI 200, GRI 300 e GRI 400)*.
- A LOG-IN LOGÍSTICA INTERMODAL S.A. apresenta seu Relatório com 9 temas materiais revisados em processo de dupla materialidade em 2022, quais sejam: 1. Mudanças Climáticas; 2. Gestão de Água e Efluentes; 3. Qualidade do Serviço; 4. Ética, Integridade, Governança e *Compliance*; 5. Atração, Desenvolvimento e Retenção de Colaboradores; 6. Direitos Humanos e Relações Trabalhistas; 7. Saúde, Bem-estar e Segurança; 8. Segurança Operacional e Gestão de Emergências, e 9. Relacionamento com Comunidades no Entorno. Em nosso entendimento, e de acordo com os preceitos da GRI para construção da materialidade, os tópicos materiais refletem os impactos das atividades da LOG-IN LOGÍSTICA INTERMODAL S.A. de maneira equilibrada e o relatório cobre informações sobre todos os tópicos considerados como materiais para o setor e para as partes interessadas, de acordo com o *GRI 3: Material Topics 2021*.

Finalmente, a SGS acredita na importância da transparência e parabeniza a companhia pela iniciativa de conduzir uma asseguração de seu relatório, bem como de promover a sustentabilidade em suas ações e disseminar em todos os níveis da organização o seu código de conduta e *compliance*.

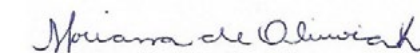
24 de maio de 2023.

Assinado por e em nome da SGS



Gustavo Venda

Gerente de Negócios - Sustentabilidade



Mariana de Oliveira Klein

Auditora Líder de Relatório de Sustentabilidade

Informações corporativas



Créditos

Equipe Log-In

Pascoal Gomes
Sandra Calcado
Leandro Barral
Vivianne Miguez
Karen Silva
Daniele Crespo

Conteúdo, design e consultoria

grupo report – rpt.sustentabilidade

Ana Souza
gestão de projetos

Cristina Sant'Anna
redação

Rejane Lima
redação e edição

Luana Silva
consultoria GRI

Leandro Lopes
projeto gráfico

Eva Simas e Marina Salim
diagramação

Katia Shimabukuro
revisão ortográfica

www.gruporeport.com.br