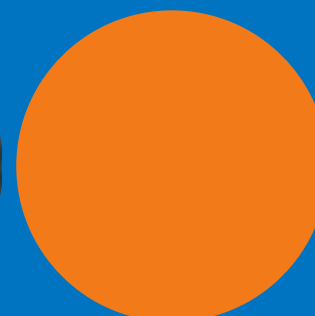
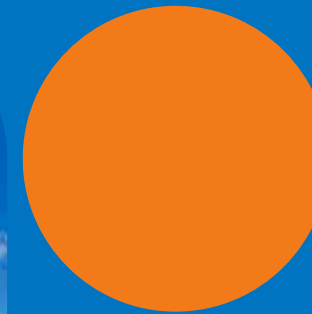


Relatório de **Sustentabilidade** 2024



VLI
Conexões que
geram valor

Sumário



SUMÁRIO INTERATIVO
Clique no tópico para ir
direto ao assunto

Boas-vindas	3	Transformando a logística para um Brasil sustentável	24	Valor para as Pessoas	69
Como ler esta publicação	4	Cenário macroeconômico	25	Segurança das operações	70
Mensagem do CEO	5	Nossas operações em 2024	26	Segurança, saúde e bem-estar dos empregados	73
Mensagem do Conselho de Administração	9	Modelo de gestão	30	Valorização dos empregados	81
Destaques do ano	8	Estratégia ESG	31	Relacionamento com as comunidades	97
Prêmios e reconhecimentos	9	Engajamento com <i>stakeholders</i>	36		
		Estratégia de Inovação	37	Valor para o Planeta	106
Somos a VLI	12			Eficiência climática	107
A VLI	13	Valor para os Negócios	40	Gestão dos impactos ambientais	112
VLI em números	18	Governança corporativa	41	Biodiversidade	118
Raio-X dos corredores logísticos	19	Resultados financeiros	47		
Nossa cultura	20	Ética e Transparência	49	Sumário GRI	121
Conexão 2030	21	Gestão de riscos	59	Sumário de conteúdo GRI	122
Linha do tempo	22	Clientes	61		
		Fornecedores	65		
		Relações institucionais	68		

José Irailson de Lima Ribeiro
Porto de Pecém (CE)

Boas-vindas

Como ler esta publicação

Mensagem do CEO

Mensagem do Conselho de Administração

Destaques do ano

Prêmios e reconhecimentos

Como ler esta publicação

GRI 2-3, 2-14

É com muita satisfação que apresentamos o Relatório de Sustentabilidade 2024 da VLI, dando transparência à evolução de nossa estratégia ESG, que avança juntamente ao desempenho do nosso negócio.

Os capítulos deste relatório estão estruturados seguindo os eixos do Conexão 2030, mapa estratégico lançado em 2021 que direciona nossas ações para alcançarmos o propósito de transformar a logística brasileira.

Saiba mais sobre o Conexão 2030 na [página xx](#).

Nossa materialidade, que foi revisada em 2023, também guia esta publicação, dando mais visibilidade aos temas considerados relevantes por nossos públicos de relacionamento.

Entenda como foi o processo de materialidade na [página xx](#).

Esta é a quinta edição do Relatório de Sustentabilidade da VLI. O documento é publicado anualmente, coincidindo com o ciclo do relato financeiro da companhia, e apresenta as principais iniciativas realizadas no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024, além de trazer informações relevantes que

ocorreram nos primeiros meses de 2025, durante a elaboração deste relatório.

A publicação foi desenvolvida em conformidade com as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), versão 2021. A localização de cada indicador ao longo do relatório está apontada no [Sumário GRI](#).

Buscando aprimorar permanentemente seu modelo de relato, a VLI participa do Reporting Matters, iniciativa do Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS) para análise dos relatórios de sustentabilidade de suas empresas associadas.

A Diretoria Executiva aprova as informações relatadas neste documento e os temas materiais da organização. Garantindo, assim, a transparência e a confiabilidade dos dados divulgados.



Para enviar sugestões, tirar dúvidas ou colaborar com este documento, entre em contato conosco pelo e-mail sustentabilidade@vli-logistica.com.br.

Marcelo da Silva Pinto
Terminal Integrador
Santa Luzia (MG)

Mensagem do CEO

GRI 2-22



Fábio Marchiori,
CEO

Após um ano de grandes desafios, temos muito orgulho de apresentar o Relatório de Sustentabilidade 2024 da VLI. Nele, podemos constatar que, mesmo enfrentando as dificuldades de mercado, a trajetória da companhia se manteve guiada pela estratégia expressa no Conexão 2030 e pelos compromissos públicos assumidos em nossa jornada ESG. Continuamos a evoluir na construção de um negócio sustentável, focado em aspectos ambientais, sociais e de governança.

A certeza de onde queremos chegar e a energia das nossas pessoas nos unem e nos impulsionam para encontrar caminhos em múltiplos cenários. Em 2024, tivemos um impacto adverso no volume de carga transportada em nossas ferrovias, influenciada principalmente pela baixa dos preços das *commodities*, além do impacto de fenômenos climáticos. Graças a uma gestão operacional eficiente e à nossa capacidade de adaptação, conseguimos entregar as metas financeiras estabelecidas, tanto em termos de lucro líquido quanto em geração de caixa. Isso é reflexo da maturidade dos nossos processos e da resiliência do nosso modelo de negócios.

Buscamos estabelecer novos fluxos logísticos e ampliar nossa atuação em outros segmentos do mercado, contribuindo para gerar valor e competitividade para os nossos clientes. Um grande destaque do ano foi o açúcar, que teve um aumento significativo no volume transportado pela ferrovia, fruto de uma atuação sincronizada com clientes para encontrar soluções que agilizassem sua descarga nos portos.

Essa estratégia nos tornou referência nesse segmento, com maior *market share* dentro do Porto de Santos (SP).

Também foi o ano em que atingimos 1 milhão de toneladas transportadas para o cliente LD Celulose. Esse marco é um símbolo do nosso comportamento de co-criação uma vez que, junto ao cliente, desenvolvemos uma solução de transporte de celulose solúvel do Triângulo Mineiro até o sistema portuário do Espírito Santo. Isso exemplifica o papel que queremos ter para nossos clientes e que valor compartilhado é uma prática concreta na VLI. Esse esforço se materializou no NPS (Net Promoter Score) que registrou um aumento de 48% no índice de satisfação.

Uma das frentes estratégicas que mais evoluiu no ano de 2024 foi a estruturação de uma proposta madura, flexível e com possibilidade de aporte de aproximadamente R\$ 31 bilhões de investimentos no horizonte de 30 anos para modernização da Ferrovia

A nossa trajetória em 2024 se manteve guiada pelo Conexão 2030 e pelos compromissos públicos assumidos em nossa jornada ESG

Centro-Atlântica. Após a escuta atenta da sociedade, feita por meio de seis audiências públicas realizadas em diferentes cidades e amplos diálogos com diferentes interessados na renovação da concessão, acreditamos ter elaborado um projeto que atende às normas técnicas e regulatórias do governo e que atende às necessidades dos clientes, fornecedores, entidades federativas e órgãos públicos envolvidos no processo.

Outro grande marco do ano foi sermos a primeira empresa do setor a estar habilitada como Agente Transportador Ferroviário de Cargas (ATF-C), o que nos permite operar de forma independente em malhas de outras concessionárias, ampliando nossa flexibilidade operacional, reduzindo custos e fortalecendo nossa eficiência logística.

No âmbito da governança, realizamos algumas reorganizações internas em posições da diretoria e uma ampla revisão de políticas e das nossas práticas, buscando redução em burocracia de processos, aumento de autonomia dos times para privilegiar a agilidade na gestão, sem jamais colocar em risco a efetividade dos controles e a conformidade com leis e regulamentos.

Em 2024, também aderimos ao Pacto Brasil pela Integridade Empresarial, iniciativa da CGU, o que reafirma nosso compromisso com a integridade e transparência em todo ciclo de negócios.

A inovação continua sendo um elemento que permeia nosso negócio e que nos ajuda a encontrar soluções logísticas integradas. Nesse sentido, os avanços expressivos da implantação do sistema semiautônomo Leader já começam a trazer resultados de redução das emissões de CO₂.

Em nosso relacionamento com as comunidades, foram marcantes em 2024 as inaugurações de novas edições do projeto Estações de Memórias, entre elas nas cidades de São João del Rei e Tiradentes, em Minas Gerais, que demonstram o zelo da companhia com o trato do patrimônio histórico ferroviário. Além disso, estabelecemos novos pontos de coleta de resíduos do programa **Novo Trilho**, que une a responsabilidade ambiental à geração de renda para as comunidades.

Nosso índice de favorabilidade medido na pesquisa do *Great Place to Work (GPTW)* mostrou novo avanço, atingindo 85%.

Com isso, avançamos 17 posições na lista de 150 Melhores Empresas para Trabalhar, mudando de 63º para o 46º posição, o que reflete a boa aceitação e a assertividade de nossas práticas de gestão de pessoas.

O percentual de mulheres na companhia segue crescendo, demonstrando a efetividade dos nossos esforços na construção de uma companhia cada vez mais diversa e inclusiva. Alcançamos a marca de 27% de mulheres na alta liderança, nos aproximando da meta de 30% que trabalharemos para alcançar até o final de 2025.

A segurança de nossos empregados e parceiros e a integridade de nossos ativos continuam sendo prioridades inegociáveis. Apesar de um início de ano com um pico nas taxas de acidentes e um acidente de trabalho com consequência grave em abril, implementamos medidas rigorosas que resultaram em uma mudança desse quadro. Trabalhamos continuamente para adotar medidas estruturantes e fortalecer o uso de ferramentas preventivas, a fim de garantir o

bem-estar de todas as pessoas e um ambiente físico e psicologicamente seguro. Em relação a segurança das nossas operações, obtivemos uma redução expressiva de acidentes ferroviários em 2024, alcançando o melhor histórico em quantidade nos últimos cinco anos.

Todos esses avanços e conquistas foram resultado de muito trabalho feito por todos da VLI. Deixo meu agradecimento aos nossos públicos – clientes, acionistas, fornecedores, parceiros e comunidades –, que confiam e seguem conosco nessa jornada. E agradeço, em especial, ao nosso time de apaixonados por logística, que com energia e ousadia contribuem para que a companhia entregue resultados de forma persistente e consistente. Estou certo de que, neste 2025, ano em que a VLI completa 15 anos, seguiremos firmes no nosso propósito de transformar a logística do Brasil.

Fábio Marchiori
CEO

Avançamos 17 posições na lista de 150 Melhores Empresas para Trabalhar, saindo do 63º para o 46º lugar, o que reflete a boa aceitação e a assertividade de nossas práticas de gestão de pessoas



Arisa Cassiano e Tamiris de Souza Godói, Paulínia (SP).

Mensagem do Conselho de Administração

Ao apresentar o Relatório de Sustentabilidade da VLI, meu sentimento é de confiança no futuro. Guiada pelo propósito de transformar a logística brasileira de forma segura e sustentável, ao longo de 2024, a companhia demonstrou consistência em suas ações e solidez em sua gestão e em seus resultados.

A VLI tem o compromisso de promover o desenvolvimento do país e tem demonstrado isso destinando recursos contínuos que contribuem para reduzir a defasagem histórica da infraestrutura nacional. A companhia fez investimentos expressivos, da ordem de R\$ 3,5 bilhões, em 2024, valor que se soma a outros R\$ 29 bilhões (valores corrigidos) investidos desde 2010 para a construção e expansão de um ecossistema integrado que conecta as ferrovias concedidas, portos próprios e de terceiros e terminais intermodais estrategicamente distribuídos pelas malhas das vias férreas.

Essa trajetória de investimentos deve continuar e deverá ser intensificada caso seja aprovada a renovação da concessão da Ferrovia Centro-Atlântica (FCA), que está em análise pelo Governo Federal.

A credibilidade da VLI no mercado vem sendo referendada por classificações de risco AAA nas principais agências de rating internacionais e pela robustez de sua estrutura de Governança. As análises destacam a base de ativos diversificada e complementar, além da geração de caixa robusta e do baixo endividamento.

Em 2024, a VLI manteve a consistência mesmo em um momento de adversidades nos cenários interno e externo. Alguns segmentos importantes, como o de grãos e a siderurgia, foram pressionados pelo cenário internacional de preços, o que afetou o volume transportado nas ferrovias.

A companhia demonstrou habilidade de rever estratégias com rapidez, estabelecendo novos fluxos logísticos e buscando ampliar o transporte de outras commodities, entre as quais se destacou o açúcar. As boas perspectivas para a safra 2025 também indicam uma recuperação do volume transportado, apontando um bom panorama para o ciclo.

Além disso, destaco que foram feitas mudanças na governança visando fortalecer a transparência e a eficiência, incluindo a nomeação de novos membros para o Conselho de Administração e a reorganização da Diretoria.

Quero reforçar, ainda, a energia e a resiliência dos mais de 7,6 mil empregados, que se mantiveram engajados na estratégia e nas metas do ano como o EBITDA, o qual atingiu a marca de mais de 5 bilhões, representando um crescimento de 9% em relação a 2023. Além de R\$ 9,8 bilhões de receita líquida (+8%) e R\$ 1,34 bilhão de lucro líquido recorrente.

A gestão financeira responsável praticada pela diretoria executiva é fundamental para seguir com os avanços tão necessários na Jornada ESG da VLI. A companhia segue evoluindo continuamente nos compromissos públicos que assumiu nessa agenda. Também reafirmou seu compromisso com a integridade e a transparência com a adesão ao Pacto Brasil pela Integridade Empresarial, uma iniciativa da Controladoria-Geral da União (CGU). Adicionalmente, continuaremos buscando a diversidade da equipe em todos os níveis, sempre aliada com o atingimento de resultados e alta performance.

A companhia ainda mostrou celeridade para enfrentar problemas de segurança em suas operações e com seus empregados ao longo de 2024. Mesmo fechando o ano com importantes avanços, esse é um tema fundamental para a execução responsável dos negócios e que com certeza continuará entre as nossas prioridades.

A partir das bases sólidas que vêm sendo construídas, sigo confiante que a VLI se manterá liderando a transformação da logística brasileira e entregando a seus clientes mais eficiência e competitividade.

Marcos Pinto Almeida

Presidente do Conselho de Administração




Marcos Pinto Almeida,
Presidente do Conselho de Administração

Destques do ano

+48% 
Índice de satisfação dos clientes no NPS

85% 
Índice de favorabilidade entre os empregados na pesquisa GPTW

34% 
Crescimento do EBITDA em relação a 2023

35% 
Redução do consumo de água em relação ao ano-base 2020

VALOR PARA OS NEGÓCIOS

- EBITDA de R\$ 4,975 bilhões, um crescimento de 34% em relação a 2023, e Lucro Líquido de R\$ 1,329 bilhão, aumento de 913% se comparado ao ano anterior.
- Classificação AAA em ratings corporativos como Fitch e S&P Global, atestando nossa credibilidade no mercado financeiro.
- Dez anos do **Programa de Ética e Conformidade** com disseminação da cultura de integridade. Com destaque para a obtenção da certificação ISO 37001 - Sistema de Gestão Antissuborno e sua manutenção por meio de auditoria realizada em 2024.
- Apresentação de proposta para renovação da concessão da Ferrovia Centro-Atlântica (FCA).
- Volume recorde de açúcar transportado, atingindo 6,7 milhões de toneladas.
- Aumento de 48% no índice de satisfação dos clientes (NPS - Net Promoter Score), como resultado de ações para melhoria do atendimento e relacionamento.

VALOR PARA AS PESSOAS

- Avanço da presença de mulheres em posições de alta liderança atingindo 27%, 11 pontos percentuais a mais do que em 2020 e 2 p.p. acima do ano anterior.
- Índice de favorabilidade de 85% entre os empregados na pesquisa *Great Place to Work* (GPTW), com crescimento de 2 p.p. em relação a 2023.
- Inauguração de sete novas Estações de Memórias, iniciativa para a preservação da memória ferroviária no Brasil, encerrando o ano com 15 unidades em operação e cerca de vinte e um mil visitantes.
- Implantação de sete novos pontos do projeto de investimento social Novo Trilho, impactando 200 mil pessoas.
- Doze anos do programa de **Voluntariado Corporativo**, o VLI Solidária com 695 voluntários, organizados em 30 comitês.
- Em 2024, foram realizadas 132 ações sociais, contando com 1.304 participações voluntárias. Ao total 15.786 pessoas foram beneficiadas.

VALOR PARA O PLANETA

- Redução acumulada de 7,85% em gCO₂e/TKU nas emissões em comparação ao ano-base de 2020, avançando significativamente em direção ao compromisso de reduzir 15% das emissões de gases de efeito estufa por tonelada transportada até 2030.
- Avanço da implementação do sistema Leader, uma tecnologia embarcada nas locomotivas da frota premium da VLI que habilita a operação autônoma assistida dos trens reduzindo variáveis operacionais e o desgaste dos equipamentos e aumentando a segurança e a eficiência energética.
- Avanço em relação a redução do consumo de água nova nas operações, atingindo redução de 35% em relação ao ano-base de 2020, superando o compromisso de reduzir 20% até 2030.

Prêmios e reconhecimentos

Igor Costa Martins Vilaça,
Divinópolis (MG)



GPTW – 150 MELHORES EMPRESAS PARA TRABALHAR

46º lugar, avanço de 17 posições em relação a 2023



VALOR INOVAÇÃO

2º lugar no setor e **41º** no geral



MAIORES DO TRANSPORTE & MELHORES DO TRANSPORTE 2024

Ferrovia Norte-Sul – Tramo Norte eleito como **melhor empresa** no setor ferroviário de cargas



INNOVATIVE WORKPLACES BRASIL

Única empresa do setor de logística selecionada **entre as 20 mais inovadoras** do país



100 OPEN CORPS

2º lugar em Transporte e Logística (única operadora ferroviária)



ÉPOCA NEGÓCIOS 360º

4º lugar no ranking setorial e **94º** no geral



VALOR 1000

9ª posição no setor e **136ª** no geral



VISÃO ANTT DESTAQUES FERROVIA 2024

Dois projetos vencedores: FCA – Jornada Regulatória na categoria Integridade e Detector de Queda de Barreira (DBQ) na categoria engenharia



Alisson Renan, Porto
de Pecém (CE)



PRÊMIO ANTAQ (AGÊNCIA NACIONAL DE
TRANSPORTES AQUAVIÁRIOS)

3º lugar em Gênero e Diversidade – Elas na Logística
3º lugar em Conformidade Regulatória – Tiplam



PRÊMIO ATP (ASSOCIAÇÃO DE
TERMINAIS PORTUÁRIOS PRIVADOS)

1º lugar em inovação portuária (Speed)
2º lugar em impacto social (Nossa Isca)



PRÊMIO INOVATIVOS (FGV EAESP)

1º lugar em Operações e Gestão Portuária (Speed)
3º lugar em Sustentabilidade e Impactos Socioambientais (Novo Trilho)



PRÊMIO DE INTRAEMPREENDEDORISMO 2024 (AEVO)

2º lugar em Inovação de Transformação



PRÊMIO SER HUMANO – ABRH MG

Reconhecimento pela atuação em **Diversidade e Inclusão**, pelo case “Elas na Logística”



ONSV (OBSERVATÓRIO NACIONAL DE
SEGURANÇA VIÁRIA) / MAIO AMARELO

Reconhecimento pela **Campanha Maio Amarelo**, em prol do trânsito seguro.



PRÊMIO ABERJE DE
COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL

Vencedora na regional Minas Gerais e Centro-Oeste, categoria multipúblicos, pela campanha “Maio Amarelo 2024 – A vida não é um teste”.



26º PRÊMIO MINAS - DESEMPENHO EMPRESARIAL -
MELHORES E MAIORES EMPRESAS

Destaque na categoria Transportes e Logística



UNIÃO BRASILEIRA PARA A QUALIDADE (UBQ)

3º lugar na categoria CCQ com o projeto “Redução do THP (Trem Hora Parado) do Pátio de Imperatriz”.
3º lugar da categoria Lean com o projeto “Reestruturação do Processo de Montagem de Conjunto de Força”

Matheus Henrique Sanção e Wellygton Freitas Santana, Terminal Integrador Ouro Preto (TIOP) - MG

Somos a
VLI

- A VLI
- VLI em números
- Raio-X dos corredores logísticos
- Nossa cultura
- Conexão 2030
- Linha do tempo

A VLI

GRI 2-1, 2-6

Somos uma empresa de logística que oferece soluções multimodais sustentáveis. Criada em 2010, a VLI S.A. é uma sociedade anônima fechada com fins lucrativos que possui sede em São Paulo (SP) e mantém o principal escritório administrativo em Belo Horizonte (MG).

Comprometidos com a inovação e com a sustentabilidade, valorizamos nossos empregados, contribuímos para o desenvolvimento das comunidades e buscamos o crescimento do negócio atuando em parceria com nossos clientes. Contamos com um time diverso para transportar as riquezas do Brasil, unindo diferentes culturas ao conectarmos portos, ferrovias e terminais em dez estados brasileiros, além do Distrito Federal.

Segmentos atendidos

Atuamos como parceiro logístico de importantes segmentos do mercado, como indústrias, mineradoras, trading companies e empresas que intermediam operações entre produtores e compradores, tanto em exportações quanto em importações. Nossa estrutura está preparada para atender demandas intensivas de transporte de carga, com soluções divididas por segmentos estratégicos. As principais frentes de atuação da VLI são:

Atendemos
148 clientes
em nossos
7 segmentos
de atuação

→ GRÃOS

Com uma solução logística multissetorial totalmente integrada — do campo ao navio — transportamos soja, milho e farelo, que juntos representam um volume anual de 34,4 milhões de toneladas úteis (TU) movimentadas. Nossa atuação conecta a origem produtiva ao embarque portuário, oferecendo agilidade e eficiência em toda a cadeia.

→ COMBUSTÍVEL

Realizamos o transporte de gasolina, etanol, diesel e biodiesel, com foco em ampliar a capilaridade da distribuição de combustíveis no território nacional. Nossa atuação é concentrada na região Norte do Brasil, contribuindo para a expansão da infraestrutura logística nesse eixo estratégico.

→ AÇÚCAR

Nossa operação conecta os polos produtores de açúcar do centro-sul brasileiro ao Porto de Santos, de onde o produto segue para mercados internacionais. Oferecemos uma cadeia logística integrada, que inclui recepção nos terminais, capacidade de armazenagem em grande escala e encaminhamento eficiente ao terminal portuário.

→ FLORESTAIS

Apoiamos a indústria de celulose em todas as etapas logísticas, desde o transporte das toras de madeira utilizadas como matéria-prima até a entrega da celulose nos portos. Com mais de 9,3 milhões de toneladas movimentadas anualmente, consolidamo-nos como um parceiro estratégico relevante para o setor florestal e de celulose.

→ SIDERÚRGICOS

Contribuímos com diversos setores industriais, entre eles o automotivo, o de alumínio e o siderúrgico. Somos responsáveis por transportar uma ampla variedade de produtos voltados à exportação, bem como insumos essenciais para o funcionamento da cadeia industrial brasileira.

→ MINERAIS

Nosso serviço abrange o transporte de diferentes minérios, como ferro, cromo, manganês, magnésita e bauxita. Apoiamos todo o processo de exportação — desde a recepção do produto, o carregamento na ferrovia, o deslocamento até o porto e, por fim, o embarque.

→ FERTILIZANTES

A operação logística de fertilizantes segue o fluxo inverso ao escoamento de grãos. Como cerca de 82% do insumo consumido no Brasil é importado, atuamos no recebimento nos terminais portuários, na armazenagem e no transporte até os clientes responsáveis pelo beneficiamento e entrega ao produtor rural. Esse fluxo tem sido continuamente aprimorado com projetos que otimizam a importação e a logística nacional do setor.

Terminal Integrador
Porto Nacional (TO)

Ativos que operamos



FERROVIAS

→ FERROVIA CENTRO-ATLÂNTICA (FCA)

- Principal eixo de integração entre as regiões Sudeste, Nordeste e Centro-Oeste
- 7.220 km de extensão
- Passa por mais de 300 municípios, em 7 Estados brasileiros (Minas Gerais, Espírito Santo, Rio de Janeiro, Sergipe, Goiás, Bahia e São Paulo) e no Distrito Federal
- Contrato de concessão vigente até agosto de 2026, em negociação com o Ministério dos Transportes para eventual renovação antecipada

→ FERROVIA NORTE-SUL (FNS) – TRAMO NORTE

- Importante rota de exportação de cargas das regiões Centro-Oeste e Nordeste
- 720 km de extensão
- Passa por 25 cidades, em 2 Estados (Maranhão e Tocantins)
- Linha férrea entre Açailândia (MA) e Porto Nacional (TO)
- Contrato de concessão vigente até dezembro de 2037



Avanços no processo de renovação do contrato de concessão da FCA

Em 2024, seguimos avançando nas tratativas para *prorrogação* antecipada do contrato de concessão da Ferrovia Centro-Atlântica (FCA), em vigor até 2026. Ao longo do ano, por meio da Portaria do Ministério dos Transportes nº 532/2024, foram emitidas novas diretrizes para serem consideradas no processo.

A FCA promoveu os ajustes necessários e, ainda em 2024, foi reaberta a Audiência Pública do Processo de Prorrogação, com a realização de seis sessões presenciais em diferentes Estados, visando colher as contribuições da sociedade. Em 2025, seguimos as negociações com o governo federal, incluindo o Ministério dos Transportes e a Agência Nacional de Transpor-

tes Terrestres (ANTT), com o intuito de finalizar as análises das contribuições e últimos ajustes para prosseguimento do processo junto ao Tribunal de Contas da União (TCU).

A renovação da concessão viabilizará um novo plano de investimentos de aproximadamente R\$ 31 bilhões e 10 mil empregos em 30 anos. Os recursos serão investidos em aquisição de locomotivas e vagões, melhorias na malha, obras de modernização de acesso portuário e intervenções para solução de interferências viárias. Além disso, irá trazer eficiência e aumentar o volume de cargas transportadas, criando oportunidades em toda a cadeia logística.



PORTOS

→ TERMINAL INTEGRADOR PORTUÁRIO LUIZ ANTÔNIO MESQUITA (TIPLAM) – SANTOS (SP)

- Autorização para operação portuária de cargas até outubro de 2039
- Desde dezembro de 2021, possui a certificação ISO 14001, de gestão ambiental

→ TERMINAL MARÍTIMO INÁCIO BARBOSA (TMIB) – ARACAJU (SE)

- Autorização até junho de 2040 para operação portuária de cargas

→ TERMINAL PORTUÁRIO SÃO LUÍS (TPSL) – SÃO LUÍS (MA)

- Operação portuária regulada por meio de contrato formalizado com a Empresa Maranhense de Administração Portuária (EMAP) até março de 2043 para operação de movimentação portuária de cargas
- Desde dezembro de 2021, possui a certificação ISO 14001, de gestão ambiental

→ TERMINAL DE TUBARÃO – PRODUTOS DIVERSOS (TPD) – VITÓRIA (ES)

- Autorização da Vale para operação até setembro de 2039
- Por meio de autorização específica da Agência Nacional de Transportes Aquaviários (ANTAQ), realizamos movimentação de cargas para a operação de produtos diversos diretamente aos clientes

→ TERMINAL DE TUBARÃO – GRANÉIS LÍQUIDOS (TGL) – VITÓRIA (ES)

- Autorização da Vale para operação até setembro de 2039
- Realizamos o agenciamento de cargas de clientes para a operação de granéis líquidos (TGL)

→ TERMINAL DE PRAIA MOLE (TPM) – VITÓRIA (ES)

- Autorização da Vale para operação até setembro de 2039
- Realizamos o agenciamento de cargas de clientes para a operação portuária

→ TERMINAL PORTUÁRIO DO PECÉM – SÃO GONÇALO DO AMARANTE (CE)

- Operação portuária credenciada pela empresa Complexo do Pecém para fins de prestação dos serviços portuários de movimentação de cargas para as empresas Companhia Siderúrgica do Pecém (CSP), Porto do Pecém Geração de Energia e Pecém II Geração de Energia no Terminal Portuário do Pecém
- Entre os serviços prestados estão incluídas as operações de 8,6 km de esteiras transportadoras que ligam o complexo industrial ao porto e pelas quais são movimentados pelotas, minério e carvão



Martins Carlos Barbosa,
Porto de Pecém (CE)



TERMINAIS INTEGRADORES



TERMINAL INTEGRADOR ARAGUARI (TIA), EM MINAS GERAIS

- Transbordo e armazenagem de soja, farelo, milho e fertilizantes



TERMINAL INTEGRADOR OURO PRETO (TIOP), EM MINAS GERAIS

- Conexão de cargas entre a Estrada de Ferro Vitória a Minas, concedida à Vale, e a ferrovia da MRS, e movimentação de produtos siderúrgicos acabados (bobinas, fardos, chapas e placas de aço)



TERMINAL INTEGRADOR PIRAPORA (TIPI), EM MINAS GERAIS

- Carregamento ferroviário e descarga rodoviária de soja e milho



TERMINAL INTEGRADOR SANTA LUZIA (TISL), EM MINAS GERAIS

- Transbordo de produtos e insumos siderúrgicos para os clientes do Vale do Aço (MG)



TERMINAL INTEGRADOR UBERABA (TIUB), EM MINAS GERAIS

- Transporte e armazenagem de soja, farelo, milho e açúcar



TERMINAL INTEGRADOR GUARÁ (TIGU), EM SÃO PAULO

- Especializado em cargas de açúcar; sistema de transbordo, transporte e armazenagem



TERMINAL INTEGRADOR PALMEIRANTE (TIPA), NO TOCANTINS

- Carregamento de grãos



TERMINAL INTEGRADOR PORTO NACIONAL (TIPN), NO TOCANTINS

- Transbordo e armazenagem de soja e milho



TERMINAL INTEGRADOR PORTO FRANCO (TIPF), NO MARANHÃO

- Transbordo e armazenagem de milho e soja

Terminal Integrador Araguari (TIA), MG





INTEGRAÇÃO RODOVIÁRIA

O Trato foi criado para integrar o modal rodoviário de forma eficiente aos outros modais da companhia. Desde seu lançamento em 2019, a plataforma tem se consolidado como uma solução completa para otimizar e gerar eficiência na cadeia logística dos clientes, agregando valor aos parceiros logísticos. Seus principais produtos e funcionalidades são:

- Multissetorialidade e transporte rodoviário: utiliza a tecnologia para tornar a cadeia logística mais eficiente e competitiva para os clientes, oferecendo uma solução *de ponta a ponta*. Com a inclusão do modal rodoviário no portfólio, a VLI reforça sua capacidade de oferecer serviços integrados através da multissetorialidade garantindo mais flexibilidade e confiabilidade nas entregas.
- Agendamento: organiza a chegada de volumes rodoviários aos terminais da VLI, otimizando sua ocupação, propiciando mais capacidade de planejamento para os motoristas, além de melhorar a qualidade de vida com a escolha da melhor agenda para descarga via aplicativo.
- Cadenciamento e Orquestração: Aumenta a produtividade no giro para execução do modal rodoviário utilizando análises preditivas com os dados dos produtos Trato para otimizar o transporte rodoviário, oferecendo uma solução completa que reduz os tempos de ineficiência na espera da descarga/carga, aumentando a eficiência dos fretes rodoviários.

Por meio da multissetorialidade e de um ecossistema de produtos e serviços integrados, o Trato garante um ciclo de transporte mais ágil, com redução de tempos ociosos e melhor utilização dos recursos. Clientes, transportadoras e outros players logísticos têm acesso a uma solução que organiza, otimiza e potencializa os fluxos logísticos, gerando mais produtividade e rentabilidade a cada operação.



Resultados do Trato em 2024

+30  **clientes**
contrataram os serviços multimodais da VLI

3,8  **mi**
de toneladas transportadas no modal rodoviário

530  **mil**
viagens no modal rodoviário agendadas e monitoradas no Trato

25,8  **mi**
de toneladas agendadas em terminais e portos da VLI

3,9  **mi**
de toneladas em viagens rodoviárias orquestradas pelo Trato

+320  **mi**
de receita gerada pelo Trato (R\$)

VLI em números*



Mais de **7,6 mil empregados** apaixonados por transformar a logística do país



R\$ 10 bilhões de receita bruta em 2024



Presente em cerca de **300 municípios** de **10 estados e DF** com **5 corredores logísticos**



R\$ 4,975 bilhões de EBITDA, um **crescimento de 34%** em relação a 2023



148 clientes atendidos pela VLI, em seus 7 segmentos



800 locomotivas e **24 mil vagões** mobilizados em operações ferroviárias



60 milhões de toneladas transportadas em **8 mil quilômetros** de ferrovias



9 terminais integradores para transbordo e armazenagem



40 milhões de toneladas elevadas em **8 estruturas portuárias**



4.107 fornecedores, um crescimento de 2,3% em relação ao ano anterior

Raio-x dos corredores

Corredor Norte

Compreende os estados do Tocantins e Maranhão. Possibilita o escoamento da produção de grãos do MATOPIBA (Maranhão, Tocantins, Piauí e Bahia) e região do Mato Grosso, Pará e Goiás, pelo Terminal Portuário São Luís. Viabiliza projetos para o transporte de combustíveis, celulose e minerais.



Ferrovia: Ferrovia Norte-Sul (FNS) e operação da Estrada de Ferro Carajás (EFC) por meio de acordo com a Vale



Porto: Terminal Portuário São Luís (TPSL) e operação para clientes no Porto de Pecém e no Terminal de Grãos do Maranhão (Tegam)



Terminais: Terminal Integrador Porto Nacional (TIPN), Terminal Integrador Palmeirante (TIPA) e Terminal Integrador Porto Franco (TIPF)

Corredor Leste

Localizado em uma região altamente competitiva, passando pelos estados de Minas Gerais, Espírito Santo e Sergipe, atende à demanda da indústria siderúrgica, realiza exportação de grãos e transporta cargas de carvão, fertilizantes e combustíveis.



Ferrovia: Ferrovia Centro-Atlântica (FCA) e operação por meio de acordo com a Vale da Estrada de Ferro Vitória a Minas (EFVM)



Porto: Terminal Marítimo Inácio Barbosa (TMIB) – Barra dos Coqueiros (SE) com operação própria e Porto de Tubarão, em Vitória (ES), com operação própria no Terminal de Produtos Diversos (TPD) e operação para clientes no Terminal Portuário Praia Mole (TPM) e no Terminal de Granéis Líquidos (TGL)



Terminais: Terminal Integrador Araguari (TIA), Terminal Integrador Ouro Preto (TIOP), Terminal Integrador Pirapora (TIPI) e Terminal Integrador Santa Luzia (TISL)Palmeirante (TIPA) e Terminal Integrador Porto Franco (TIPF)

Corredor Sudeste

Além de São Paulo e de trechos de Minas Gerais, também engloba parte de Goiás e o Distrito Federal, importantes regiões produtoras do país. Envolvendo uma das principais rotas de exportação do Brasil, permite o escoamento principalmente de soja, açúcar e fertilizantes.



Ferrovia: Ferrovia Centro-Atlântica (FCA)



Porto: Terminal Integrador Portuário Luiz Antônio Mesquita (Tiplam), Porto de Santos (SP)



Terminais: Terminal Integrador Guará (TIGU) e Terminal Integrador Uberaba (TIUB)

Corredor Minas-Bahia

Passando pelos estados de Minas-Gerais e Bahia, infraestrutura logística que interliga os estados de Minas Gerais e Bahia, perpassando da região da cidade de Corinto (MG) até Alagoinhas (BA).



Ferrovia: Ferrovia Centro-Atlântica (FCA)

Corredor Minas-Rio

Passando pelos estados de Minas-Gerais e Rio de Janeiro, viabiliza importantes fluxos de produtos como coque e calcáreo.



Ferrovia: Ferrovia Centro-Atlântica (FCA)



- VLI - Ferrovia Centro-Atlântica (FCA)
- VLI - Tramo Norte Ferrovia Norte-Sul (FNS)
- Terminal integrador
- Porto próprio
- Porto de terceiros

Nossa cultura

Temos em nosso DNA a paixão pela logística, a inovação e a vontade de fazer diferente, conectando pessoas, propósitos e resultados. Nosso time pratica segurança além do discurso, tem atitude certa para resolver e cultiva o respeito e o bem-estar de todas as pessoas.

VISÃO

Seremos a primeira escolha dos clientes e referência em sustentabilidade na logística brasileira e, impulsionados pela energia das nossas pessoas, estaremos entre as maiores e mais rentáveis empresas do Brasil até 2030.

VALORES



CUIDADO GENUÍNO

Praticamos segurança e cultivamos o respeito e o bem-estar de todos.



CLIENTES

Colocamos o cliente no centro das decisões.



ATITUDE CERTA

Agimos sempre de forma ética.



RESULTADOS

Entregamos resultados de forma persistente e consistente.



EMPREENDER

Inovamos com coragem e simplicidade.



VALOR PARA TODOS

Criamos e compartilhamos valor por onde passamos.

PROPÓSITO

TRANSFORMAR A LOGÍSTICA DO BRASIL.

COMPORTAMENTOS-CHAVE

- Criamos um ambiente de respeito, confiança e sem melindres.
- Promovemos soluções ágeis e eficientes com os clientes.
- Temos disciplina na rotina e desafiamos o status quo.

CRENÇAS

- A opinião de todos tem a mesma importância, independente do cargo.
- Somos valorizados por expor e solucionar problemas.
- Cumprir o prometido gera confiança.
- O sucesso do nosso cliente habilita o nosso sucesso
- Gestão com disciplina é o caminho para a excelência.
- Resultados excepcionais vêm da ousadia de se desafiar.



Conexão 2030

Lançado em 2021, o Conexão 2030 traduz a estratégia de negócio da VLI que irá levar a companhia a alcançar seu propósito de transformar a logística do Brasil com eficiência, segurança e geração de valor a todos os públicos.

O documento reforça nosso propósito, ambição, metas de negócio, jornadas (caminho para chegar lá) e destaca nossos valores e crenças (comportamentos que apoiam nossa jornada). Conecta, assim, nossa estratégia corporativa com a nossa cultura organizacional para que cada empregado saiba como pode contribuir para o nosso sucesso.

A disciplina de gestão, a Jornada ESG e a agenda de inovação são bases fundamentais para execução da estratégia de negócio da VLI.

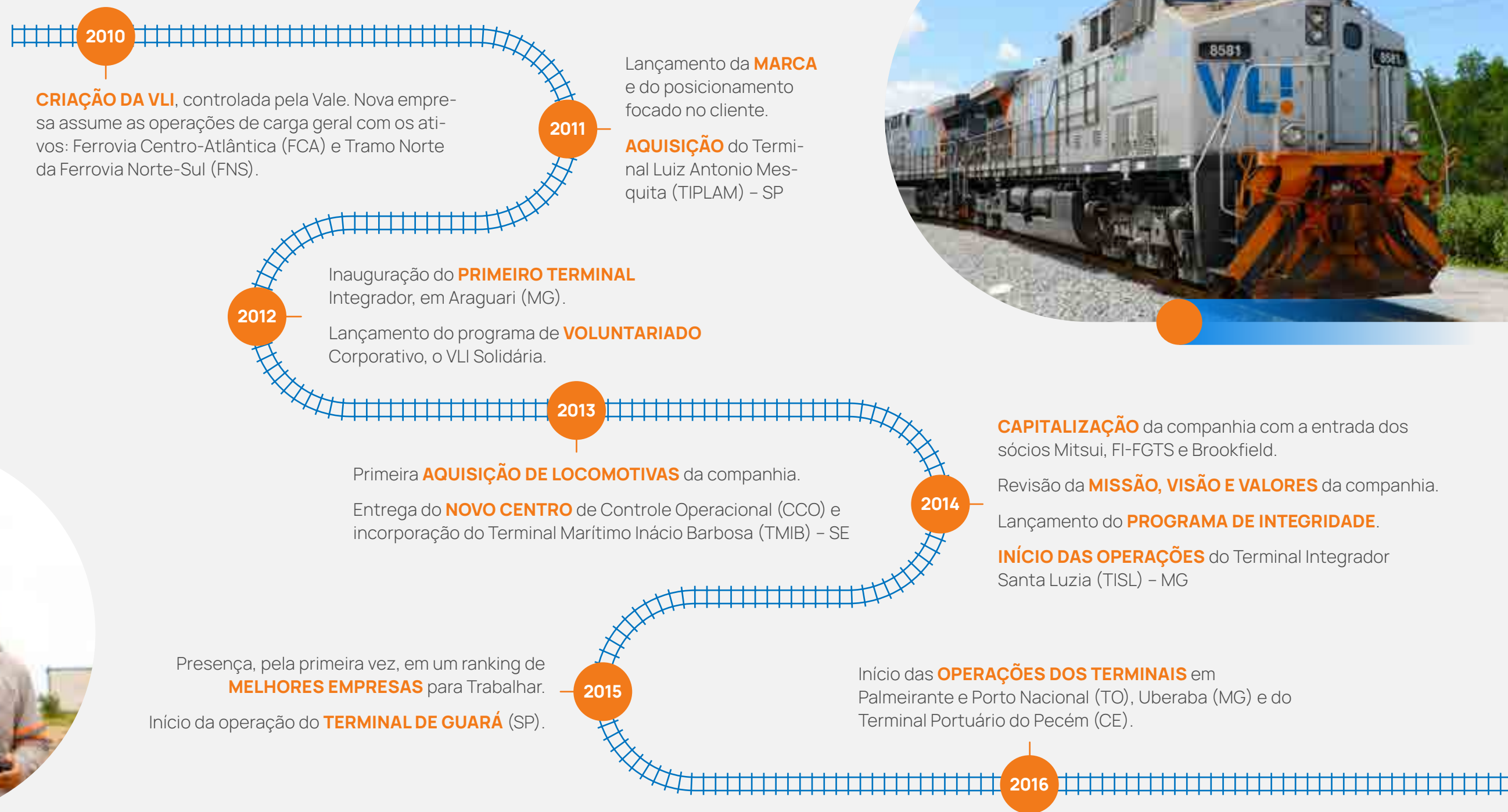
O Conexão 2030 traduz a estratégia da VLI, e reforça o nosso propósito de transformar a logística do Brasil com eficiência, segurança e geração de valor a todos os públicos.

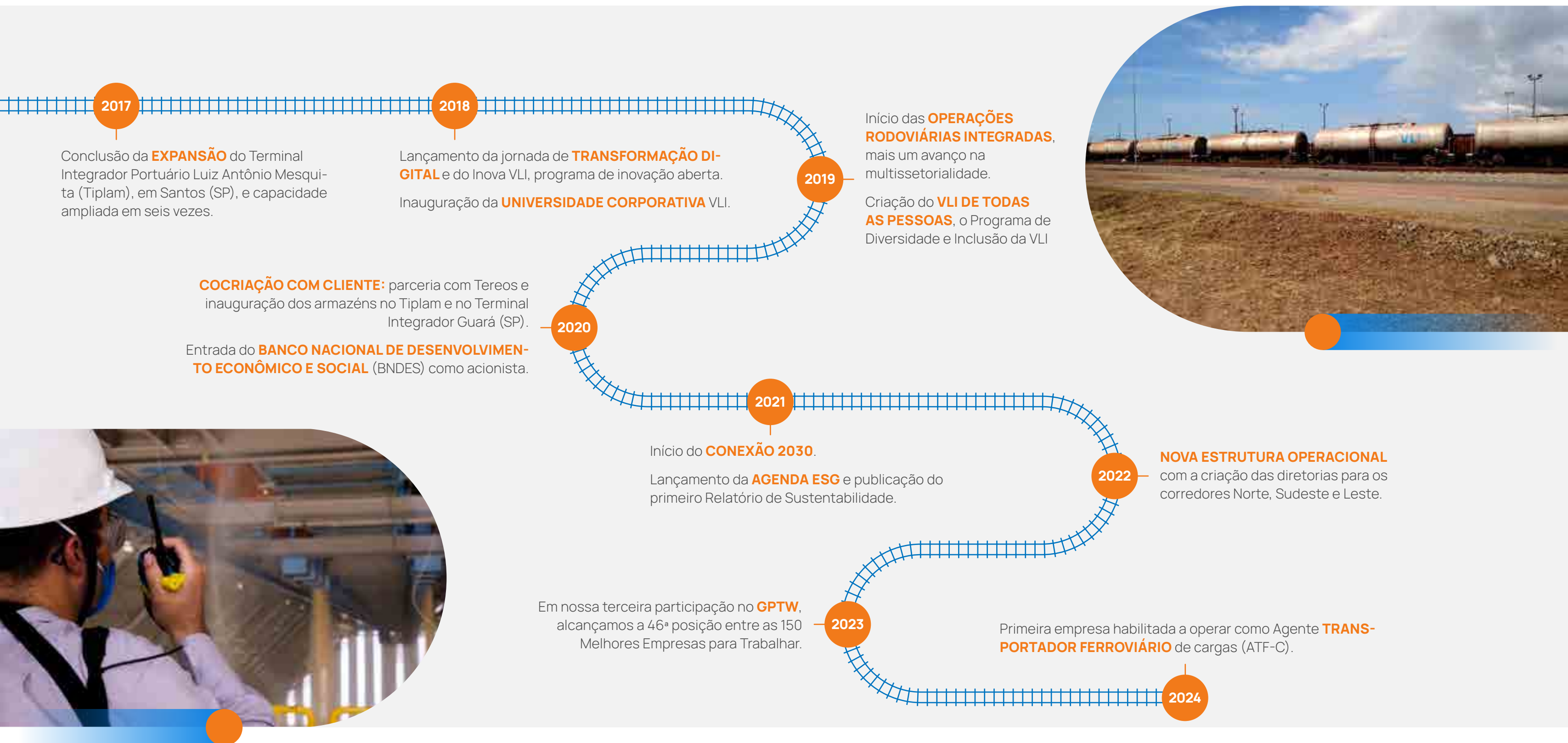
Linha do tempo

Em 2025, a VLI completa 15 anos de história. Confira os principais marcos nessa jornada e transformação da logística brasileira.



Rafhael Batista Soares,
Porto de Pecém (CE)





Transformando a logística para um **Brasil sustentável**

Cenário macroeconômico

Nossas operações em 2024

Modelo de gestão

Estratégia ESG

Engajamento com *stakeholders*

Estratégia de Inovação

Cenário macroeconômico

Os investimentos do setor brasileiro de transportes e logística em infraestrutura tiveram um crescimento expressivo no ano de 2024. Segundo dados da Associação Brasileira da Infraestrutura e Indústrias de Base (Abdib), o setor recebeu R\$ 63 bilhões de investimentos ao longo do ano, o que representou um crescimento real de 58,3% em relação a 2023.

Foi o maior crescimento entre os setores acompanhados pela associação, que inclui também dados de energia elétrica, telecomunicações e saneamento. De acordo com a associação, mesmo com a aceleração dos investimentos gerais em infraestrutura nos últimos anos, o montante ainda não vem sendo suficiente para cobrir a defasagem de depreciação dos ativos públicos de infraestrutura. Grande parte desse investimento em logística e transportes vem sendo feito no transporte ferroviário, para atender à crescente demanda do agronegócio e da indústria.

O ano de 2024 impôs desafios ao setor logístico no Brasil. Alguns dos principais mercados atendidos enfrentaram adversidades que impactaram o volume transportado, especialmente pelas ferrovias. Na siderurgia, houve uma redução expressiva dos fluxos de minério e coque, em função principalmente

da oferta de aço da China no mercado global a preços competitivos.

No agronegócio, o segmento de grãos enfrentou uma dinâmica comercial desfavorável devido aos eventos globais, como a boa safra de soja nos Estados Unidos, que causou uma queda nos preços em bolsa de valores. Isso fez com que o mercado brasileiro operasse na contra margem, ou seja, com os produtores cobrando mais caro do que os compradores estavam pagando – especialmente os da China –, a trading precisava desembolsar a diferença. Com esse cenário e o preço futuro da soja mais alto, houve a opção por reter parte da produção, resultando em um menor volume comercializado e transportado pela ferrovia.

Os fenômenos climáticos também afetaram o planejamento do setor de logística, com previsões de impacto que muitas vezes não se concretizam e por alterar o calendário das safras. Em 2024, havia a perspectiva de que o fenômeno *El Niño* prejudicaria o volume do último trimestre do ano, mas isso não se concretizou.

Para o ano de 2025, a perspectiva para o setor logístico é de crescimento, com investimentos em expansão e tecnologia, impulsionado especialmente pela perspectiva de uma safra agrícola recorde.



\$
3,5 bi
foram investidos pela VLI em 2024 (R\$)



Nossas operações em 2024

Em 2024, as operações da VLI foram marcadas por desafios e por avanços fundamentais para a construção de uma companhia mais eficiente, segura e inovadora. Fizemos investimentos de aproximadamente R\$ 3,5 bilhões ao longo do ano (frente a R\$ 2,3 bilhões no ano anterior).

Como empresa multissetorial, transportamos bens industrializados, siderúrgicos, minerais e do agronegócio. Estamos sempre atentos a novas oportunidades para oferecer soluções logísticas ao mercado. Por exemplo, nos últimos dois anos, passamos a operar com fluxos de retorno nos corredores Norte (FNS) e Sudeste (FCA), voltados ao transporte de fertilizantes e biocombustíveis, e ao transporte de celulose solúvel do Triângulo Mineiro em direção ao sistema portuário do Espírito Santo.

Adquirimos 12 novas locomotivas de última geração, investindo mais de R\$ 250 milhões

Além disso, fomos a primeira empresa do setor a nos habilitar como Agente Transportador Ferroviário de Cargas (ATF-C), o que nos permite operar de forma independente em malhas de outras concessionárias, ampliando nossa flexibilidade operacional, reduzindo custos e fortalecendo nossa eficiência logística.

Esses exemplos demonstram a relevância do negócio da VLI para o cenário brasileiro. Em 2024, 32% dos produtos siderúrgicos produzidos nacionalmente foram transportados por nossas ferrovias e 28% do *market share* da exportação de açúcar brasileiro foram embarcadas no porto da VLI em Santos. Ainda, 25% dos derivados de petróleo consumidos na zona de influência do corredor Norte foram transportados pela companhia e um papel relevante no escoamento de grãos no país.

Em 2024, em função principalmente do cenário macroeconômico e do impacto na exportação de grãos, o volume total de carga transportada foi inferior ao registrado em 2023, que havia sido um recorde na história da companhia. Por outro lado, estabelecemos um recorde histórico de elevação de carga nos portos, atingindo 43,2 milhões de toneladas.

Volume transportado

	2022	2023	2024	VARIAÇÃO 2023-2024
Volume ferrovia MTKU (fat.)	41.611	43.820	41.894	(-4%)
Volume ferrovia mil TU (fat.)	58.230	61.259	60.135	(-2%)
Volume porto mil TU (fat.)	40.945	43.051	43.198	0%

O ano de 2024 foi desafiador para nossos clientes do agronegócio, em função da queda nos preços internacionais de algumas *commodities* e da ocorrência de condições climáticas desfavoráveis que impactaram a safra de grãos brasileira. Essa condição, que afetou especialmente a safra de grãos, provocou uma alteração na matriz de cargas. Buscamos compensar a queda ampliando o transporte de outros produtos, com destaque para o açúcar, que registrou seu melhor ano (leia mais na página xx).

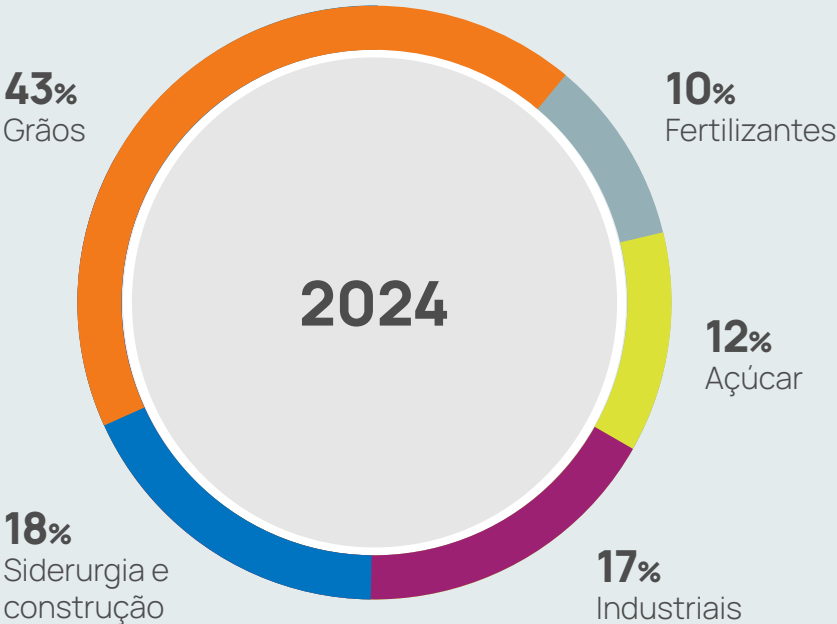
Apesar da queda nas exportações de aço, a produção e o consumo nacional cresceram devido à demanda da construção civil, indústria automotiva e bens de capital e consumo. No entanto, as importações também permaneceram elevadas, limitando o crescimento dos nossos principais clientes nesse segmento. No setor de fertilizantes, 2024 registrou um aumento nas importações, alcançando o maior volume dos últimos cinco anos.

Outro fator que afetou o volume transportado em nossas ferrovias em 2024 foi a segurança. Após incidentes em eixos de vagões, fizemos uma paralização de

aproximadamente 31% da frota do Corredor Leste para uma ampla revisão de segurança, reforçando a prioridade desse tema para a VLI (leia mais na página xx).

Apesar dos desafios e impactos, terminamos o ano de 2024 com uma execução 2% menor, o que entende-se que é praticamente em linha com o orçado. Para 2025, estruturamos o **Aumenta o Volume**, programa voltado para gestão de indicadores e solução de problemas com método visando o atingimento do resultado.

Mix de produtos



Cláudio da Silva, Porto de Pecém (CE)

Modelo de Gestão

O **Modelo de Gestão VLI (MGV)** é um guia de práticas que tem por objetivo promover o alcance dos resultados da companhia por meio de uma operação integrada, estável e que melhore continuamente para atender o cliente suportando a estratégia do Conexão 2030.

O modelo orienta o caminho que precisamos percorrer para alcançar os objetivos da VLI conectando processos e cultura. É um grande símbolo do comportamento-chave “Temos disciplina na rotina e desafiamos o status quo” e acelera a maximização da utilização e rentabilidade dos ativos, um dos direcionadores estratégicos da VLI.

O MGV prioriza a simplicidade, a objetividade, a excelência operacional e a inovação, além de medir práticas de gestão atrelado ao atingimento de resultado. Para tal, possui três objetivos praticados desde 2022 e em constante evolução nas áreas:



Formação de 21 empregados em Green Belt e 58 em Yellow Belt em 2024, metodologias de solução de problema

ALCANÇAR ESTABILIDADE E MELHORIA CONTÍNUA NAS ÁREAS

1

É executado por meio da gestão da rotina, com indicadores e metas, da padronização e de ações e melhorias para a solução de problemas, com vista a uma atuação segura.

INTEGRAR A ATUAÇÃO DAS ÁREAS

2

Conectando todos os elos do processo, com indicadores integrados para orientar a otimização de recursos e ativos, visamos entregar resultados melhores para os clientes.

HABILITAR A TRANSFORMAÇÃO DO NEGÓCIO

3

Fazemos uso de gestão de projetos, criação por interação, responsabilidade e autonomia para iniciativas de transformação e inovação como forma de construir soluções ágeis que promovam saltos de performance.

Além da aplicação nas áreas, o MGV também se materializa em alguns símbolos dentro da VLI. São eles:

➔ MELHORIA CONTÍNUA

É uma jornada que visa buscar resultados cada vez melhores – sejam eles nos processos ou serviços, reduzindo desperdícios, aumentando a segurança, qualidade e satisfação do cliente por meio de ferramentas e metodologias gerenciais. Direciona a cultura organizacional para exposição e solução de problemas, tendo como peça-chave os empregados que a promovem de forma cíclica para estabilizar e evoluir a performance da companhia. Em 2024, foram mais de 200 projetos e mais de 500 empregados

envolvidos no processo gerando engajamento, desenvolvimento de pessoas e promoção de soluções.

➔ FMDS

A sigla vem do inglês *Floor Management Development System*, que significa Sistema de Gerenciamento e Desenvolvimento do Chão de Fábrica. Tem como propósito estabelecer a rotina de gerenciamento da performance operacional, através do envolvimento de todas as pessoas, na exposição e solução de problemas, na causa raiz, com o objetivo de atingir os resultados da VLI. É associada a seis pilares: segurança, pessoas, sustentabilidade, cliente, financeiro e processos.

Estratégia ESG

Acreditando que uma logística sustentável é possível e necessária, a VLI cria conexões que geram valor para as pessoas, para os negócios e para o planeta. Desde 2021, mantemos uma agenda de compromissos sociais, ambientais e de governança que contribuem para a nossa jornada de transformação e legado.

A partir do trabalho de construção da nova materialidade realizado em 2023, em 2024 atualizamos também nossa estratégia ESG e nossos compromissos, com o objetivo de seguir em constante evolução e ampliando os impactos positivos causados por nossa atuação, garantindo a aderência a estratégia e ao contexto da companhia, além do impacto gerado em cenários externos mapeados por meio da materialidade.

A **Jornada ESG VLI**, com compromissos até 2030, é o caminho escolhido para continuar transformando a logística do Brasil e ser referência em sustentabilidade no setor. A agenda revisada, divulgada no início de 2025, reforça o nosso desejo de seguir em constante evolução.

Valorizando o que nos trouxe até aqui, os obstáculos já superados, os impactos e os aprendizados, temos clareza de onde queremos chegar e as metas que queremos alcançar.

A Jornada ESG VLI é o caminho escolhido para continuar transformando a logística do Brasil e ser referência em sustentabilidade no setor



Materialidade

GRI 3-1, 3-2

O processo de revisão de nossa materialidade foi realizado em 2023 para identificar temas econômicos, ambientais, sociais e de governança relevantes que geram impacto sobre a VLI e que influenciam significativamente as avaliações e decisões das nossas partes interessadas. Este relatório já apresenta e prioriza o reporte dos temas identificados como materiais em 2023.

O mapeamento, desenvolvido a partir das diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI) que estão vigor desde janeiro de 2023, considerou a priorização de temas por 513 pessoas, entre Diretoria Executiva, conselheiros, empregados, clientes, fornecedores e representantes do poder público, além da consulta a um especialista do setor de infraestrutura e logística.

Em 2023, foi feita a revisão da nossa matriz de materialidade, seguindo as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI). O processo considerou a priorização de temas por 513 pessoas, entre Diretoria Executiva, conselheiros, empregados, clientes, fornecedores e representantes do poder público



ETAPAS

IDENTIFICAÇÃO



Análise de fontes secundárias para o levantamento dos principais temas relevantes para o segmento de atuação e *benchmarking*.

REFERÊNCIAS INTERNAS

- Análise de seis entrevistas realizadas com lideranças da VLI de áreas-chave.
- Análise de oito tipos de documentos internos, incluindo, dentre outros, relatórios, código de conduta e políticas.

REFERÊNCIAS EXTERNAS

- Análise de documentos setoriais, como as diretrizes de Sustentabilidade do Ministério da Infraestrutura, Plano Nacional de Logística 2035 e SASB - *Rail Transportation/Marine Transportation*.
- *Benchmarking* com seis empresas do setor e clientes VLI.

PRIORIZAÇÃO



Pesquisas online com *stakeholders* internos e externos, totalizando 499 participações.

- Pesquisa online com 438 respostas válidas de empregados e lideranças da VLI.
- Pesquisa com 61 respostas de *stakeholders* externos (fornecedores, clientes, sindicatos, parceiros, poder público e outros).
- Entrevista com 100% dos integrantes do Conselho de Administração.
- Entrevista com um especialista do setor.

ANÁLISE



Avaliação das prioridades de cada público consultado a partir das normas GRI e de ferramenta específica, resultando nos temas materiais e estratégicos para a companhia.

- Aplicação das Normas GRI 3 (2021): Temas Materiais utilizando ferramenta de análise desenvolvida pela consultoria.
- Validação dos resultados com a área de Gestão de Riscos e especialista externo.
- Validação com integrantes do Conselho de Administração.

VALIDAÇÃO



Apresentação e validação dos temas materiais pela Diretoria Executiva e Conselho de Administração, incluindo as seguintes informações:

- Detalhamento dos temas materiais e dos temas estratégicos, demonstrando a visão geral e a visão por stakeholder.
- Especificação dos riscos e oportunidades dos temas materiais.
- Explicação da relação de cada um dos temas com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODSs) e com os requisitos GRI.

Principais resultados

Este trabalho resultou na priorização de sete temas materiais e cinco temas estratégicos, importantes para o desempenho de sustentabilidade da companhia e que direcionam nossa estratégia ESG.

Temas materiais são temas prioritários que atingiram o limiar definido para materialidade pela avaliação dos *stakeholders* e

de documentos, e precisam atender às Normas GRI no relatório de sustentabilidade em sua completude.

Temas estratégicos são temas com importância para o desempenho de sustentabilidade da VLI e que serão parte da estratégia ESG da VLI, seja através da inclusão como subtema em um tema material ou separadamente.


TEMAS MATERIAIS E TEMAS ESTRATÉGICOS

TEMAS MATERIAIS

DESCRIÇÃO


TEMAS ESTRATÉGICOS

DESCRIÇÃO




Relacionamento com comunidades e desenvolvimento regional

Investimentos sociais nos municípios ao longo da operação que geram valor para a sociedade e relacionamento com as comunidades. Desenvolvimento socioeconômico das regiões atendidas por meio de geração de emprego, conhecimento e produção e atração de outros empreendimentos.




Saúde, segurança e bem-estar dos empregados

Saúde e segurança, cuidado com as pessoas e práticas de bem-estar e saúde mental dos empregados.




Segurança das operações

Gestão de riscos operacionais e segurança das operações, incluindo questões socioambientais e de impacto à sociedade, como abalroamentos e atropelamentos.




Relacionamento com cliente e qualidade do serviço

Atendimento ao cliente, qualidade do serviço, capacidade e integração logística, soluções para maximizar o transporte de cargas.




Ética e transparência

Práticas relacionadas à ética, integridade, *compliance*, transparência e anticorrupção.



Gestão dos impactos ambientais

Mitigação de ruído e vibração, controle da qualidade do ar, gestão de riscos e impactos ambientais de projetos, obras e operações, preservação da biodiversidade. Gestão dos recursos hídricos e de resíduos e promoção de economia circular.



Eficiência climática

Adaptações no uso de combustíveis, controle de emissão de gases de efeito estufa (GEE) e emissão de créditos de carbono.



Cadeia de fornecimento responsável

Monitoramento dos impactos sociais e ambientais da cadeia de fornecimento, preservação de condições de trabalho dignas e justas nos fornecedores e prestadores de serviço.



Respeito e promoção aos direitos humanos

Promoção dos direitos humanos em todas as operações e na cadeia de valor.



Diversidade e inclusão

Promoção da diversidade e da inclusão com ações para equidade de gênero, raça e etnia, gerações, pessoas com deficiência e LGBTQIA+.



Desenvolvimento dos empregados




Gestão de pessoas e carreiras, retenção de talentos, desenvolvimento, formação de lideranças, salários justos e benefícios.



Inovação

Iniciativas de transformação digital e de inovação para alavancar a eficiência e a sustentabilidade das operações.

Nossos compromissos

	COMPROMISSO (ATÉ 2030)*	STATUS EM 2024
<div></div> <div>VALOR PARA AS PESSOAS</div>	Alcançar 0,5 de taxa de acidentes com afastamento e taxa de frequência de acidentes < 2,0.	2,01 de taxa de acidentes com afastamento e 3,4 de taxa de frequência de acidentes.
	Ter iniciativas sociais em pelo menos 35 municípios de atuação, beneficiando mais de 150 mil pessoas.	<div>NOVO</div> Novo compromisso; resultados serão compartilhados a partir de 2025.
	Ter 30% dos cargos de alta liderança ocupados por mulheres até 2025.	27%
<div></div> <div>VALOR PARA OS NEGÓCIOS</div>	Alcançar e manter ao menos 60% de contratação de fornecedores locais.	61,53%
	Ter 100% dos fornecedores críticos avaliados em aspectos ESG e integridade corporativa.	<div>NOVO</div> Novo compromisso; resultados serão compartilhados a partir de 2025.
<div></div> <div>VALOR PARA O PLANETA</div>	Reduzir 15% das emissões de gases de efeito estufa por tonelada transportada em comparação a 2020.	7,85%
	Reduzir 20% do consumo de água nova nas operações em comparação a 2020	35,3%
	Reduzir 15% da taxa de geração de resíduos de rotina.	<div>NOVO</div> Novo compromisso; resultados serão compartilhados a partir de 2025.

*Com exceção da meta de mulheres na alta liderança, cujo compromisso é atingir o resultado em 2025.

ENGAJAMENTO COM STAKEHOLDERS GRI 2-29



EMPREGADOS

O engajamento de nosso time é a chave para alcançar resultados consistentes.

Oferecemos um pacote de remuneração e benefícios atrativo. Promovemos oportunidades de capacitação e desenvolvimento por meio da Universidade Corporativa VLI e parceria com instituições renomadas de ensino.

Realizamos campanhas periódicas voltadas a fortalecer a cultura interna e de ética. Envolvemos nossos empregados e líderes para promover segurança, a saúde e o bem-estar. Mantemos veículos de comunicação para informar e envolver a todos em temas estratégicos, assim como iniciativas de comunicação direta. Atuamos para fortalecer as lideranças e estabelecer relações transparentes com os empregados.

Leia mais na [página xx](#).



CLIENTES

Queremos ser a primeira escolha dos nossos clientes. Estabelecemos relações de parceria buscando oferecer soluções e alternativas adequadas aos diferentes perfis de empresas atendidas.

Realizamos um trabalho contínuo de aproximação para atender as necessidades dos nossos clientes e cocriar soluções logísticas específicas para os seus negócios.

A cada ano, ampliamos iniciativas em temas de sustentabilidade com os clientes, ampliando as parcerias para além da logística. Disponibilizamos canais de comunicação acessíveis para eles expressarem suas necessidades, reclamações ou elogios.

Monitoramos a satisfação com três ondas de pesquisa ao longo do ano e desenvolvemos ações para aprimorar nosso relacionamento com os clientes.

Leia mais na [página xx](#).



COMUNIDADES

Estabelecemos relacionamento direto com comunidades e associações que convivem com as nossas operações estabelecendo conexões, por meio de fóruns e mecanismos estruturados de diálogo.

Mantemos um canal de diálogo permanente com as comunidades, o Alô VLI, para esclarecimento de dúvidas e registro de manifestações.

Outra iniciativa é o programa de Visitas, **Braços Abertos**, que recebe representantes das comunidades em nossas unidades operacionais ao longo do Brasil. Desenvolvemos projetos socioambientais em comunidades onde estamos presentes, fortalecendo nosso vínculo e compartilhando valor em diferentes territórios de atuação.

Leia mais na [página xx](#).



FORNECEDORES

Nossos parceiros são peça fundamental para atingirmos nossos objetivos estratégicos. Priorizamos a contratação local visando contribuir com o desenvolvimento econômico regional e buscamos parceiros comprometidos com os nossos valores.

Mantemos nosso relacionamento por meio do portal de Atendimento aos Fornecedores. Realizamos anualmente o Dia VLI, um encontro de nosso time com entidades locais para estreitar o relacionamento, e visitamos federações e câmaras de comércio locais e potenciais parceiros para conhecer os principais fornecedores de cada região.

Leia mais na [página xx](#).



PODER PÚBLICO

Mantemos um relacionamento próximo e diálogo aberto e transparente com órgãos governamentais nas esferas municipal, estadual e federal, contribuindo para discussões de políticas públicas voltadas ao constante desenvolvimento da infraestrutura brasileira.

Leia mais na [página xx](#).

A VLI mantém relações com seus públicos baseadas em transparência, ética e proximidade. Desenvolvemos iniciativas específicas de comunicação e diálogo para manter o engajamento com cada um deles.

Estratégia de **inovação**

GRI 3-3 - [Inovação]

A inovação é o caminho para alcançar nosso propósito e construir a logística do futuro. Impulsionamos pessoas, processos e tecnologias para a constituição de um ecossistema com iniciativas e programas que movimentam a companhia para garantir a oferta de uma logística mais competitiva e sustentável.

Entendemos que a inovação traz contribuições para a Jornada ESG da VLI, com projetos voltados a

sustentabilidade, eficiência energética, descarbonização e gestão de resíduos. Além do desenvolvimento de novos negócios e a melhoria da eficiência operacional, contribuindo, assim, para aumentar a competitividade da companhia e dos seus clientes no mercado.

Possuímos um *hub* de Tecnologia, Inovação e Transformação Digital para concentrar os esforços, impulsionar e acelerar a geração focado em quatro frentes:



FERROVIA DO FUTURO:

Habilitar avanços significativos em eficiência na gestão operacional e de riscos na ferrovia, com o uso de soluções digitais e novas tecnologias.



PORTOS E TERMINAIS INTELIGENTES:

Aumentar a eficiência operacional dos portos e terminais, com segurança e sustentabilidade, por meio do uso de tecnologias e integração completa com a cadeia de valor da VLI.



PLANEJAMENTO DINÂMICO:

Garantir planejamento em interface com o cliente, sem fragilidade na tratativa de dados, além de agilidade na programação e geração de cenários de rastreabilidade do processo decisório.



CUSTOMER EXPERIENCE:

Garantir um atendimento digital e centralizado ao cliente, assegurando informações confiáveis e com qualidade e rastreabilidade.

Flávio Miranda Lellis e Emerson Ramalho,
Terminal Integrador Ouro Preto (TIOP)



Conectamos **pessoas, caminhos e valores**



Em 2024, demos continuidade à Linha Mestra de tecnologia operacional, um plano desenhado no ano anterior que reúne um portfólio de 200 iniciativas a serem implantadas em curto, médio e longo prazo. Os principais temas deste programa são: manutenção inteligente, digitalização de atividades, orquestração do sistema logístico VLI e otimização de processos operacionais. Já temos projetos acontecendo na prática, alguns deles são:

• **ARMAZÉM INTELIGENTE:** iniciativa de indústria 4.0 que utiliza inteligência artificial para melhorar o armazenamento de grãos. Por meio de um braço robótico equipado com sensores e controlado por uma sala de comando, é feita uma análise em tempo real da pilha de grãos, avaliando a densidade e outras propriedades. O sistema inteligente maximiza a capacidade de estoque e evita a contaminação entre as células de armazenamento. Entre os demais benefícios estão a remoção de pessoas de um ambiente de risco, redução no consumo de energia elétrica e otimização do tempo médio de descarga.

• **SPEED - SISTEMA DE PLANEJAMENTO DE EMBARQUE E DESEMBARQUE DE NAVIOS:** antes, o plano de embarque e desembarque de navios era feito exclusivamente pelo capitão e com foco apenas na estabilidade do navio, sem preocupação com o tempo necessário para a conclusão do embarque ou desembarque. Com a implantação do software, propor os planos de embarque e desembarque, considerando a capacidade operacional dos portos, os interesses dos clientes e garantindo a estabilidade e a segurança dos navios, de forma personalizada para cada embarcação. Criado em jornadas de

intraempreendedorismo, o projeto já está implantado em todos os portos próprios da VLI e contabiliza uma redução mensal de 50 horas no tempo de operação.

• **RASTREABILIDADE DE ATIVOS:** a iniciativa utiliza tecnologia RFID (Radio-Frequency Identification, em português, radiofrequência) para identificar e monitorar em tempo real os vagões do corredor Norte por meio da instalação de tags e antenas leitoras em pontos estratégicos da malha ferroviária. O sistema é integrado ao SCCF (Sistema de Controle de Componentes Ferroviários), que centraliza os dados capturados e os disponibiliza para análise e tomada de decisão. A instalação foi realizada em 98% da frota, abrangendo cerca de 3100 vagões e 10 pontos de leitura distribuídos. O projeto trouxe maior eficiência operacional, redução de erros manuais, otimização do tempo de trânsito e manutenção preditiva. Além disso, a tecnologia habilita futuras expansões, como o rastreamento de componentes ferroviários, controle de pátios e gestão de fluxos de combustível, previstos para 2025.

• **CONTROLE REMOTO DE LOCOMOTIVA:** consiste em realizar o posicionamento das locomotivas para descarga de grãos por meio de um dispositivo de controle remoto. Implantada no Terminal Integrador de Uberaba (TIUB) no corredor Sudeste, a tecnologia faz com que o operador da tulha tenha uma visibilidade completa da composição e execute os comandos operacionais a distância. A melhoria colabora para a produtividade do processo descarregando 24 vagões em 60 minutos com oito puxadas da locomotiva. O projeto também agrega ganhos de segurança uma vez que reduz o nível de exposição do operador e do maquinista.



Terminal Integrador Portuário Luiz Antônio Mesquita (TIPLAM), Santos (SP)

Nossa estratégia é composta por um *roadmap* de 40 projetos prioritários de indústria 4.0, diversificado entre os três horizontes da inovação:

HORIZONTE 1: Foca no *core business*, ou seja, no desenvolvimento de produtos e processos já existentes;

HORIZONTE 2: Explora segmentos adjacentes ao *core business*, buscando identificar oportunidades de crescimento;

HORIZONTE 3: Incentiva a disrupção com novos modelos de negócio.

Esse modelo visa estabilizar e otimizar as operações por meio de automação de processos, tomada de decisão baseada em dados e aplicações de tecnologias disruptivas na operação e manutenção da companhia. Busca ainda fazer uma gestão de ativos assistida por Inteligência Artificial (IA) e auxiliada por ferramentas de simulação robustas e ágeis, além de garantir uma manutenção automatizada, com visibilidade e previsibilidade. Também potencializa o planejamento e a programação operacional integrada e otimizada, que possibilitam tomadas de decisão precisas em todo o sistema multissetorial.

Inovamos para criar soluções que promovam um ambiente mais seguro para nossas pessoas e contribuam para a redução de emissão de gases de efeito estufa em nossas operações, fortalecendo a nossa Jornada ESG.

Inova VLI

Faz parte do *hub* e é o acelerador de inovação da VLI. Visa trazer soluções ágeis e eficientes para os nossos desafios de negócio e dos nossos clientes. Atua nas seguintes frentes de inovação e transformação digital:

PROGRAMA EMPREENDEDORES INOVA VLI

Criado para estimular o intraempreendedorismo, fomenta a cultura de inovação e permite o desenvolvimento de competências em nossos empregados. Proporcionando o contato com metodologias, ferramentas e mentorias para a solução de problemas do negócio e dos nossos clientes, visa a criação de produtos inovadores e novos negócios, por meio de soluções eficientes e sustentáveis. Desde a sua primeira edição em 2019, o programa já buscou soluções para os temas de dados, clientes, novos negócios, ESG e eficiência operacional.

Organizados em equipes, os empregados inscrevem as suas ideias, que passarão por etapas classificatórias de avaliação. As ideias selecionadas vão para um processo de aprofundamento dos problemas e desenvolvimento das soluções, assistido pelo time de Inovação e por especialistas. As premiadas se tornam projetos da VLI com seu desenvolvimento acompanhado pelo time de Inovação e áreas relacionadas.

Em 2024, tivemos a participação de 254 e a apresentação de 49 projetos, dos quais três foram selecionados para implantação. Dentre os projetos premiados, o “Casa de Rodas Itinerante” trouxe mais agilidade à manutenção de rodas de vagões e locomotivas. O “Recheio Automatizado” otimizou o embarque de grãos nos navios com o uso de scanners para monitoramento em tempo real, enquanto o projeto “Comunicação Ferroviária Integrada” melhorou a gestão da malha ferroviária ao integrar sistemas de planejamento e circulação.

NOVOS NEGÓCIOS:

INOVA VLI VENTURES E INOVA VLI SEEDS

“Crescer explorando modelos disruptivos” é um dos direcionadores estratégicos da VLI. Para isso, lançamos o Inova VLI Ventures para gerar, impulsionar e incubar negócios inovadores, que podem aumentar a competitividade logística.

O Inova VLI Ventures gera novos negócios para atender as necessidades dos nossos clientes, expandir os temas estratégicos com a visão do mercado e ter uma parcela representativa de receita proveniente de novos negócios. Também mantemos nossa estratégia de Corporate Venture Capital (CVC) para investir em startups e negócios com foco em agritechs e logtechs.

inovavli

NÚMEROS:

5
edições

+1000
empregados
participantes desde 2019

12 projetos
incubados

+80 horas
de mentoria em cada edição

Tecnologia a favor do resultado

Em 2024, a VLI investiu na inserção de novos sistemas que contribuem para otimização e produtividade dos processos:

SISTEMA FLOU (FLUXOS LOGÍSTICOS OPERACIONAIS UNIFICADOS): plataforma robusta e eficiente que integra os processos de planejamento da companhia de longo e curto prazo. Possui três módulos: o comercial (inclusão de demanda de volume, tarifas e cadastro de fluxos gestão), o planejamento (cadastro de premissas operacionais, dimensionamento da capacidade de volume VLI) e o financeiro (paramétricas contratuais, premissas macroeconômicas e cálculo de receita). Ainda, oferece análises de dados completas que colaboram para produtividade e tomada de decisão com agilidade.

TORRE DE CONTROLE: estrutura centralizada para monitoramento das atividades operacionais que disponibiliza informações em tempo real sobre a localização das cargas e possibilita maior integração entre sistemas, processos e pessoas. Em dezembro de 2024, foi implementada uma nova solução tecnológica para a torre que deve trazer ainda mais ganhos de eficiência. Ela permite acompanhar os pedidos e ajuda a garantir a melhoria do nível de serviço.

Negócios inovadores em desenvolvimento

Dois exemplos de negócios estão recebendo investimento da VLI:

BRASIL AGRITEST: A VLI realizou, em 2023, um aporte financeiro na startup Brasil Agritest. Essa parceria visa desenvolver um processo automatizado e inovador, utilizando tecnologia nacional, para otimizar a classificação da qualidade da soja.

AFRETAMENTO: A VLI tem a aspiração de expandir a atuação no modal marítimo, gerando valor e fortalecendo a atuação multimodal. Disponibilizamos navios para a movimentação de cargas de exportação, importação e cabotagem, garantindo uma logística ainda mais integrada para nossos clientes.

Inovação aberta

Buscamos cocriar soluções com o ecossistema de inovação dos nossos clientes e parceiros externos, com o objetivo de resolver problemas relevantes e gerar valor compartilhado. Para isso, conectamos a VLI no meio através de lançamentos de desafios, prospecção ativa, participação em *speed datings* (encontros curtos com potenciais parceiros), presença em *hubs* estratégicos, sessões de design e mentoria envolvendo *startups*, universidades, Institutos de Ciência e Tecnologia (ICTs), empresas da nossa cadeia de atuação, clientes e outros parceiros.

Atuamos para viabilizar a geração e execução de ideias para potencializar resultados, com foco em soluções que enderecem temas de eficiência operacional e energética e que aceleram o nosso propósito de transformar a logística do país.

DESTAQUES:

+700 
conexões
mapeadas com *startups*
Universidades, Institutos de
Ciência e Tecnologia (ICTs)


+200
pitchs
apresentados para a VLI
e empresas do setor

+40 
contratos
ativos
com *startups*

Cultura de inovação e agilidade

Um dos fatores fundamentais para nosso sucesso em inovação e transformação digital é a promoção de um ambiente propício à experimentação e cocriação. Um dos comportamentos que nos levarão a alcançar os objetivos que almejamos é “inovamos com coragem e simplicidade”.

Incentivamos uma cultura organizacional em que a colaboração e a criatividade são valorizadas, permitindo que nossos empregados se sintam seguros para explorar novas ideias e assumir riscos calculados, resultando em projetos mais inovadores e impactantes.

Uma das ações que contribui para esse ambiente é o desenvolvimento de habilidades de inovação nos empregados. No processo de carreira, temos a competência de 'inovação para resultado'. Por meio dela, incentivamos que nossos empregados tenham o comportamento de sugerirem melhorias nos processos, abertura para novas tecnologias e postura curiosa para lidar com os problemas de forma definitiva. Esse é o caminho que acreditamos para seguir transformando a logística inovando sempre com coragem e simplicidade.

Regis Figueiredo dos Santos, Terminal Integrador Santa Luzia (TISL)



Valor para os Negócios

Governança corporativa

Resultados financeiros

Ética e Transparência

Gestão de riscos

Clientes

Fornecedores

Relações institucionais

TEMAS MATERIAIS:



Relacionamento
com cliente e
qualidade do serviço



Ética e
transparência

Governança corporativa

Nossos acionistas

A VLI S.A. é uma *holding* de capital fechado com ações divididas entre cinco acionistas. Os acionistas acompanham de perto os resultados da companhia e tem total visibilidade dos projetos e decisões, fiscalizando e acompanhando as atividades dos órgãos da administração e da Diretoria.

Em 18 de abril de 2024 foi ratificada a negociação na qual a acionista Mitsui & Co. Ltd. transferiu metade da sua posição acionária para a Logística Integrada Fundo de Investimento e Participações, afiliada da Brookfield Infrastructure Partners L.P. Dessa forma, a Brookfield se tornou a maior investidora individual da VLI S.A.

Pablo Dutra Moreira, Terminal Integrador Santa Luzia (TISL)

Composição acionária



AAA em ratings corporativos

A credibilidade da VLI entre os agentes do mercado vem sendo demonstrada por sua boa avaliação em *ratings* corporativos internacionais. A companhia recebeu novamente a classificação AAA em ratings como Fitch e S&P Global.

As análises destacam o forte perfil de negócios, gestão financeira responsável, base de ativos diversificada, geração de caixa consistente e baixo endividamento. Além disso, indicam boas perspectivas para 2025, especialmente devido às previsões para a safra de grãos.

Estrutura e práticas de governança

GRI 2-9

A governança corporativa da VLI está baseada em quatro dimensões



Nossa estrutura de governança é composta por órgãos e políticas que asseguram uma atuação pautada na ética, integridade e transparência, promovendo relações sustentáveis e de longo prazo.

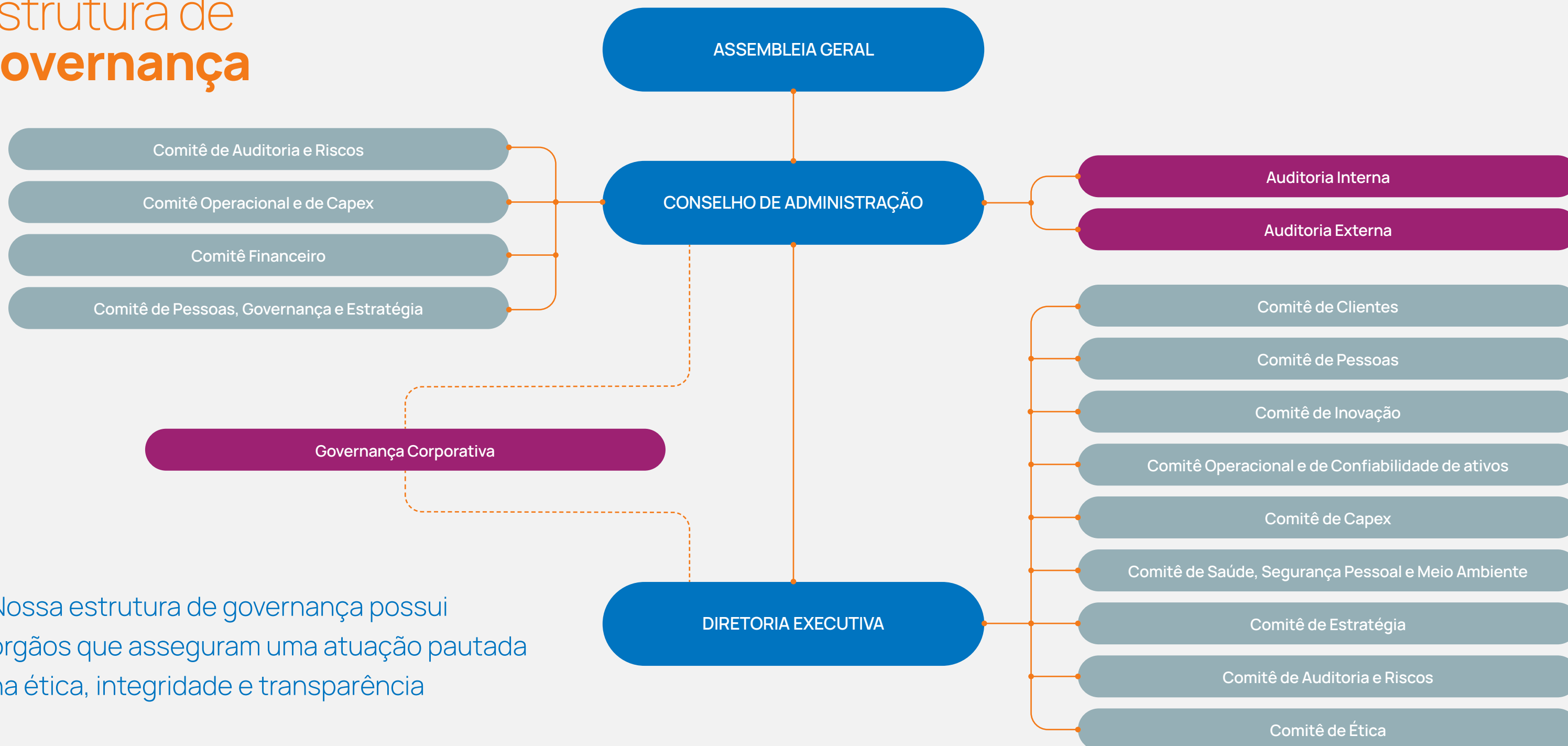
O Conselho de Administração e a Diretoria Executiva são responsáveis pela definição e execução da estratégia de negócios e pelos processos decisórios, garantindo a aderência ao nosso propósito, visão e valores.

Possuímos um time de Governança com independência de atuação, que reporta suas atividades diretamente para a Diretoria Executiva e para o Conselho de Administração. Nossas políticas, diretrizes e processos são revisitados anualmente para garantir a conformidade, a segurança e a sustentabilidade do negócio.

Para aprimorar as práticas de transparência, a VLI implantou um portal de governança para o Conselho de Administração, Diretoria Executiva e comitês de assessoramento. Além disso, os acionistas recebem tratamento igualitário e sempre que um deles solicita informações, os esclarecimentos são compartilhados com todos.

Um time de Governança, com independência de atuação, reporta suas atividades diretamente para a Diretoria Executiva e para o Conselho de Administração

Estrutura de governança



Nossa estrutura de governança possui órgãos que asseguram uma atuação pautada na ética, integridade e transparência

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO GRI 2-10, 2-11, 2-12, 2-16, 2-17

O Conselho de Administração tem como atribuições definir as políticas e as diretrizes da companhia, bem como direcionar a estratégia a ser assumida, buscando o equilíbrio entre os objetivos da VLI e de todos os envolvidos no processo. Ele opera como um elo entre a propriedade e a gestão, visando prevenir situações de conflitos de interesses. Para tal, o presidente do Conselho de Administração não ocupa cargo na Diretoria Executiva.

Os membros do Conselho de Administração são indicados pelos acionistas da companhia e eleitos ou destituídos por meio da Assembleia Geral de Acionistas para um mandato de um ano.

O Conselho de Administração se reúne presencialmente, no mínimo, cinco vezes ao ano, e desempenha um papel central na orientação, desempenho, controle e fiscalização dos negócios, sendo responsável pela aprovação de todas as políticas e pela definição das estratégias e diretrizes relacionadas a aspectos econômicos, sociais e ambientais. Essas diretrizes devem ser seguidas pela Diretoria Executiva que, por sua vez, é responsável por analisar e aprovar as

iniciativas relacionadas ao desenvolvimento sustentável, reportando anualmente ao Conselho.

Por fim, o Conselho de Administração é comunicado sobre questões cruciais que podem afetar os resultados, a gestão e a reputação por meio de uma estrutura formal de reportes que inclui apresentações periódicas, reuniões formais comunicação pelos comitês de assessoramento e relatórios de auditoria interna e externa.

Em específico, visando desenvolver as habilidades e a experiência do mais alto órgão de governança em relação ao desenvolvimento sustentável, a pauta de ESG é discutida regularmente no Conselho. Nessas ocasiões são apresentados a evolução e os resultados dos programas, permitindo a análise crítica e a incorporação de melhorias.

Em função da alteração na composição acionária que ocorreu em 2024, houve mudança na configuração do Conselho, que passou a contar com 10 componentes (antes eram 7) e foram nomeados novos conselheiros.

O Conselho de Administração supervisiona os processos de identificação e gestão dos impactos na economia, no meio ambiente e na sociedade



Fabiana Sales Pereira - Terminal Integrador Santa Luzia (TISL)

MEMBROS TITULARES

- Marcos Pinto Almeida | Brookfield
- Bruno Henrique Lopez Lima | Brookfield
- Ronald Jose Paz Vargas | Brookfield
- João Paulo Vargas Silveira | FI-FGTS
- Daisuke Hori | Mitsui
- Cláudio Augusto Mendes | Vale
- Thiago Kill Lofiego | Vale
- Rodrigo Saba Ruggiero | Vale
- Pedro dos Passos | BNDES
- Mônica Stefanini Herrero | conselheira independente

MEMBROS SUPLENTE

- Fernando Bernardes Boniolo Ziziotti | Brookfield
- Gustavo Moraes Atensia | Brookfield
- Uldarico Ossio Seminario | Brookfield
- Guilherme Ribeiro de Oliveira | FI-FGTS
- Genta Murai | Mitsui
- Daniel Pimentel Custódio Novo | Vale
- Vitor Ribeiro Vieira | Vale
- Daniel Magalhães Rumenos Guardado | Vale
- Vicente Giurizatto da Silveira | BNDES

COMITÊS DE ASSESSORAMENTO

O Conselho de Administração conta com comitês de assessoramento que auxiliam em temas específicos, fornecendo análises detalhadas e recomendações, fortalecendo o processo decisório da companhia. Com natureza consultiva e técnica, os comitês fundamentam o trabalho realizado pelo Conselho de Administração e reiteram as boas práticas de governança assumidas pela VLI.

SÃO ELES:

- Comitê de Auditoria e Riscos
- Comitê Financeiro
- Comitê de Pessoas, Governança e Estratégia
- Comitê Operacional e Capex



DIRETORIA EXECUTIVA

É responsável pela gestão de negócios e pela prática de todos os atos de administração necessários ao cumprimento do objeto social e da estratégia definida pelo Conselho de Administração. Também executa suas deliberações e as da Assembleia Geral.

Além disso, garante a transparência da gestão, a adequação aos prazos gerenciais e à sustentabilidade dos negócios. Suas competências e responsabilidades estão descritas no Estatuto Social da VLI e no seu Regimento Interno.

Em novembro de 2024, a companhia alterou a atribuição de algumas diretorias executivas e ajustou algumas posições visando ampliar a visão dos executivos à frente das áreas.

Os comitês internos que dão suporte à Diretoria Executiva ganharam relevância com uma maior disciplina, passando a reportar mensalmente os avanços e desafios de cada tema à diretoria.

A Diretoria Executiva garante a transparência da gestão, a adequação aos prazos gerenciais e a sustentabilidade dos negócios

DIRETORIA EXECUTIVA

Fábio Tadeu Marchiori Gama

CEO e Diretor-executivo Financeiro e de Relações com Investidores (CFO)

Alessandro Pena da Gama

Diretor-executivo de Engenharia, Planejamento, Tecnologia e Inovação

Carolina Hernandez Tascón

Diretora-executiva Comercial, Projetos e Planejamento Estratégico

Fabício Rezende Oliveira

Diretor-executivo de Operações

Joyce Andrews da Costa

Diretora-executiva de Jurídico, Relações Governamentais e Governança, Risco e Compliance

Rute Melo Araújo

Diretora-executiva de Gente, Sustentabilidade e Serviços

DIRETORIA

Angelo Henrique Rodrigues Stradioto

Diretor de Planejamento Estratégico e Projetos

Daniel Schaffazick

Diretor de Operações Corredor Leste

Ederson Almeida

Diretor de Operações Corredor Norte

Leandro Fulgêncio Vieira

Diretor Administrativo

Marcelo Cardoso

Diretor de Operações Corredor Sudeste

Acesse em [nosso site](#) os currículos dos integrantes da Diretoria Executiva.



Laura Ferreira dos Santos - Terminal Integrador Santa Luzia (TISL) - MG

A avaliação de órgãos de governança leva em consideração aspectos como composição, estrutura e organização, dinâmica das reuniões, comunicação e fluxo de informações

AVALIAÇÃO DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA GRI 2-18

Anualmente é realizada uma avaliação independente dos principais órgãos de governança.

O processo é realizado de forma colegiada, envolvendo o Conselho de Administração, os comitês de assessoramento e a Diretoria Executiva, e leva em consideração aspectos como composição, estrutura e organização, dinâmica das reuniões, comunicação e fluxo de informações.

Envolve autoavaliação dos membros, avaliação por pares, análise de desempenho em reuniões e tomada de decisões corretivas com base nos resultados obtidos. Como resposta, são implementadas medidas que incluem mudanças nas práticas organizacionais,

revisão de políticas e estratégias institucionais, implementação de programas de treinamento e desenvolvimento, além da intensificação do engajamento de *stakeholders*.

Em 2024, a análise foi conduzida pela área de Governança por meio de um questionário anônimo preenchido pelos membros da Diretoria, dos Comitês de Assessoramento e do Conselho de Administração. Entre as ações de aperfeiçoamento, foi realizada a revisão das competências dos Comitês de Assessoramento ao Conselho, bem como ajustes na agenda e na dinâmica das reuniões.

Resultados financeiros

GRI 201-1



Carlos Roberto de Assis Céspedes, Paulínia (SP)

Valor econômico distribuído



Valor econômico direto gerado (R\$):

	2024
	Valor (R\$)
Receitas	13.114.170.000

Valor econômico retido (R\$):

	2024
	Valor (R\$)
Valor econômico retido	1.329.199.000

Os dados foram extraídos das demonstrações financeiras de 2024, incluindo os demonstrativos DVA e DFC. Os resultados retidos apresentam um saldo negativo devido aos investimentos realizados ao longo do ano, conforme refletido na DFC. Desconsiderando esse impacto, os lucros retidos na DVA de dezembro de 2024 correspondem exatamente ao valor líquido ajustado.

Principais indicadores econômicos e sociais

	2022	2023	2024	VARIAÇÃO (2023/2024)
Principais indicadores econômicos e sociais	Em milhões de R\$	Em milhões de R\$	Em milhões de R\$	%
Receita bruta	8.525	10.079	10.804	7%
Receita líquida	7.645	9.112	9.822	8%
Ebitda	1.908	3.715	4.975	34%
Ebtida recorrente	3.355	4.565	4.989	9%
Resultado do exercício	-2.071	131	1.329	913%
Resultado do exercício recorrente	-158	981	1.343	37%
Volume ferrovia (milhões de TKU)	41.611	43.820	41.894	-4%
Volume porto (mil de TU)	40.945	43.051	43.198	0%
Dívida bruta	9.870	9.268 ¹	9.793	6%
Caixa, aplicações financeiras e instrumentos financeiros derivativos	2.923	2.938 ¹	3.324	13%
Dívida líquida	6.947	6.330	6.469	2%
Dívida líquida/Ebtida recorrente	2,07	1,39	1,3	-6%

¹Dados referentes a 'Dívida bruta' e 'Caixa, aplicações financeiras e instrumentos financeiros derivativos' de 2023 foram atualizados, bem como o dado referente a 'Ebtida recorrente' de 2022. [GRI 2-4](#)

Ética e transparência

GRI 2-23, 2-24, 3-3 - [Ética e transparência]

Acreditamos que atuar de forma ética, íntegra e transparente é o único caminho possível para garantir a perenidade da VLI. Nosso valor “atitude certa” deixa explícito que agir de forma ética é inegociável para a VLI. Agimos sempre de forma ética.

Desde 2014, possuímos o **Programa de Ética e Conformidade** com o objetivo de instituir processos que proporcionem um ambiente ético, em consonância com o nosso Código de Conduta Ética, com as nossas políticas e procedimentos internos e com a legislação cabível ao nosso negócio.

Em 2024, o Programa de Ética e Conformidade da VLI completou 10 anos de existência. Nesse período, consolidamos normas e procedimentos, implementamos monitoramento e promovemos ações de comunicação e treinamento. Esses esforços fortaleceram nossa cultura de integridade, incentivando todos os nossos empregados a assumirem um papel ativo na tomada de decisões éticas e responsáveis.

Além disso, a VLI também é signatária, desde 2021, do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, do Instituto Ethos, e realiza, anualmente, a autoavaliação de integridade, prevenção e combate à corrupção.

No último ano, o compromisso da VLI com a integridade e transparência também foi fortalecido com a

adesão ao Pacto Brasil pela Integridade Empresarial, uma iniciativa da Controladoria-Geral da União (CGU), além da criação de um normativo de proteção à concorrência. Essas ações complementam os compromissos e reconhecimentos já mantidos pela companhia na promoção de uma agenda ética dentro e fora da organização.

A pesquisa GPTW 2024 indica que ética e integridade são temas bem disseminados na companhia. Os indicadores vinculados ao Programa de Ética tiveram alta percepção positiva: 93% acreditam que atingir metas com ética é tão importante quanto o resultado em si e 94% afirmam que seus líderes esclarecem e promovem o Código de Conduta Ética. Para 2025, a companhia realizará a primeira Pesquisa de Percepção de Cultura Ética da VLI.

Nosso Programa de Ética e Conformidade institui processos que proporcionam um ambiente ético, em consonância com o Código de Conduta Ética

Plataforma de Gestão de Doações e Patrocínios: transparência e imparcialidade

A ferramenta “Gestão de Demandas” é uma solução on-line que centraliza as solicitações e o fluxo de análise de pedidos de doações e/ou patrocínios de agentes públicos, privados e comunidades. As solicitações são feitas por meio de um formulário público para garantir que o processo se inicie de forma imparcial, eficiente e transparente, proporcionando a todas as partes interessadas as mesmas condições de acesso.

Após o cadastro das solicitações, o fluxo de análise é conduzido por uma equipe multidisciplinar com base em critérios objetivos, que minimizam a pessoalidade, a possibilidade de conflitos de interesse e de atos ilícitos. Todo o processo de análise é registrado via sistema.

A iniciativa recebeu Menção Honrosa na categoria Integridade do Prêmio Destaques ANTT 2024, que reconhece iniciativas inovadoras e boas práticas que promovem a melhoria dos serviços regulados pela agência.

Luis Felipe Arrivabene,
Paulínia (SP)

Programa de Ética e Conformidade

Utilizando a metodologia ABC (AntiBribery & Corruption), o **Programa de Ética e Conformidade** se estrutura a partir de três princípios e oito pilares para gerir as demandas relacionadas à ética e conformidade na companhia.

Três princípios e oito pilares são a base do Programa de Ética e Conformidade da VLI



Mariana Varandas Vieira,
Paulínia (SP)

Entre as ações preventivas realizadas como parte do programa, destacam-se:

- **Assessment de Riscos:** o risco de atos ilícitos (corrupção, fraude, suborno) é considerado prioritário, com 26 controles ativos em 2024, um aumento significativo em relação ao ano anterior.
- **Supervisão e recursos dedicados:** a área de Compliance atua com autonomia e orçamento próprio.
- **Due Diligence de Integridade:** aplicada em processos críticos, como contratações, fusões e aquisições, patrocínios e doações. Em 2024, foram recebidas 937 consultas, um crescimento de 41% em relação ao ano anterior.
- **Treinamentos e Comunicação:** plano de capacitação contínuo, incluindo cinquenta ações de comunicação sobre 20 diferentes temas.

A companhia também possui mecanismos para detectar e corrigir eventuais desvios, incluindo:

- **Canal de Denúncias:** em 2024, mesmo com crescimento no volume de denúncias, o tempo de apuração foi reduzido (**leia mais na [página xx](#)**).
- **Monitoramento e Controles Internos:** realização de 17 monitoramentos em 2024 para garantir a aderência às diretrizes do Programa de Integridade.
- **Gestão de Consequências e Medidas Disciplinares:** aplicação de medidas corretivas em casos de não conformidade detectados, resultando em 232 planos de ação em 2024.

Em 2023, a VLI aprimorou o programa e aprovou uma nova **Política Antissuborno e Anticorrupção**, além de realizar melhorias nas práticas cotidianas e no desenvolvimento de processos. Todo esse esforço resultou na obtenção da certificação ISO 37001 – Sistema de Gestão Antissuborno e a sua manutenção por meio de auditoria realizada em 2024 (**veja na [página xx](#)**). Parte superior do formulário

Como continuidade do trabalho, em 2024, foi lançado o normativo de Defesa da Concorrência e foram revisados o procedimento de Análise Reputacional e o manual Antissuborno e Anticorrupção. Como parte do Programa contamos com 13 normativos.

PRINCIPAIS NORMATIVAS

- Código de Conduta do Colaborador
- Código de Conduta do Parceiro
- Política Antissuborno e Anticorrupção
- Manual do Sistema de Gestão Antissuborno e Anticorrupção
- PGS* Gerir Privacidade de Dados
- PGS Gerir Defesa da Concorrência
- PRO** de Conflito de Interesses
- PRO de Análise Reputacional
- PRO de Brindes, Presentes, Entretenimentos e Hospitalidades
- PRO de Monitoramento Contínuo
- PRO de Relacionamento com Agentes Públicos
- PRO de Canal de Denúncias
- Regimento Interno do Comitê de Ética

*PGS (Procedimento gerencial de Sistema).
**PRO (Procedimento de Rotina Operacional)

Cristiano Costa de Oliveira e Gabrielly Lima de Oliveira, Porto de Pecém (CE)



Código de Conduta Ética

O Código de Conduta Ética da VLI é o documento que orienta nossas ações em busca da proteção e da garantia da integridade. O documento, aprovado pelo Conselho de Administração, prevê as atitudes esperadas e as condutas consideradas inadequadas dentro e fora da companhia. Ele reflete nossos valores e busca assegurar a credibilidade e preservar a nossa imagem, em curto e longo prazo, nos mercados onde atuamos regularmente.

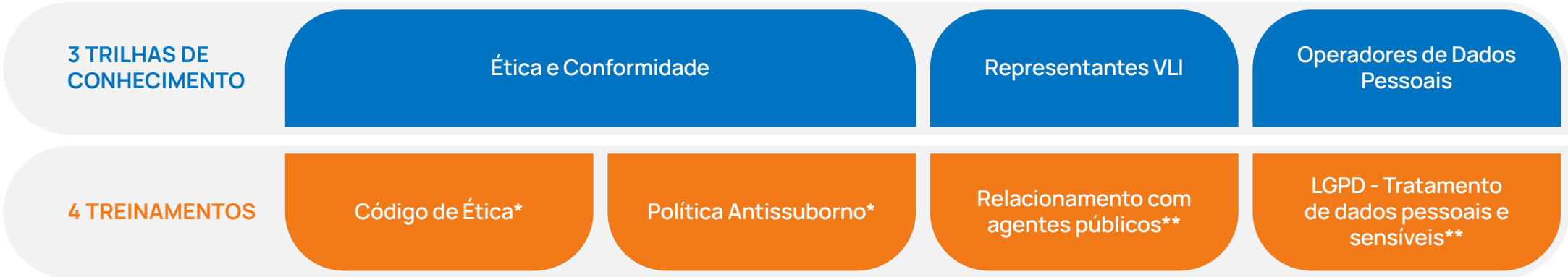
Os compromissos do Código de Ética são amplamente divulgados aos nossos empregados, parceiros

de negócios e outros *stakeholders* por meio de um plano anual de comunicação e treinamentos.

Nos últimos anos, mudamos o processo de treinamento, adotando novas estratégias de capacitação, com o uso de gamificação e linguagem simples, de forma a reforçar as principais mensagens de maneira clara e objetiva para o melhor entendimento de todos.

A VLI também vem ampliando os esforços para envolver parceiros e fornecedores em treinamentos de ética, compliance e conformidade.

Os princípios do Código de Conduta Ética são amplamente divulgados a todos os nossos *stakeholders*



*Obrigatória para 100% dos empregados próprios.
**Obrigatória para empregados mapeados.

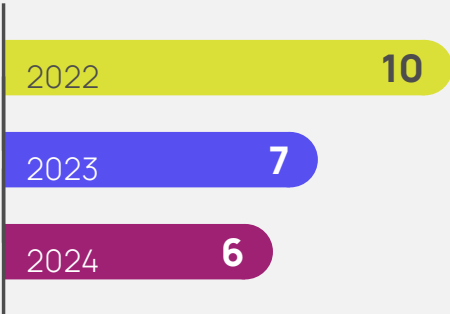
Inegociáveis GRI 406-1

Inegociáveis é o nome dado a uma política da VLI, lançada em 2022, que reforça quais comportamentos inadequados relacionados a assédio moral, assédio sexual e discriminação e que determina as consequências para quem cometer essas infrações, conforme gravidade e recorrência.

Desde então, foram realizadas diversas iniciativas para gerar consciência, incluindo a divulgação de uma Cartilha de Prevenção, em 2024, que apresenta conceitos e exemplos, além de orientações para denúncias de comportamentos inadequados através do Canal de Ética.

Ao longo do último ano, foram registrados seis casos de discriminação, queda de 60% em relação a 2022. Todos os relatos foram analisados de forma isenta e imparcial, garantindo o sigilo do denunciante e do conteúdo reportado. Nos casos de denúncias procedentes, foram adotadas medidas corretivas e preventivas.

Casos procedentes de discriminação





Caio Vinícius Oliveira,
Paulínia (SP)

Comitê de Ética

Nosso **Comitê de Ética**, que ocorre mensalmente, é formado pelo diretor-presidente, pela diretora-executiva de Gente, Sustentabilidade e Serviços, a diretora-executiva Jurídico e GRC (Governança, Riscos e Compliance) e o gerente-geral de Auditoria Interna.

Tem como atribuições deliberar, orientar e recomendar ações referentes ao Programa de Integridade, casos de infração que envolvam liderança, inegociáveis da VLI e quaisquer casos relacionados a fraude e corrupção.

Sua atuação pode resultar na realização de treinamentos e melhorias de processos e medidas disciplinares, como advertências, suspensões ou feedbacks estruturados e demissões.

Na última pesquisa GPTW, 97% dos respondentes concordaram que existe um canal seguro e anônimo para denunciar violações éticas, legais ou discriminatórias na organização

Canal de denúncias GRI 2-16, 2-26

Mantemos um **Canal de Ética** para receber denúncias e registros de qualquer violação ou suspeita de violação às regras e normas previstas nas políticas, nos procedimentos e no **Código de Conduta Ética da VLI**.

Por isso, recomendamos e incentivamos o uso dessa ferramenta não apenas por nossos empregados, mas também pelos demais públicos que se relacionam com a VLI e nossas operações.

Os relatos podem ser realizados de forma anônima ou identificada e deverão, sempre que possível, estar acompanhados de fatos e dados que comprovem a denúncia. Depois de registrados, os eventos são verificados de maneira isenta e imparcial, garantindo o sigilo quanto à identidade do denunciante e ao conteúdo declarado. A investigação é conduzida pela área de Ética e Conformidade ou de Auditoria Interna e, conforme previsto nas normas da companhia, os resultados podem ser deliberados pela área de Ética, pelo Comitê de Ética ou pelo Comitê de Auditoria, a depender do tipo da denúncia e dos envolvidos.

Isso garante que, ao utilizar o canal, o empregado não sofra nenhuma retaliação ou punição em razão de sua manifestação. A VLI proíbe explicitamente qualquer represália, retaliação, intimidação ou constrangimento contra os denunciantes e contra as pessoas que venham a colaborar com as investigações internas necessárias. As denúncias são tratadas de maneira sigilosa, garantindo a privacidade dos envolvidos e a integridade do processo de investigação,

sendo devidamente apuradas e disciplinadas segundo as normativas internas.

Além disso, desde 2019, mantemos um canal de acolhimento exclusivo para as mulheres, que conta com atendimento realizado por mulheres capacitadas e evita que haja qualquer tipo de constrangimento ao relatar uma denúncia.

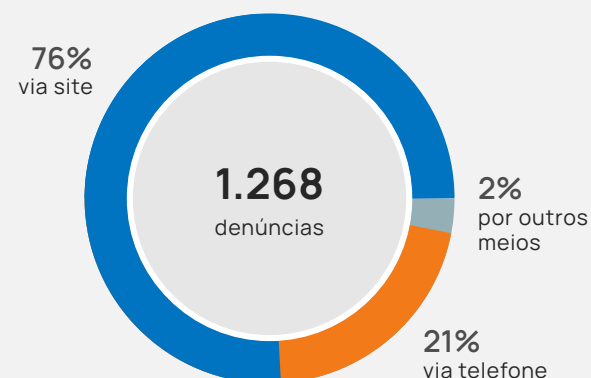
A VLI busca estimular e conscientizar os empregados sobre o uso do canal. Para isso, divulga os contatos para acesso em materiais de comunicação interna, documentos, ações de treinamento e eventos, como Diálogos de Integridade.

Na última edição da pesquisa *Great Place to Work* (GPTW 2024), 97% dos respondentes concordaram que existe um canal seguro e anônimo para denunciar violações éticas, legais ou discriminatórias na organização, atestando a eficácia e credibilidade do canal.

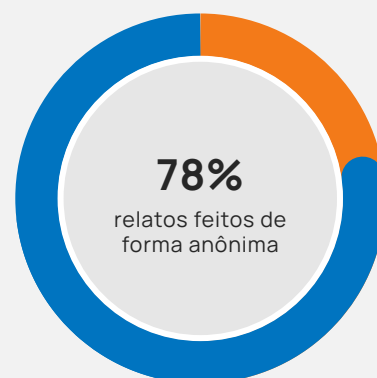
Em 2024, o Canal de Ética registrou 1.268 relatos, um aumento de 30% em relação a 2023, ao mesmo tempo em que houve uma redução de 36% no tempo médio de apuração. O crescimento no número de registros reflete tanto a maior conscientização e confiança no canal quanto a necessidade contínua de evolução cultural para lidar com desvios de conduta de maneira imediata.

Canal de Ética

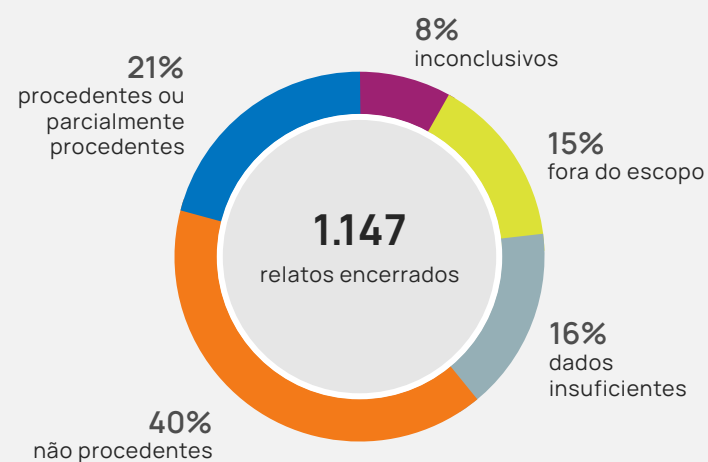
TOTAL DE DENÚNCIAS



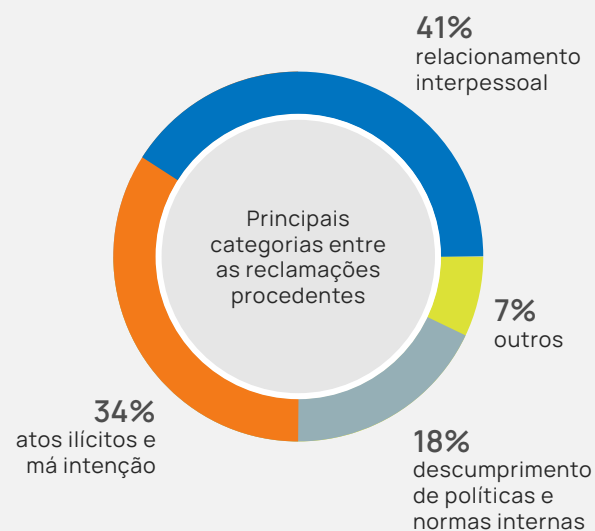
RELATOS ANÔNIMOS



RELATOS ENCERRADOS



CATEGORIAS



Dados coletados em 2024

Canal
de Ética



Telefone: 0800 721-0782

Website: www.canaldeetica.com.br/vli
Canal de Acolhimento para Mulheres,
selecionar a opção 3.

Disponível 24h todos os
dias da semana.

Cultura anticorrupção GRI 205-1



Temos tolerância zero a situações de suborno, atos de corrupção e fraude. Esse comportamento está explícito em nossa **Política Antissuborno e Anticorrupção**, publicada desde 2023, que é válida para os administradores, empregados e parceiros de negócio da VLI. Todos os empregados assinam um termo de adesão ao documento, que é regularmente divulgado nos canais de comunicação. Isso assegura que todos estejam cientes de suas diretrizes. Além desta política e do **Código de Conduta Ética da VLI**, a companhia possui outras normativas internas voltadas para a ética e a conformidade, incluindo o Código de Conduta do Parceiro e procedimentos específicos para oferta e recebimento de brindes, relacionamento com agentes públicos e monitoramento de conflitos de interesse.

Como parte do nosso compromisso com a integridade e transparência, nos engajamos em movimentos e certificações com diferentes organismos:

- A VLI é certificada na ISO 37.001 – Sistema de Gestão Antissuborno, que avalia a implementação de medidas razoáveis e proporcionais para prevenir, detectar e responder ao suborno. Em 2024, foi realizada a auditoria de manutenção da certificação.
- Em 2024, aderimos ao Pacto Brasil pela Integridade Empresarial, iniciativa da CGU, o que reafirma nosso compromisso com a integridade e a transparência em todo o ciclo de negócios.

- Desde 2021, a VLI integra o Pacto pela Integridade e Contra a Corrupção, promovido pelo Instituto Ethos, com o compromisso de fomentar um mercado mais íntegro e ético, visando à erradicação do suborno e da corrupção.

A companhia mantém um mapeamento dos empregados e parceiros responsáveis pelo relacionamento com agentes públicos, promovendo treinamentos específicos, comunicações periódicas personalizadas e um sistema de registro das interações com esses agentes.

Em 2024, foram avaliadas em todas as diretorias os processos críticos no âmbito da Avaliação de Risco de Corrupção, abrangendo riscos como corrupção, suborno, propina, manipulação em processos licitatórios e conflito de interesses. Os resultados demonstraram uma redução na exposição ao risco de corrupção, reflexo das melhorias contínuas nos controles desde a última avaliação realizada em 2023.

Para o próximo ciclo, a VLI tem como objetivo aprimorar a qualidade e a execução dos controles, assegurando que 100% das ações sejam implementadas dentro do prazo estipulado e que, caso haja pontos de atenção, sejam estabelecidos planos de correção eficazes.

Os representantes dos acionistas recebem atualizações sobre o **Programa de Integridade** por meio dos órgãos de governança, acompanhando a evolução dos planos anuais de comunicação, treinamentos, monitoramento e indicadores do Canal de Ética.

Desenvolvemos ainda um plano anual de treinamentos e comunicação, que é submetido ao Comitê de Ética. O planejamento é estruturado de forma a personalizar o público-alvo conforme a estratégia de conteúdo, garantindo que as políticas e diretrizes do programa não sejam apenas conhecidas, mas efetivamente aplicadas e disseminadas.

Em 2024, o plano de comunicação abordou cerca de 20 temas em mais de 50 ações. O mês da Ética, celebrado anualmente em maio, teve como tema “Pare, pense e escute antes de agir”, conscientizando empregados e parceiros sobre a importância da integridade nas práticas diárias e os impactos das ações individuais no negócio, nos colegas e na comunidade.

Já o **Plano de Treinamentos** do Programa de Ética estabelece o público-alvo e a vigência das capacitações. Em 2024, novas versões dos treinamentos foram lançadas para grupos prioritários, especialmente aqueles envolvidos no relacionamento com agentes públicos e no tratamento de dados pessoais. Além disso, otimizações no conteúdo das trilhas de aprendizado e no monitoramento das ações possibilitaram a automação das notificações de pendências para líderes e empregados. Essas iniciativas contribuíram para que a Escola de Ética e Conformidade alcançasse uma taxa de adesão de 96%, representando um crescimento de 10 pontos percentuais nos últimos 12 meses.

Número total e percentual de membros da governança que foram comunicados e treinados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção [GRI 205-2](#)

	2024	
Membros da governança comunicados e treinados	Comunicados	Treinados
Número total de membros no ano	19	0
Número total de membros comunicados/treinados	19	0
Percentual de membros comunicados/treinados (%)	100	0

Todos os membros do Conselho de Administração recebem o Código de Conduta Ética e a Política Antissuborno e Anticorrupção. Além disso, assinam um Termo de Adesão, estabelecendo o compromisso com as diretrizes estabelecidas nesses documentos.



Alex Lopes e Tatiane Martins, de Paulínia (SP)

Número e percentual de empregados que foram comunicados e treinados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção, por região [GRI 205-2](#)

	2024	
	Comunicados	Treinados
Norte		
Número total de empregados no ano	303	303
Número total de empregados comunicados/treinados	303	186
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	61,39
Nordeste		
Número total de empregados no ano	1.546	1.546
Número total de empregados comunicados/treinados	1.546	593
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	38,36
Centro-oeste		
Número total de empregados no ano	210	210
Número total de empregados comunicados/treinados	210	76
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	36,19
Sudeste		
Número total de membros no ano	7.450	7.450
Número total de empregados comunicados/treinados	7.450	2.806
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	37,66
Total		
Número total de empregados no ano	9.509	9.509
Número total de empregados comunicados/treinados	9.509	3.661
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	38,5

Não realizamos a medição do número de pessoas impactadas pelas ações de comunicação. Ao longo do ano, emitimos comunicados em mídias online e impressas para disseminação em toda a companhia. Os canais utilizados incluem e-mail marketing, intranet, newsletter, boletins para a liderança, posts em rede social interna, cartazes e jornal mural nas operações e escritórios. Além disso, o tema é abordado em reuniões e fóruns internos, como o Encontro de Líderes, Conversa com o Presidente, Alerta de GRC, Gestões Participativas, Mês da Ética e Diálogos de Integridade. Dessa forma, consideramos a totalidade dos elegíveis comunicados. Para a assinalação da realização, consideramos a conclusão, no ano de 2024, de um dos seguintes treinamentos pelos empregados: Código de Conduta, Código de Conduta e Política Antissuborno e Anticorrupção, e de Relacionamento com o Poder Público. Cabe destacar que o Plano de Treinamentos de Ética e Conformidade define a vigência triannual de seus treinamentos. Assim, no final de 2024, a trilha de Ética e Conformidade possui 96% de aderência dos profissionais ativos.

Número e percentual de empregados que foram comunicados e treinados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção, por categoria funcional [GRI 205-2](#)

	2024	
	Comunicados	Treinados
Diretoria		
Número total de empregados	13	13
Número total de empregados comunicados/treinados	13	5
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	38,46
Gerência		
Número total de empregados	198	198
Número total de empregados comunicados/treinados	198	87
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	43,94
Supervisão		
Número total de empregados	536	536
Número total de empregados comunicados/treinados	536	181
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	33,77
Administrativo		
Número total de empregados	1.595	1.595
Número total de empregados comunicados/treinados	1.595	593
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	37,18
Operacional		
Número total de empregados	6.566	6.566
Número total de empregados comunicados/treinados	6.566	2.506
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	38,17

	2024	
	Comunicados	Treinados
Estagiário		
Número total de empregados	161	161
Número total de empregados comunicados/treinados	161	66
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	40,99
Aprendiz		
Número total de empregados	440	440
Número total de empregados comunicados/treinados	440	223
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	50,68
Total		
Número total de empregados	9.509	9.509
Número total de empregados comunicados/treinados	9.509	3.661
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	38,5

O número apresentado está considerando os empregados desligados ao longo do ano.

Número e percentual de parceiros de negócio que foram comunicados e treinados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção [GRI 205-2](#)

	2024	
	Comunicados	Treinados
Número total de parceiros de negócios	1.804	1.804
Número total de parceiros de negócios comunicados/treinados	971	90
Percentual de parceiros de negócios comunicados/treinados (%)	53,82	4,99

O total de parceiros de negócio foi estimado a partir do número de fornecedores com contratos ativos em 2024. Em relação à comunicação, consideramos como comunicados o total de empresas com contratos firmados durante o ano de 2024. Uma vez que, ao realizar o cadastro na VLI, os fornecedores e prestadores de serviço tornam-se signatários do Código de Conduta do Parceiro, documento que orienta as principais diretrizes para um relacionamento sustentável e comprometido com as melhores práticas empresariais. Este documento é um anexo das minutas contratuais, que também incluem cláusulas de ética, antissuborno, anticorrupção e integridade. Em 2024, as cláusulas contratuais foram revisadas, proporcionando maior clareza sobre os princípios, valores, documentos de referência e contrapartidas esperadas em todas as relações comerciais que mantemos. Os parceiros que, no exercício do objeto contratual, realizam relacionamento com agentes públicos ou apresentaram nível de risco acima de leve em Due Diligence de Integridade são cadastrados para treinamentos focados em condutas anticorrupção e antissuborno. O número de treinados considera o quantitativo de pessoas treinadas, independente da empresa à qual estão vinculados.

Conflitos de interesses GRI 2-15

Definimos normas para prevenir e mitigar conflitos de interesse. Os principais documentos internos que tratam do tema são a **Política para Transações com Partes Relacionadas** e o **Procedimento de Rotina Operacional** (PRO) de Conflito de Interesses. Também seguimos as diretrizes do Código Brasileiro de Governança Corporativa.

A política estabelece diretrizes para assegurar que todas as decisões, especialmente aquelas que envolvem partes relacionadas, sejam tomadas com independência e transparência, visando preservar os interesses da companhia e seus acionistas. Dessa forma, qualquer conselheiro ou diretor que tenha um conflito de interesse, efetivo ou potencial, ou esteja ligado a uma parte relacionada cuja atividade possa gerar um conflito, deve se abster de participar da decisão sobre o tema. Além disso, normas internas determinam que os empregados têm o dever de comunicar situações de potencial conflito de interesse à área de Compliance.

Os conflitos de interesse são revelados aos *stakeholders* para garantir a transparência e a confiança na governança corporativa. Entre eles, estão a participação cruzada em outros órgãos de administração, a participação acionária cruzada com fornecedores e outros *stakeholders*, as relações, transações e saldos pendentes entre partes relacionadas, bem como a existência de acionistas controladores em comum. Todos os nossos empregados devem preencher a Declaração de Conflito de Interesses, afirmando seu conflito real, potencial ou sua inexistência. Essa declaração pode ser atualizada a qualquer momento e é recebida e tratada pela área de Ética e Conformidade, que a classifica conforme seu nível de criticidade. Desde 2023, o processo de tratamento das declarações foi automatizado, trazendo mais confiabilidade e agilidade ao processo de análise.

Todas as pessoas devem ser tratadas indistintamente e reconhecidas por suas atitudes e competências, como expresso em nosso Código de Conduta Ética

Direitos humanos 3-3 - [Respeito e promoção aos direitos humanos]

Estamos comprometidos com a promoção dos direitos humanos e com a proteção das pessoas, agindo em conformidade com a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Para nós, as pessoas devem ser tratadas indistintamente e reconhecidas por suas atitudes e competências, o que está expresso em nosso Código de Conduta Ética.

Não toleramos qualquer prática, atitude ou comportamento de discriminação, violência ou assédio, seja por questões de gênero, identidade, cor, origem, nacionalidade, cidadania, idade, convicção religiosa, filosófica ou política, orientação sexual, cultura, descendência, condição de sindicalização, estado civil, deficiência, posição socioeconômica, cargo, função ou qualquer outra característica.

Também não admitimos a prática de emprego direto ou indireto que possa ser interpretada como

degradante ou forçada, assim como de trabalho escravo, infantil ou em condições análogas.

O risco de “não atendimento à Declaração Universal dos Direitos Humanos” passou a integrar a lista de riscos prioritários da organização em 2024, sendo monitorado pela Diretoria Executiva e pelo Conselho de Administração, por meio de seus Comitês de Assessoramento.

A partir do mapeamento feito, foram definidos indicadores de acompanhamento e estabelecidos critérios de desempenho para assegurar a relevância do tema dentro da estratégia corporativa. Para 2025, a meta é estruturar um plano de monitoramento e gestão para atendimento da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Denir de Melo Campos,
Porto de Pecém (CE)



Gestão de riscos

A condução dos nossos negócios é baseada nas melhores práticas de governança corporativa, na adoção de condutas éticas e transparentes e no gerenciamento eficaz dos riscos aos quais podemos estar expostos. Por isso, implementamos um sistema robusto de gestão de riscos e controles internos integrado com o objetivo de identificar, avaliar, monitorar os riscos e realizar a gestão de seus controles, trazendo maior segurança aos processos da companhia.

Nossa atuação é direcionada pela **Política de Gestão de Riscos**, que expressa princípios e responsabilidades para assegurar identificação, avaliação, tratamento, monitoramento e comunicação dos riscos aos administradores, bem como de toda companhia. Nosso Processo de Gestão de Riscos Corporativos é baseado na norma ISO 31000 – Gestão de Riscos – e nos frameworks COSO IC-IF e COSO ERM-IF. Já a Política de Riscos é aprovada pelo Conselho de Administração, que tem a competência para definir o nível de tolerância a risco da VLI, acompanhar os principais riscos do negócio e zelar pela difusão da cultura de gestão dos riscos na companhia.

Em 2024, realizamos uma revisão do método de avaliação de riscos e controles internos, tornando-o mais objetivo, atribuindo responsabilidades claras e envolvendo toda a organização na identificação e tratamento dos riscos atrelados ao negócio. Ainda, foi realizado um trabalho de levantamento de todos os riscos da companhia, resultando em um Mapa de Risco com uma visão estruturada que auxilia na tomada de decisão. Esses riscos são subdivididos em 4 categorias:



ESTRATÉGICOS

São relacionados a objetivos estratégicos e tomada de decisão da administração e podem gerar perda substancial no valor econômico da companhia.



FINANCEIROS

Riscos referentes a finanças, tanto à capacidade em prover liquidez adequada para a realização de seus objetivos quanto à obtenção de crédito ou às condições do mercado no qual está inserida.



COMPLIANCE

É um risco de sanção legal ou regulatória, perda financeira ou reputação que uma instituição pode sofrer como resultado da falha no cumprimento da aplicação de leis, regulamentos, código de conduta e das boas práticas de governança. Pode estar relacionado a novas regras promulgadas, penalidades ou indenizações resultantes de ações de órgãos de supervisão e controle, bem como perdas decorrentes de decisões desfavoráveis para a VLI.



OPERACIONAIS

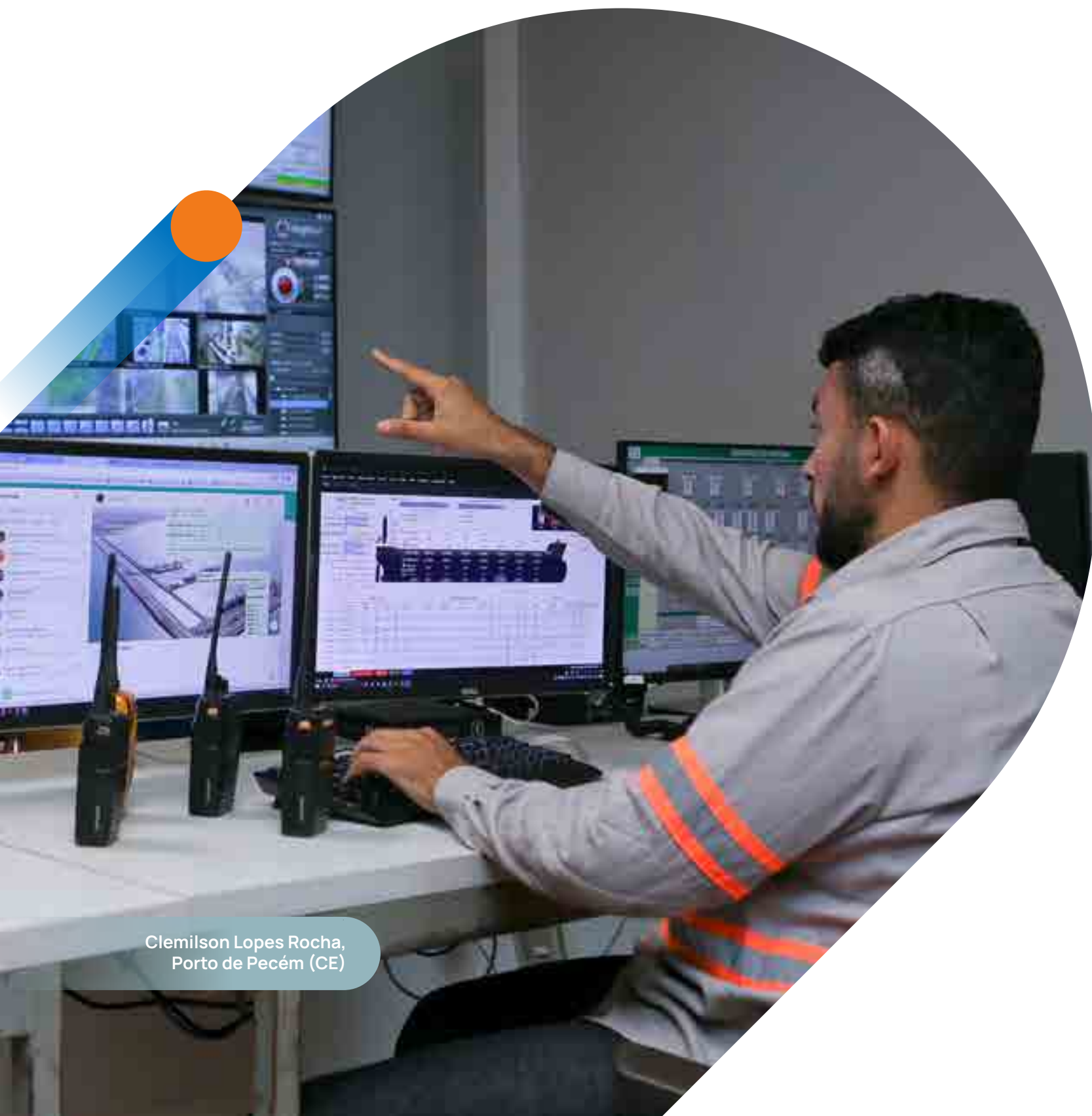
São relacionados à falta de consistência e adequação dos sistemas de informação, ao cumprimento de procedimentos, à execução das atividades administrativas e a controles dos processos em geral. Também estão ligados à salvaguarda de ativos (evitar perda de ativos ou recursos da Companhia – furto, desperdício, ineficiência ou decisão equivocada de venda).

Para ampliar o trabalho, a gestão de riscos e controles internos passou a ser tratada como uma responsabilidade de todas as pessoas na companhia. Como por exemplo, estabeleceu-se uma meta relacionada a riscos e controles internos para todos os empregados, incluindo a presidência. Voltada para a correta execução dos controles atrelados aos riscos, a meta busca acelerar a mudança cultural sobre a gestão de riscos e promover um avanço na maturidade para que a companhia esteja cada vez mais aderente ao tema.

Implementamos
um sistema robusto
de gestão de riscos
e controles internos
integrado



Aline Martins,
Paulínia (SP)



Clemilson Lopes Rocha,
Porto de Pecém (CE)

Privacidade de dados GRI 418-1

Para a VLI, a garantia à privacidade e à segurança dos dados pessoais dos empregados, fornecedores e clientes é parte da rotina de integridade e do valor de respeito às pessoas. Mantemos uma estrutura técnica e administrativa dedicada à proteção dos dados pessoais, que se guia pelas diretrizes estabelecidas na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e pelas regulamentações e orientações expedidas pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

Possuímos documentos normativos que definem métodos e critérios para a gestão e proteção de dados pessoais, garantindo conformidade com legislações aplicáveis. Ainda, há um processo de gestão que define papéis e responsabilidade para empregados, além do **Programa de Privacidade**, que conta com

procedimentos operacionais e sistemas de consulta para melhorias e novos projetos.

Já a conscientização dos empregados sobre o tema é feita por meio das comunicações internas, do aviso de Privacidade sobre o tratamento de seus dados pessoais e uma trilha de treinamento obrigatória para aqueles que realizam tratamento de dados pessoais na VLI, sejam de próprios ou parceiros. Além disso, nossos contratos possuem cláusulas específicas sobre tratamento de dados pessoais. Por fim, mapeamos e registramos os tratamentos que ocorrem em áreas críticas da companhia para que eles recebam diretrizes e orientações

Nosso compromisso com a privacidade de dados dos nossos fornecedores é abordado na Diretriz de Proteção de Dados Pessoais do Fornecedor, documento que rege o tratamento de dados no âmbito da relação entre a VLI e seus parceiros comerciais.

Em 2024, a VLI não recebeu nenhuma reclamação comprovada de terceiros ou de órgãos reguladores nem foram registradas queixas relacionadas à violação de privacidade ou perda de dados nos canais de Ética e Conformidade, Comercial e Contencioso. Da mesma forma, não foram registrados vazamentos, furtos ou perdas de dados de clientes.

Mantemos uma estrutura técnica e administrativa dedicada a proteção dos dados pessoais, que se guia pelas diretrizes estabelecidas na Lei Geral de Proteção de Dados

Clientes

GRI 3-3 - [Relacionamento com o cliente e qualidade do serviço]

Temos como visão ser a primeira escolha dos nossos clientes. Para isso, planejamos, desenvolvemos e executamos soluções multissetoriais, gerando competitividade logística para os negócios que atendemos. Nossa experiência com os mais diferentes segmentos nos faz capazes de seguir inovando a fim de oferecer soluções cada vez mais eficientes e sustentáveis.

Manter o cliente no centro das nossas decisões é um dos valores da VLI. Acreditamos na geração de valor compartilhado e é com paixão e compromisso que trabalhamos todos os dias, transportando riquezas que contribuem para o desenvolvimento do nosso país.

PROGRAMA SER+CLIENTE

Contamos com o **programa SER+Cliente**, que reúne ferramentas, processos e sistemas para evoluirmos no nível de serviço. O programa está estruturado em três pilares:



SOLUÇÃO

Conhecer profundamente os desafios e as necessidades do cliente e cocriar soluções para essas demandas.



EXPERIÊNCIA

Proporcionar uma experiência positiva, cuidando do nível de serviço oferecido.



RELACIONAMENTO

Manter um relacionamento cada vez mais transparente, consistente e de confiança com os clientes.

Como parte de nosso trabalho contínuo de aproximação, assumimos o compromisso com nossos clientes de termos processos e serviços que ofereçam personalização, transparência, agilidade e confiabilidade para tomada de decisões. Nossos canais digitais – Portal do Cliente Conect@ e Assistente Virtual – estão disponíveis 24 horas para consultas, relatórios e atendimentos, além de permitir que clientes expressem suas necessidades, reclamações ou elogios.

Estruturamos uma rotina de gestão de excelência na prestação de serviços em diferentes níveis de atendimento (estratégico, tático e operacional), envolvendo desde a Diretoria Executiva da VLI em comitês mensais a ações diárias no Floor Management Development System (FMDS) das áreas.

Um de nossos valores é
manter o cliente no centro
das nossas decisões

Renata Abreu e Francisca
Geiseane, Porto de Pecém (CE)

Apostamos em uma estratégia de segmentação de nossa carteira comercial, buscando entender melhor as necessidades e os atributos de valor de cada grupo de clientes e adaptando a oferta considerando a relevância de diferentes requisitos, como segurança e sustentabilidade.

Essa construção de uma relação de confiança com os clientes nos permitiu avançar na implantação de novos projetos que ampliam a capacidade nos sistemas Norte e Sudeste, especialmente nos ativos portuários. Isso demonstra a disposição dos clientes em estabelecer parcerias de longo prazo com a VLI.

Um de nossos diferenciais é a cocriação de soluções multimodais integradas junto aos clientes. Um exemplo que demonstra essa atuação foi a abertura de um novo corredor de importação de fertilizantes do Arco Norte, no Porto do Itaqui, em São Luís (MA). Essa iniciativa atraiu a instalação de plantas de duas misturadoras de fertilizantes – Mosaic e Fertipar – e de uma base de combustíveis da Ultracargo para a região do Terminal Integrador Palmeirante (TIPA), no Tocantins.

Buscamos entender melhor as necessidades e os atributos de valor de cliente, adaptando a oferta considerando a relevância de diferentes requisitos, como segurança e sustentabilidade

Outro exemplo foi o desenvolvimento de um novo fluxo no Corredor Leste, de Araguari (MG) até Vitória (ES), para a exportação de farelo de milho.

Em 2024, atuamos em parceria com clientes para criar uma solução para atender com mais qualidade transporte de açúcar, o que nos garantiu o melhor ano da história transportando esse tipo de carga (leia mais sobre isso na [página xx](#)).

O Net Promoter Score (NPS) é o principal indicador que utilizamos para medir o sucesso de nossas ações e o grau de lealdade de nossos clientes e, em 2024, tivemos um aumento de 48% no índice de satisfação. Esse crescimento expressivo foi resultado de inúmeras ações multidisciplinares envolvendo a jornada do cliente e a experiência entregue como prestadores de serviços logísticos.



2º Fórum ESG – Conexões para um mundo melhor

Assim como para a VLI, Sustentabilidade é um tema central para vários de nossos clientes. Por isso, promovemos pelo segundo ano consecutivo um evento para troca de experiências e geração de oportunidades de parcerias para além da logística. O 2º Fórum ESG – Conexões para um mundo melhor, que aconteceu em abril de 2024, em São Paulo, reuniu cerca de 60 representantes de 20 clientes da companhia.

O evento promoveu debates a partir da apresentação de cases por clientes e pela VLI, sobre mudanças climáticas, rastreabilidade, diversidade e inclusão. Especialistas de ins-

tituições como o Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (Cebds), o Programa AgriChains – GIZ Brasil contribuíram com os debates.

O Fórum ESG foi marcado pela cocriação, refletindo o valor VLI de trabalhar em conjunto com os clientes para o desenvolvimento de soluções logísticas específicas e que promovam a sustentabilidade. Sob mediação da jornalista especializada em Sustentabilidade Rosana Jatobá, clientes e especialistas em ESG compartilharam cases de sucesso e desafios já enfrentados, inspirando o trabalho conjunto entre todas as marcas representadas na conversa.



FOTO SOLICITADA JÁ FOI
USADA, BUSQUEI OUTRA FOTO
DE LOCOMOTIVA

Ano Doce:

VLI inova e se destaca no segmento de açúcar

As notícias vindas do agronegócio não deixam dúvidas: os últimos dois anos foram de celebração para os produtores de açúcar no Brasil. A safra 2023/2024 do centro-sul brasileiro atingiu um marco histórico, com a produção final de 42,4 milhões de toneladas – um crescimento de 25,7% em relação ao ciclo anterior e de 10,3% sobre o recorde registrado na safra 2020/2021. As previsões para a safra 2024/2025 também são otimistas, projetando 41,40 milhões de toneladas de açúcar.

Para nós, que movimentamos o açúcar produzido no centro-sul do Brasil até os navios no Porto de San-

tos – de onde ele segue para os mercados ao redor do mundo, visto que o Brasil é o maior produtor e exportador global do produto –, o cenário é positivo, mas não sem desafios. Além da crescente demanda pelo açúcar, enfrentamos uma disputa constante por capacidade de ativos, com safras concorrentes como soja e milho. Por isso, um planejamento detalhado e a utilização eficiente dos nossos ativos são essenciais para garantir a maximização dos nossos ativos e o atendimento às necessidades de todos os nossos clientes.

No início da safra, alinhamos com nossos clientes uma distribuição mais linear do volume de açúcar. Porém, enfrentamos alguns desafios operacionais devido ao clima. O tempo mais seco potencializou uma condição para compactação do açúcar, fazendo com que empedrasse durante o transporte ferroviário, e, como consequência, gerasse aumento considerável do tempo médio de descarga destes vagões. Um trem de açúcar da VLI, que normalmente leva seis horas para descarregar no Terminal Integrador Portuário Luiz Antônio Mesquita (TIPLAM), em Santos (SP), chegou a gastar 25 horas para concluir o procedimento. Esse impacto afetou o mercado como um todo, e gerou um grande desafio logístico para toda a cadeia produtiva, da usina até o porto.

6,7 milhões
de toneladas
movimentadas
em nossa ferrovia,
em 2024

Decidimos transformar o desafio em oportunidade. Trabalhamos em estreita colaboração com as usinas e clientes, buscando soluções que otimizassem o processo e mitigassem impactos. Criamos na VLI o “Squad do Açúcar”, um time multidisciplinar que envolveu diversas áreas da VLI, como vendas, pós-vendas, qualidade, engenharia, operação e planejamento, além de contar com a colaboração das equipes de produção e qualidade dos nossos clientes.

Para o impacto no tempo de descarga dos vagões no TIPLAM, colocamos em prática um dos nossos principais valores: inovamos com coragem e simplicidade. Adaptamos um equipamento utilizado no Terminal Integrador de Araguari (TIA) para a descarga de ureia, o socador pneumático e o levamos para o TIPLAM para alguns testes na descarga do açúcar. Com sucesso, conseguimos otimizar os tempos operacionais e ampliamos a utilização deste equipamento, que nos trouxe agilidade durante o processo, além da melhoria nas condições de segurança e trabalho dos empregados.

Além disso, lançamos uma série de ações estruturantes que auxiliaram na mitigação do problema. Entre elas, destacam-se um descanso do açúcar de no mínimo 48 horas no Terminal Integrador Guará (TIGU), no estado de São Paulo, antes do carregamento ferroviário, o que garante a estabilização da carga; a criação de novos ferramentais para apoiar na descarga do vagão, incluindo o socador de vagão e o descompactador de açúcar e a aspersão nos armazéns e na tulha, para reduzir o efeito da umidade relativa do ar.

Com tudo isso, agosto foi um mês de destaque absoluto. Através de uma ação conjunta entre os times Comercial, Planejamento e de Operações, concentramos o volume de grãos em Vitória (ES) e priorizamos o atendimento do açúcar no corredor Sudeste, principalmente no TIPLAM, destinando o berço dos grãos para atendimento do açúcar. Internamente, o mês ficou conhecido como “Sugar Month” (mês do açúcar), sendo o período em que mais transportamos açúcar na história da VLI: 934 mil toneladas. O principal aprendizado que fica dessa operação é que, quando o mercado precisou, a VLI soube responder rapidamente e de forma eficiente. Esse é o legado da safra: um player que capacitou o sistema, e atuou de forma consistente com foco no cliente e na maximização de ativos.

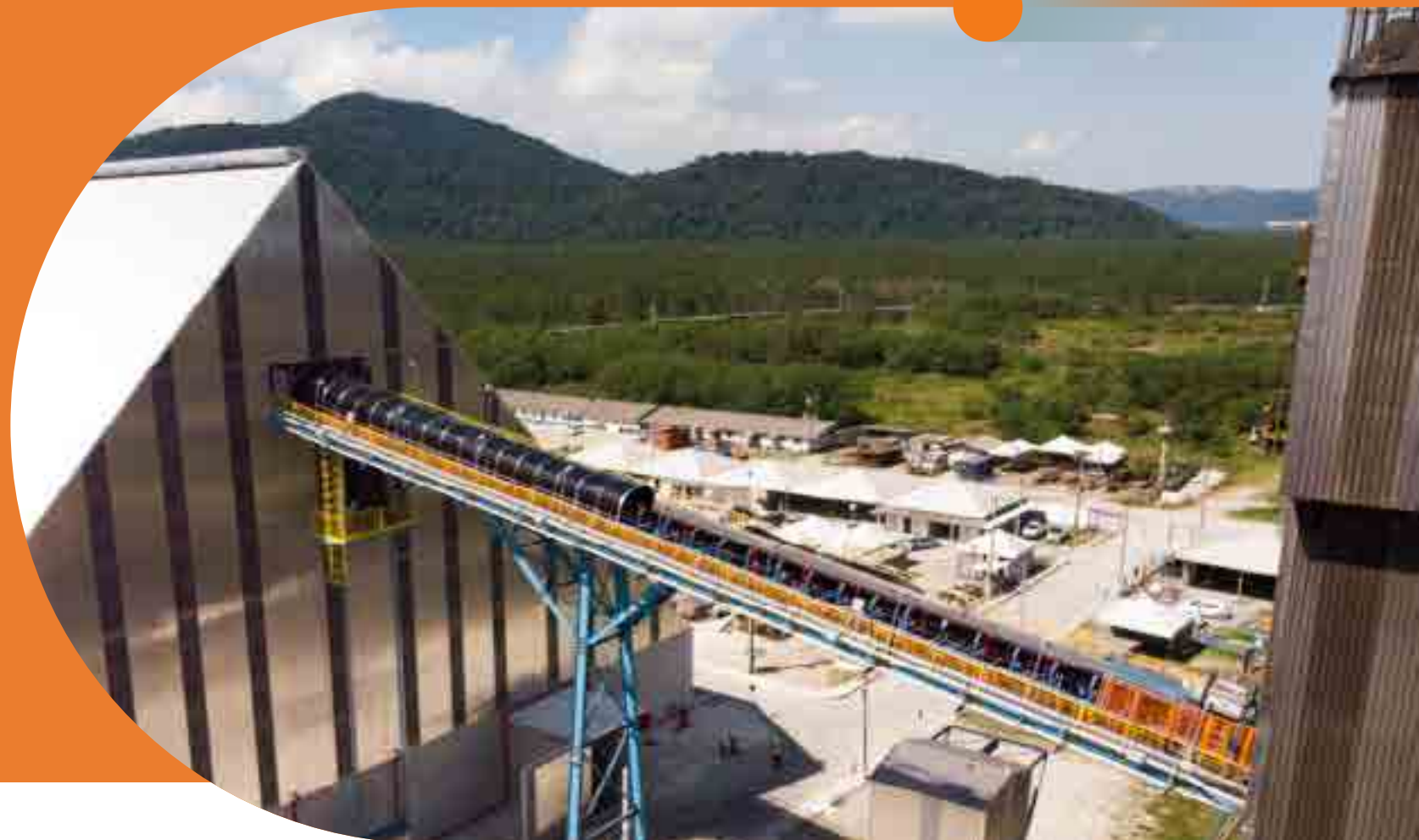
Essa postura proativa não só fortaleceu ainda mais a confiança dos nossos clientes, como também exemplifica perfeitamente o propósito da VLI: sermos a primeira escolha dos clientes e referência em sustentabilidade. Ao adotar soluções inovadoras e eficientes, como fizemos no caso do açúcar na safra 23/24, conseguimos transformar a logística do Brasil. Com as ações que tomamos, nos tornamos a principal alternativa dos clientes, reforçando nossa marca e consolidando nossa imagem como um verdadeiro parceiro.

Com um total de 6,7 milhões de toneladas movimentadas em nossa ferrovia, em 2024, superamos o recorde anterior de 5,7 milhões, consolidando o ano como o melhor da história da VLI neste segmento. Além disso, mantivemos o nível de excelência no Net

Promoter Score (NPS) dos clientes de açúcar demonstrando alto grau de satisfação com a experiência e nível de serviço recebidos pela VLI.

Esse desempenho consolida a VLI como uma parceira confiável e essencial para o crescimento contínuo do setor de açúcar e para o sucesso dos nossos clientes.

Trabalhamos em estreita colaboração com as usinas e clientes, buscando soluções que otimizassem o processo e mitigassem impactos



Fornecedores

GRI 2-6, 3-3 - [Cadeia de fornecimento responsável]

Somos conscientes de que os fornecedores são parceiros fundamentais para o alcance de nossos objetivos de negócio, o avanço de nossa estratégia ESG e a construção da nossa reputação. Por isso, temos reforçado nosso relacionamento com as empresas parceiras, buscando assegurar que elas ajam em consonâncias com os valores e práticas da VLI.

Em 2024, contamos com 4.107 fornecedores, um crescimento de 2,3% em relação ao ano anterior, e mais de 7 mil empregados de empresas parceiras atuando em nossas operações.

O Código de Conduta do Parceiro VLI norteia nossa relação com os fornecedores, prezando pela ética e a transparência para a construção de parcerias sólidas, duradouras e sustentáveis.

+4 mil 
fornecedores prestaram serviços à VLI em 2024

Nossa cadeia de suprimentos é composta de três principais perfis de compras:

MATERIAIS CONSUMÍVEIS:



Óleo diesel, rodeiro de vagão e dormentes. A maior parte é adquirida de grandes fornecedores, com contratos de grande volume.

SERVIÇOS:



Manutenção, limpeza, vigilância, engenharia e projetos.

INVESTIMENTOS DE LONGO PRAZO:



Itens de grande porte, como vagões, trilhos e grua para elevação portuária.

Além desses três tipos de parceiros, outras categorias dão suporte ao negócio, tais como escritórios jurídicos, de consultoria, comunicação, tecnologia e informação.

A VLI está investindo na implantação de uma ferramenta de gestão de fornecedores que facilitará o cadastro e a seleção de parceiros aptos para cada necessidade da companhia. Em 2024, foi concretizada a parte técnica e, em 2025, será realizado o engajamento de empregados e parceiros sobre o tema de gestão da cadeia de fornecedores e a jornada com a VLI. Ainda estão previstas avaliações de risco e de performance dos fornecedores.

+7 mil 
empregados de empresas parceiras atuando em nossas operações



Stephanie Martins,
Belo Horizonte (MG)

Compras locais GRI 204-1

Com o compromisso de contribuir para o desenvolvimento socioeconômico das regiões onde atuamos, temos como prática comprar preferencialmente de fornecedores que atuam dentro do Estado em que a aquisição será aplicada. Assumimos o compromisso em nossa Jornada ESG de manter pelo menos 60% de contratação de fornecedores locais até 2030.

Em 2024, alcançamos a marca de 61,53% em compras locais, ficando pelo segundo ano consecutivo acima da meta estabelecida e abrangendo 55 cidades brasileiras. Buscamos ativamente manter uma base diversificada e ampla de fornecedores nas comunidades para aumentar as perspectivas para mais contratações locais registrando, em 2024, 2.854 fornecedores mapeados.

O volume de compras locais tem apresentado crescimento ano a ano, refletindo o sucesso da estratégia na mobilização e capacitação de fornecedores locais.

Mensalmente, os resultados das compras locais são analisados por um grupo de trabalho formado pela área de Suprimentos. Em 2024, avanços significativos foram observados, especialmente na ampliação de fornecedores de materiais de alto giro, viabilizando o fechamento de novos contratos com parceiros locais. O principal desafio do ano foi consolidar a mudança cultural internamente, incentivando os times de contratação a migrar de grandes contratos nacionais

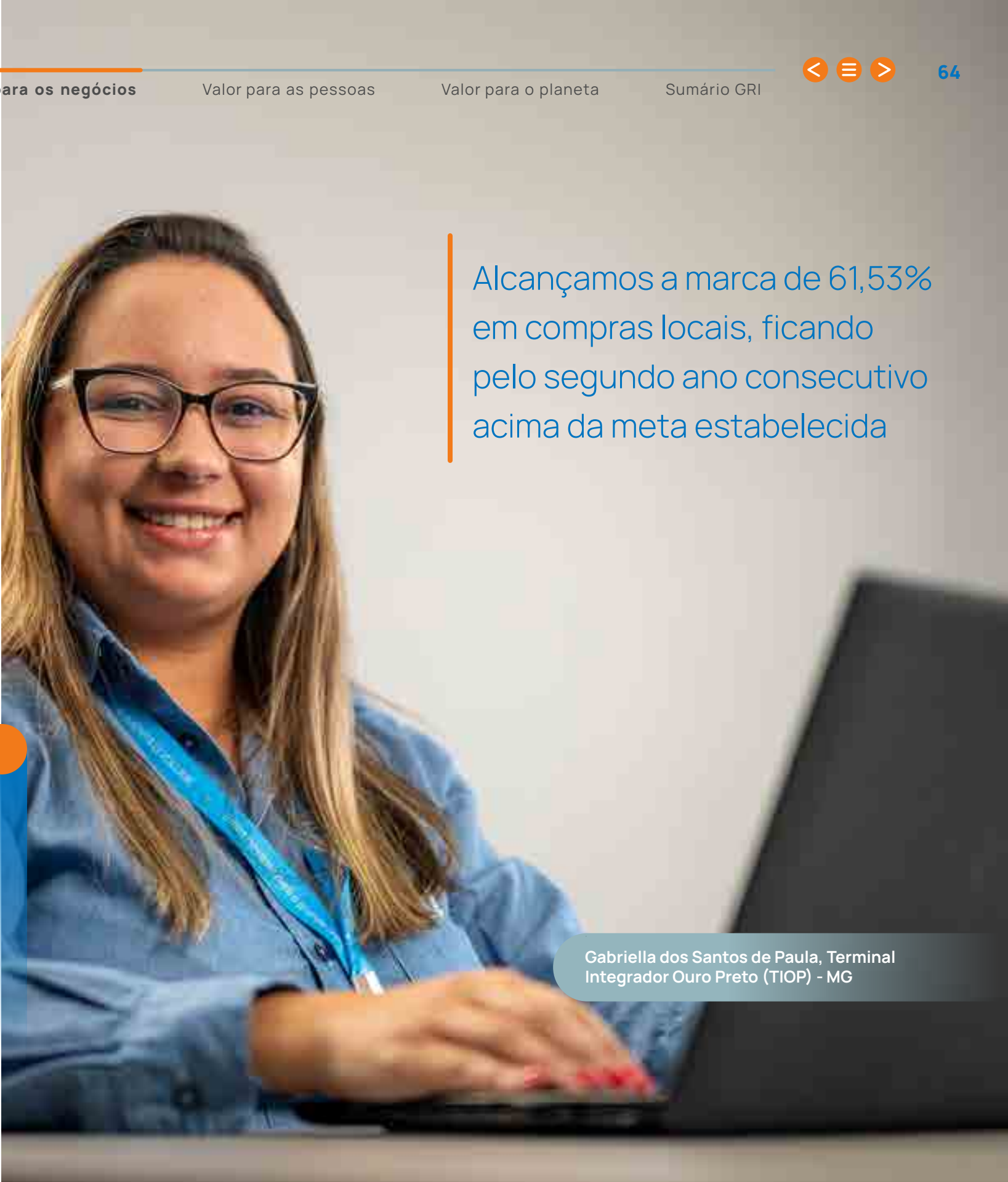
para fornecedores regionais. Essa mudança fortalece o objetivo de compartilhar valor com a sociedade e consolidar relações nas regiões de atuação.

Entre as iniciativas implementadas para reforçar a cultura de compras locais, destaca-se o VLI Day, evento em que o time de Suprimentos se reúne com entidades locais para fortalecer parcerias, apresentar a estratégia da companhia e conhecer potenciais fornecedores. Também promovemos visitas às federações, câmaras de comércio e fornecedores locais, aproximando esses parceiros das nossas operações e estimulando a geração de novos negócios.

Outra ação relevante foi a ampliação do uso da plataforma de risco sacado, uma operação que permite aos fornecedores anteciparem pagamentos a taxas mais competitivas, fortalecendo a sustentabilidade financeira dos parceiros regionais.

Evolução das compras locais

	2022	2023	2024
Proporção de gastos com fornecedores locais (%)	53,1%	60,2%	61,5%
Base de fornecedores locais	2.021	2.884	2.854



Alcançamos a marca de 61,53% em compras locais, ficando pelo segundo ano consecutivo acima da meta estabelecida

Gabriella dos Santos de Paula, Terminal Integrador Ouro Preto (TIOP) - MG

ESG na cadeia de fornecedores GRI 408-1, 409-1

Consideramos a sustentabilidade como parte intrínseca da nossa estratégia de negócios. Isso implica que a preocupação com práticas sustentáveis se estenda a toda nossa cadeia de valor.

Em 2024, na revisão de nossos compromissos ESG, assumimos a meta de ter 100% dos fornecedores críticos avaliados em aspectos ESG e integridade corporativa. A evolução desse indicador será acompanhada a partir de 2025.

A VLI está comprometida com a erradicação do trabalho infantil e do trabalho forçado ou análogo à escravidão. A companhia mantém cláusulas específicas sobre isso seus contratos com prestadores de serviços e exige a adesão ao Código de Conduta do

Parceiro VLI, que reforça o compromisso com o cumprimento das normas trabalhistas.

Até o momento, não possuímos fornecedores identificados com o risco de ocorrência de trabalho análogo à escravidão ou trabalho infantil.

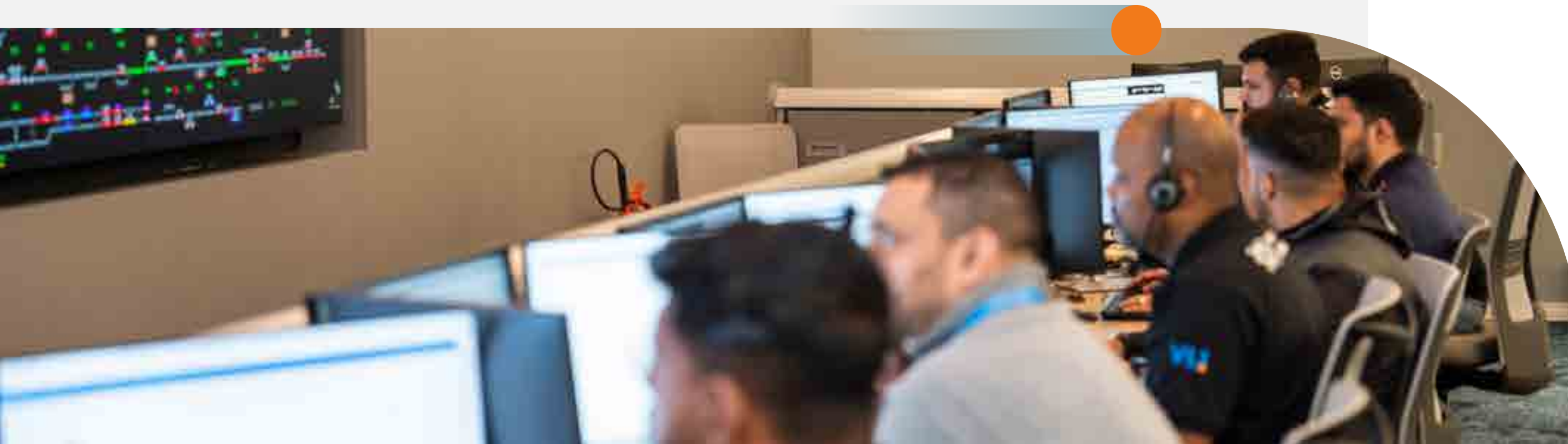
Por fim, para garantir a conformidade e mitigar qualquer risco, adotamos um rigoroso processo de monitoramento previsto no Procedimento Interno de Compras. Esse monitoramento é baseado na lista do Painel de Sanções Vigentes, disponibilizada pelo Portal da Transparência da Controladoria Geral da União, em que empresas listadas são bloqueadas em sistema da VLI, impedindo novas aquisições.

Assumimos a meta de ter 100% dos fornecedores críticos avaliados em aspectos ESG e integridade corporativa

Ética e conformidade com fornecedores

Buscamos engajar nossos parceiros nos nossos compromissos com a ética e a integridade. Para tal, contamos com o Código de Conduta do Parceiro, distribuído no momento do cadastro do fornecedor e acessível no site institucional. Ainda, antes da formalização de contratos, são realizadas diligências prévias para garantir o relacionamento com empresas íntegras e de boa reputação. Quando aprovados, os contratos incluem cláusulas anticorrupção, de sanções e de proteção de dados, assegurando que os compromissos da companhia sejam respeitados em toda a sua cadeia de valor.

GRI 2-24



Relações institucionais

Nossas atividades demandam um contato intensivo com órgãos governamentais, nas instâncias municipais, estaduais e federal. Mantemos relações pautadas na ética e na transparência, buscando fortalecer o diálogo e atuar de forma colaborativa.

Estamos sempre abertos a acolher as demandas vindas dos cerca de 300 municípios onde atuamos. Por nossa atuação no segmento de infraestrutura e como companhia detentora de concessões federais, o relacionamento com órgãos governamentais é fundamental para a execução de nossas atividades e para viabilizar projetos de expansão em nossos portos, ferrovias e terminais.

Em 2024, no processo de tratativas para renovação antecipada do contrato de concessão da Ferrovia Centro-Atlântica (FCA), mantivemos contato com diversas organizações, principalmente com o Ministério dos Transportes e a Agência Nacional de Transportes Terrestres (ANTT). Foram realizadas seis audiências públicas no 2º semestre, com mais de 1.100 participações e 434 contribuições orais. Ao final, a VLI realizou a análise dos discursos e observa uma favorabilidade do público para renovação.

Temos um sistema de registro de informações sobre reuniões com agentes públicos, conferindo mais facilidade, agilidade e controle ao processo.

Como em outras frentes de atuação, apoiamos e incentivamos constantemente iniciativas setoriais voltadas a promover a sustentabilidade no segmento de transportes e logística, como a participação em fóruns do setor e participação nos grupos de discussões acerca dos temas.

Participamos também de associações setoriais e mantemos um papel ativo em discussões que impactam nossos negócios e o futuro do setor, incluindo debates sobre carga tributária, custos logísticos e novas legislações.

O relacionamento com órgãos governamentais é fundamental para nos ajudar a acolher as demandas dos cerca de 300 municípios em que atuamos

LISTA DE ASSOCIAÇÕES GRI 2-28

SETORIAIS

- ABDIB - Associação Brasileira da Infraestrutura e Indústrias de Base
- ABTP - Associação Brasileira dos Terminais Portuários
- Associação Comercial de Santos
- AECIPP - Associação das Empresas do Complexo Industrial e Portuário do Pecém
- ANTF - Associação Nacional dos Transportadores Ferroviários
- ATP - Associação de Terminais Portuários Privados
- CNT - Confederação Nacional do Transporte
- IBI - Instituto Brasileiro de Infraestrutura
- ABTRA - Associação Brasileira de Terminais e Recintos Alfandegados
- Ciesp Cubatão

RESPONSABILIDADE SOCIAL E ESG

- Childhood Brasil
- Comitê Mineiro Voluntariado Corporativo (CMVC)
- Conselho Brasileiro de Voluntariado Empresarial (CBVE)
- CEBDS - Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável
- ES em AÇÃO
- GRI Club
- GIFE - Grupo de Institutos, Fundações e Empresas
- Instituto Ethos
- Pacto Global da Organização das Nações Unidas

Luis Henrique de Souza e
Luan Oliveira, Paulínia (SP)

Valor para as Pessoas

- Segurança das operações
- Segurança, saúde e bem-estar dos empregados
- Valorização dos empregados
- Relacionamento com as comunidades

TEMAS MATERIAIS:

Relacionamento com comunidades e desenvolvimento regional

Saúde, segurança e bem-estar dos empregados

Segurança das operações



Jackson Gomes Martins,
Porto de Pecém (CE)

Segurança das operações

GRI 3-3 - [Segurança das operações]

A segurança das operações, conforme previsto na nossa materialidade, é prioridade para a VLI devido aos potenciais impactos aos empregados – próprios e parceiros –, às comunidades e ao meio ambiente. Adotamos protocolos de alto padrão de controle para promover a segurança em ferrovias, portos e terminais, visando mitigar acidentes envolvendo pessoas, animais ou cargas que possam causar impactos socioambientais.

Temos políticas e compromissos para garantir a segurança de nossas operações. A **Política de Gerenciamento de Riscos Corporativos** tem entre seus princípios a proteção do meio ambiente, das pessoas e do patrimônio, a otimização da alocação de capital e a interação eficaz entre as partes envolvidas para garantir consistência e tempestividade na tomada de decisão. Seguimos diretrizes baseadas em referências nacionais e internacionais, como a ISO 31000 e os frameworks COSO ICIF e COSO ERM, modelos globais mais respeitados de gestão interna e análise de riscos.

Nossa abordagem define diretrizes, planeja ações, realiza o monitoramento dos riscos e controles, reporta resultados aos comitês internos e faz o controle contínuo para avaliação da eficácia das iniciativas. Além disso, a auditoria interna desempenha papel

fundamental, atuando de forma independente para avaliar a integridade e eficiência dos processos de governança e controle, apresentando relatórios periodicamente ao Comitê de Auditoria e ao Conselho de Administração.

A Política de Gerenciamento de Riscos Corporativos tem entre seus princípios a proteção do meio ambiente, das pessoas e do patrimônio

Gestão de riscos

Contamos com uma equipe dedicada à gestão de riscos e continuidade dos negócios integrada à segurança operacional. Esse time utiliza metodologias para monitorar, controlar e prevenir acidentes. No relatório anual de riscos de 2024, estão documentados 59 controles, 36 ações de tratamento e seis indicadores. Para lidar com impactos negativos reais, a estrutura de continuidade dos negócios inclui protocolos, simulados e gestão de crises que permitem uma resposta rápida e eficaz diante de eventos adversos.

Em 2024, foi realizada uma mudança estrutural na gestão de riscos operacionais, que passaram a ser acompanhados por profissionais capacitados e denominados agentes de riscos - para atuação direta nas localidades operacionais. Essa avaliação de riscos também foi integrada ao processo decisório de investimentos para garantir que situações críticas sejam priorizadas.

Tecnologia e capacitação

Para ampliar permanentemente a segurança das nossas operações, investimos em tecnologia e inovação. Como exemplo, utilizamos dispositivos para detectar falhas em nossos ativos críticos. Também realizamos treinamentos, capacitações e ações de conscientização com empregados e parceiros.

Entre as ferramentas implantadas, usamos uma tecnologia de manutenção por condição (MBC) que utiliza uma ferramenta rodoferroviária equipada com um sistema de *video analytics*. Essa abordagem visa automatizar a identificação de problemas, complementando as inspeções visuais. O sistema filma a ferrovia, identificando padrões anormais que podem indicar riscos operacionais, como anomalias na via. As informações coletadas permitem intervenções pontuais em áreas críticas. Testes de campo mostraram que a precisão dessa tecnologia se aproxima da interpretação humana.

Desafios em 2024

No início de 2024, enfrentamos desafios importantes na segurança de nossas operações. Após algumas ocorrências consideradas graves, incluindo o rompimento de eixos, a VLI decidiu paralisar cerca de 5 mil vagões no Corredor Leste, o equivalente a cerca de 40% da frota desse sistema, para realizar uma inspeção por ultrassom, recalibragem e restauração das falhas verificadas. Essa situação demonstra que a segurança operacional é de fato uma prioridade na companhia. Atuamos para identificar, avaliar e mitigar riscos, mesmo quando as medidas impactam o volume de carga transportado.

O aprendizado com a mudança na estratégia de manutenção dos ativos e na gestão da segurança das equipes tornou a VLI mais robusta para enfrentar desafios operacionais e comerciais. Evoluímos nos processos, controles, sistemas e metodologias de prevenção, incorporando as mudanças às políticas e procedimentos operacionais.

Como resultado desses esforços, obtivemos uma redução expressiva de acidentes ferroviários em 2024, alcançando o melhor histórico em quantidade nos últimos cinco anos. Ainda assim, entendemos que o trabalho é permanente e que precisamos continuar avançando para ampliar a segurança de nossas operações.

Evoluímos nos processos, controles, sistemas e metodologias de prevenção, incorporando as mudanças em políticas e procedimentos operacionais

Rosiney de Almeida, Terminal Integrador de Santa Luzia (TISL) MG



Tecnologia para **monitoramento meteorológico** e climático

Ano a ano, as áreas de Segurança Operacional e Engenharia de Infraestrutura buscam através da inovação e do compromisso com seus resultados aprimorar as barreiras físicas, sistêmicas e comportamentais relacionadas a prevenção de acidentes derivados de fenômenos naturais.

Em 2024, para além do monitoramento via estações pluviométricas no Corredor Leste, na Serra do Tigre (cinco estações), e no Corredor Minas-Rio (dez estações), foram desenvolvidas ferramentas de **Mapas de Suscetibilidade a Deslizamentos e Mapas de Inundações**, com a classificação de vulnerabilidade muito

baixa a muito alta para ocorrência de impacto dos fenômenos de movimentos de massa e hidrológicos.

Essas ferramentas, associadas ao sistema de monitoramento, oferecem maior precisão nos indicadores de chuvas e direciona a tomada de decisão sobre os investimentos e recursos humanos para ações preventivas nos ativos críticos sob a perspectiva dos mapas.

Nossa estrutura continua contando com uma plataforma online de acesso a todos os empregados, avisos meteorológicos para eventos extremos tais como ondas de calor e chuvas intensas ao longo dos

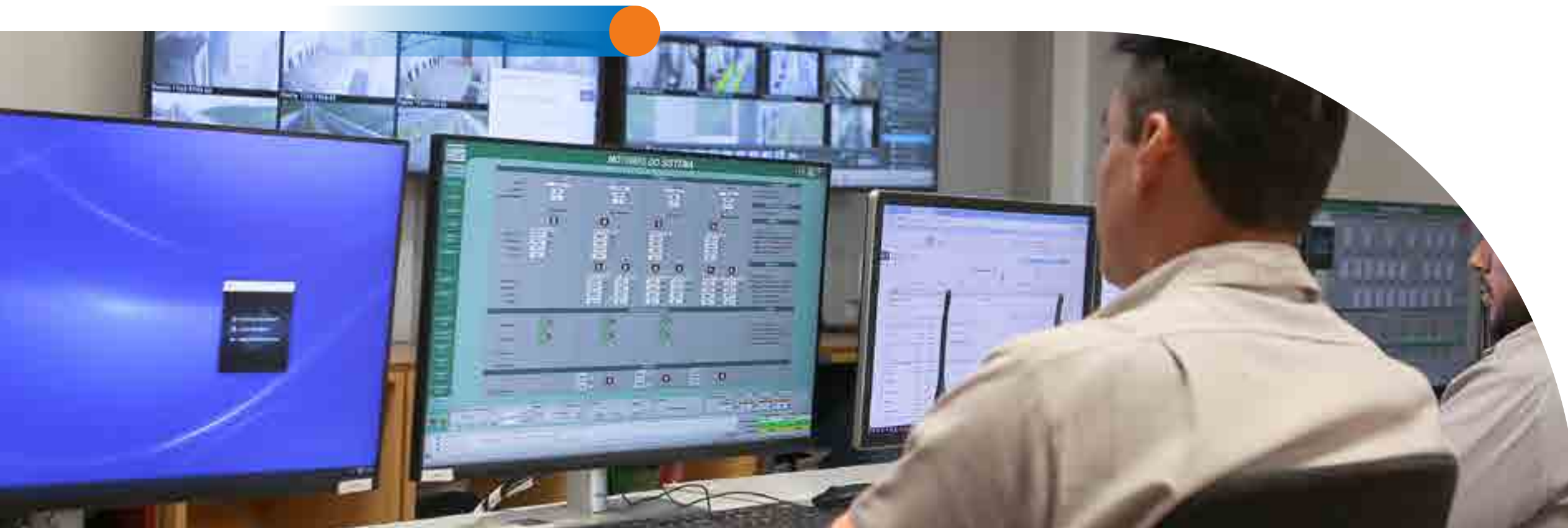
dias, participação de meteorologistas em reuniões diárias de equipe e suporte ininterrupto pelos canais de comunicação. Além disso, utilizamos modelos de previsão regional, imagens de satélite, radar meteorológico e estações meteorológicas públicas e privadas. As análises podem resultar em restrições de circulação em determinados trechos, necessidade de inspeção ou até interdição.

Com o objetivo de reduzir o fator humano na tomada de decisões, foi realizada a automação do procedimento preventivo durante as chuvas a partir da integração da plataforma do fornecedor de serviços

meteorológicos com os sistemas de licenciamento da VLI, trazendo maior confiabilidade e prevenção.

Como um exemplo de implantação nas áreas portuárias, utilizamos, desde 2022, uma plataforma tecnológica de meteorologia portuária no TIPLAM (Terminal Integrador Portuário Luiz Antônio Mesquita) que possibilita um planejamento mais preciso de carga e descarga de navios em condições climáticas adversas, evitando paradas da operação mesmo sob risco de chuva ou outros eventos climáticos.

A plataforma, que é fruto de um programa de inovação da companhia, combina radar meteorológico, estações meteorológicas, imagens de satélite e uma interface analítica para indicar com precisão de cinco minutos a necessidade de paradas ou retomadas da movimentação de cargas. Desde a sua implantação, gerou um aumento médio de 30% de carga movimentada em condições climáticas adversas, com maior segurança, menor risco de avaria da carga, mais eficiência no cumprimento dos prazos de carga e descarga de navios, maior produtividade e satisfação dos clientes.



Segurança, saúde e bem-estar dos empregados

GRI 3-3 - [Saúde, segurança e bem-estar dos empregados], 403-1, 403-8

Segurança dos empregados

A segurança de nossos empregados, sejam eles próprios ou parceiros, é um valor inegociável. Temos o compromisso, alinhado aos nossos valores e a nossa materialidade, de reduzir as taxas de acidentes melhorando constantemente as condições de saúde e segurança do nosso time e dos parceiros.

Mantemos um **Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho** que abrange todos os empregados, atividades e locais de trabalho e está em conformidade com diversas exigências legais, incluindo leis trabalhistas, convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Código Civil e Código Penal, acordos e convenções coletivas, regulamentações setoriais, requisitos de licenciamento e autorizações, diretrizes do Ministério Público

do Trabalho (MPT) e requisitos de fiscalização e inspeção. Além disso, baseia-se em normas reconhecidas de gestão de riscos e segurança, como a ISO 45001 e as Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego.

Como parte desse sistema, a **Política de Saúde, Segurança e Desenvolvimento Sustentável** estabelece princípios de atuação alinhados ao valor do cuidado genuíno, buscando ampliar a atenção não apenas para a integridade física, mas também para a saúde mental, respeito e escuta ativa das pessoas. Ademais, a Política de Gestão de Riscos Corporativos reflete o compromisso da companhia em proporcionar um ambiente saudável e operações seguras.

A gestão de saúde e segurança é conduzida também pelo Plano de Transformação Cultural, baseado em requisitos legais e padrões internacionais. Esse plano atua como instrumento estratégico para planejamento e definição de objetivos, alinhando-se às 23 dimensões da metodologia Hearts & Minds (Corações e Mentes) para a evolução da cultura organizacional. O modelo classifica a maturidade da cultura de segurança em cinco níveis: patológico, reativo, calculativo, proativo e generativo.

Além disso, por meio do **Comitê de Liderança de Saúde, Segurança e Meio Ambiente**, realizamos reuniões mensais com o CEO, diretores executivos e operacionais e alguns gerentes gerais para debater temas relacionados e analisar os resultados do período

anterior. A gestão desses indicadores é concentrada e disponibilizada na página de Saúde e Segurança da intranet da VLI.

Por fim, investimos continuamente na capacitação dos profissionais e mantemos a **Escola de Saúde e Segurança**. Cada empregado possui um programa de treinamentos próprio ao longo de sua jornada. Desde a admissão na VLI, todos passam por treinamentos voltados à redução de riscos, sendo posteriormente capacitados conforme as suas atividades e desafios específicos de suas funções.



Roberta Guidoni e Ronadia Magalhães, Porto de Pecém (CE)

Trabalhadores cobertos pelo sistema de gestão de saúde e segurança

	2024	
	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (parceiros)
Número total de indivíduos	8.105	7.326
Número de indivíduos que estão cobertos pelo sistema	8.105	7.326
Percentual de indivíduos que estão cobertos pelo sistema	100	100
Número de indivíduos cobertos por um sistema que tenha sido auditado internamente	8.105	7.326
Percentual de indivíduos cobertos pelo sistema, que foi auditado internamente	100	100
Número de indivíduos que estão cobertos pelo sistema que tenha sido certificado por uma terceira parte independente	899	1.746
Percentual de indivíduos que estão cobertos por esse sistema que tenha sido auditado internamente ou certificado por uma parte externa	11,09	23,83

Nenhum trabalhador foi excluído do sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho da VLI. O sistema é auditado internamente de forma amostral nas unidades. As unidades TPSL e Tiplam possuem certificação de terceira parte pela norma ISO 45001.

Segurança dos nossos parceiros

Nossos parceiros são fundamentais para execução de atividades nas quais não somos especializados. Entendemos que, assim como precisamos prezar pela segurança, saúde e bem-estar dos nossos empregados, devemos cuidar das condições de trabalho e da qualidade de vida dos profissionais que atuam em nossos fornecedores e que representam aproximadamente metade de nossa força de trabalho.

Queremos ter conosco empresas parceiras que compactuam dos nossos padrões e do nosso compromisso com a segurança. Em 2024, houve um aumento do nível de acidentes com pessoas parceiras e foi necessária uma atuação de contingência para corrigir o cenário. Realizamos capacitações em saúde e segurança para garantir que os trabalhadores parceiros recebam a devida instrução antes de iniciar suas atividades nas dependências da VLI.

Realizamos capacitações em saúde e segurança, rotinas de reunião de acompanhamento para reforçar boas práticas, mudanças contratuais, programas de reconhecimento e oficinas de percepção de risco.





Jaiderson Silva e Genri Castro,
Porto de Pecém (CE)

O monitoramento contínuo de indicadores de segurança possibilita a medição do desempenho do sistema e a implementação de ações corretivas e melhorias

PREVENÇÃO DE ACIDENTES E FATALIDADES GRI 403-2, GRI 403-4, 403-7

Atuamos para identificar perigos e avaliar riscos em atividades rotineiras e não rotineiras, aplicando medidas para eliminar perigos e minimizar riscos.

A gestão de riscos ocupacionais da companhia é composta por um conjunto de ferramentas integradas ao Sistema de Gestão de Saúde e Segurança.

O **Programa de Prevenção de Riscos de Fatalidades (PRF)** estabelece requisitos mínimos de saúde e segurança, com base em estudos de ocorrências de alta seriedade. A partir dessa análise, foram identificados 15 grupos de risco, com a definição de ações para controlar e minimizar esses riscos, garantindo atividades mais seguras. Em 2024, a adesão aos requisitos do PRF atingiu 86%.

Além das ações estruturantes do PRF, realizamos o inventário de riscos em cada etapa das tarefas críticas por meio da Análise Preliminar de Risco (APR), classificando-os conforme a matriz de impacto e frequência, priorizando a eliminação dos riscos mais significativos. Em 2024, foram reduzidos mais de 2 mil riscos classificados como muito alto, alto e médio nas operações. A gestão de riscos de saúde e segurança também inclui avaliações e controles contínuos conduzidos pelas áreas operacionais, com apoio da Segurança do Trabalho, utilizando ferramentas como Análise Preliminar de Risco (APR), Análise de Risco (AR) e Procedimentos Operacionais (PRO). Para riscos não rotineiros, a Permissão de Trabalho (PT) é utilizada para avaliação e controle. Os principais perigos e riscos

mapeados abrangem riscos ocupacionais, riscos ergonômicos e riscos de segurança.

Para garantir a qualidade desses processos e a capacitação das pessoas envolvidas, definimos diretrizes, papéis e responsabilidades por meio de procedimentos internos e auditorias regulares. Mantemos um programa de treinamentos voltado ao desenvolvimento do time de Saúde e Segurança, oferecido pela Academia de Saúde e Segurança da Universidade Corporativa.

Os resultados obtidos nesses processos são consolidados em indicadores que avaliam a aderência aos padrões do modelo de gestão de saúde e segurança. O monitoramento contínuo desses indicadores possibilita a medição do desempenho do sistema e a implementação de ações corretivas e melhorias.

A VLI envolve os empregados no desenvolvimento, implementação e avaliação do Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do trabalho por meio de diversos processos de reporte e participação ativa.

Os empregados podem registrar desvios, reportar anomalias na gestão de riscos e participar de iniciativas como os Diálogos Comportamentais (DIAL), o Diálogo Saúde e Segurança (DSS), inspeções de segurança e análises de risco das atividades (AR).

O registro de desvios é utilizado como ferramenta para identificar condições e comportamentos inseguros. A VLI estabelece metas para garantir a efetividade

dessas ações, incluindo o tratamento de 90% dos desvios registrados. Já as metas mensais incluem inspeções, DSS, DIAL e análises de risco para diferentes níveis de liderança e equipes de saúde e segurança.

Também promovemos o **Trava Gemba**, que prevê dias fixos nos quais os líderes devem estar presentes nas áreas operacionais para acompanhar os times, identificar riscos, promover a percepção de perigos, estimular comportamentos seguros e fortalecer a cultura de saúde e segurança.

A companhia mantém comitês formais de saúde e segurança compostos por empregadores e trabalhadores. O **Comitê Liderança em Saúde e Segurança (CLSS)**, formado por líderes das áreas operacionais e diretoria, tem a responsabilidade de analisar metas, indicadores e deliberar ações estratégicas relacionadas à saúde e segurança. Além disso, contamos com a CIPAA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio) e a CPATP (Comissão de Prevenção de Acidentes no Trabalho Portuário) para promover ações de preservação da vida e da saúde.

Já o programa **PAS (Programa Parceiros com Atitude Segura)**, voltado para a participação dos empregados parceiros, tem o objetivo de integrar as equipes da companhia e contratadas, disseminar boas práticas e fortalecer o aprendizado organizacional para prevenção de acidentes.

Os trabalhadores também possuem o “direito de recusa”, que significa poder se recusar a executar qualquer atividade que comprometa sua segurança. Nossos líderes são capacitados dentro do **Programa de Segurança Comportamental** para saber ouvir e cuidar dos relatos. Todos os registros podem ser

feitos anonimamente, e qualquer desvio de conduta pode ser reportado nos canais internos de denúncia, que são analisados com total sigilo.

Nossos principais compromissos estão reunidos nas **Regras Pela Vida**, que devem ser seguidas por empregados próprios, parceiros, contratados e subcontratados ao acessarem as unidades da VLI. Todas as violações das Regras Pela Vida são investigadas por um comitê multidisciplinar, e as devidas medidas são tomadas para assegurar a gestão de consequências. Em 2024, 99 ocorrências de descumprimento das regras foram registradas, percentual 49% menor que 2023, quando foram observadas 199 ocorrências. Neste último ano, os casos se concentraram, principalmente, em uso de álcool (33%), realização de bloqueio (28%) e treinamento, habilitação e liberação para atividade (17%).

Com isso, garantimos que as regras realmente guiem nossas pessoas e que a segurança sempre esteja em primeiro lugar.

A companhia mantém, ainda, processos específicos para identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes. Seguindo diretrizes normativas, acidentes ou quase acidentes são identificados pelos empregados envolvidos na ocorrência (vítima, testemunhas etc.). Após a comunicação ao gestor responsável, a área operacional, com assistência do SESMT local, conduz a investigação e análise do fato. Esse processo inclui coleta de dados, entrevistas, simulação, levantamento das condições do ambiente de trabalho, seleção da metodologia de análise e elaboração de um plano de ação. A partir dos estudos das ocorrências, ações abrangentes são definidas e incorporadas mensalmente ao Plano de Trabalho Mensal (PTM) e são repassadas para as áreas operacionais.



OCORRÊNCIAS E AÇÕES EM 2024

GRI 403-9, TR-RA-320a.1

No início de 2024, acendemos o alerta após um pico de acidentes com afastamento. Atuamos com rapidez e focamos em fortalecer a aplicação das ferramentas de segurança para reverter a situação.

Ao longo do ano, foram registrados 97 acidentes de trabalho de comunicação obrigatória envolvendo empregados próprios e 197 abrangendo parceiros, sendo um deles com consequência grave. A distribuição dos acidentes ocorridos no período mostra que 37% são do tipo prensamento, batida contra e cortes nas mãos e dedos; 25% envolvem escorregões, quedas e tropeços no mesmo nível; 7% ocorreram no manuseio de ferramentas; 6% foram batidas contra; 4% envolveram acidentes de trânsito em vias públicas; 4% foram causados por projeção de material contra os empregados; e 3% resultaram de contato com substâncias tóxicas.

Esses acidentes ocorreram nos processos de manutenção em portos, terminais e via permanente, operação ferroviária e portuária, manutenção de material rodante e atividades em projetos. Todas as ocorrências são registradas em um sistema centralizado, criando uma base de dados uniforme, onde os casos são discutidos em comitês e devidamente classificados. Vale mencionar que esses acidentes foram previamente mapeados, identificados e classificados como perigos e riscos à segurança dos empregados.

Acreditamos que a liderança é uma peça-chave para garantir a estabilização da segurança das pessoas nas operações e trabalhamos fortemente para reforçar o seu papel no cuidado com as equipes e resgatar sua responsabilidade na redução dos acidentes.

Pensando nisso, foi criado um Guia de Práticas de Segurança com 12 ações consideradas eficazes na redução de acidentes que os líderes devem executar todas as semanas e marcar em um *check list*. Entre elas, estão diálogos de segurança com as equipes, reconhecimento a boas práticas, correção de atitudes e ambientação de novos empregados chegando à área.

No começo do segundo semestre, a companhia conseguiu reverter o quadro crítico e fechou 2024 com melhora significativa nos indicadores e no 1º trimestre

de 2025 esse novo patamar se mantém. É importante destacar que não olhamos apenas o resultado e nem nos acomodamos com a situação. Mantemos máxima atenção a possíveis desvios e continuamos trabalhando para fortalecer e alcançar nossas aspirações em saúde e segurança:

- ➔ Eliminar fatalidades e vidas mudadas
- ➔ Reduzir acidentes e doenças
- ➔ Evoluir a cultura de saúde e segurança.

37%

dos acidentes envolvem mãos e dedos

12ações

consideradas eficazes na redução de acidentes integram o Guia de Práticas de Segurança, que devem ser aplicado semanalmente pelos líderes

Acidentes de trabalho

Classe	2022		2023		2024	
	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (parceiros)	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (parceiros)	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (parceiros)
Número de horas trabalhadas	16,5 milhões	8.130.072	17,6 milhões	10.318.523	18.183.742	15.692.580
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho;	1	0	0	0	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0,06	0	0	0	0	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	0	0	1	0
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	0	0	0,05	0
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória; (incluir óbitos)	46	62	76	91	97	197
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	2,79	7,63	4,31	8,72	5,33	12,55

O formato de reporte foi reformulado para aprimorar a compreensão e garantir a conformidade com as diretrizes da GRI. Além disso, os dados de 2022 e 2023 foram revisados e atualizados. [GRI 2-4](#)
Base de número de horas trabalhadas: 1.000.000

TREINAMENTO GRI 403-5

A VLI atua no treinamento e capacitações em saúde e segurança para garantir a conscientização e qualificação necessária para um ambiente de trabalho seguro. Todo empregado, seja próprio ou parceiro, ao ser admitido, passa por um treinamento introdutório chamado Ambientação. Esse treinamento conecta o empregado aos diferentes aspectos da organização, incluindo normas, regras e programas voltados para a gestão e redução de riscos, além da evolução da cultura de saúde e segurança.

Essas orientações são adaptadas conforme a localidade ou site onde o empregado atuará e de acordo com as atividades e riscos aos quais poderá estar exposto. Além disso, os empregados são capacitados conforme seu cargo e função, atendendo aos requisitos legais e sendo preparados de acordo com as normas e legislações vigentes.

Como parte da estratégia de evolução da cultura de saúde e segurança alinhada ao Conexão 2030, a VLI também possui o programa **Guardião em Ação**. Ativo desde 2017, desperta a percepção dos riscos dentro da companhia. Atualmente, há cerca de 1.200 guardiões treinados e capacitados em diversas unidades da VLI, sendo voluntários comprometidos com a evolução da cultura de segurança. Outro programa importante é **Programa Padrinho/Madrinha**, dedicado a empregados próprios e contratados da área operacional que são recém-admitidos, novos na função ou transferidos para outra área. A iniciativa promove o acompanhamento dessas pessoas por empregados

preparados e aptos para desenvolver, orientar, prover e promover assistência a essas pessoas em campo, contribuindo para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

No ano de 2024, a VLI implantou na unidade do TPSL (Terminal Portuário de São Luís) o programa denominado **Oficina de Percepção de Riscos** com o objetivo de despertar a percepção de riscos dos empregados com foco em prevenção, medidas de controle e aplicação dos programas e ferramentas de saúde e segurança. Por meio de dinâmicas conduzidas por facilitadores, são promovidas discussões e reflexões entre os participantes das equipes operacionais para melhorar o entendimento dos perigos e riscos presentes nas atividades VLI. Como resultado, tivemos um

total de 361 empregados participantes das oficinas capacitados por 28 facilitadores, que irão multiplicar o programa para as demais unidades da VLI.

Além desses programas, a VLI oferece treinamentos específicos relacionados a riscos ocupacionais, atividades e situações perigosas. Os empregados participam de trilhas de requisitos legais, garantindo conformidade com a legislação vigente e as Normas Regulamentadoras (NRs), além do cumprimento dos procedimentos internos. Também são ministrados treinamentos nos procedimentos operacionais específicos, que abordam os riscos associados às atividades desempenhadas e capacitam os trabalhadores no uso adequado das ferramentas de segurança para identificação e controle de riscos.

A VLI possui o programa **Guardião em Ação**, com aproximadamente 1.200 guardiões treinados e capacitados para identificar riscos no tema segurança



Saúde e bem-estar


GRI 403-3, 403-6

Colocando em prática nosso valor “cuidado genuíno”, desenvolvemos iniciativas para promover a saúde física, mental e o bem-estar de nossos empregados. Ouvimos nossos times e atuamos para promover melhorias nos ambientes e condições de trabalho.

A gestão da saúde ocupacional é através do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, que conta com uma equipe multidisciplinar composta de médicos do trabalho, médico da família, enfermeiros, técnicos de enfermagem e assistentes sociais.

A partir do diagnóstico do perfil, atuamos de forma preventiva e direcionamos os profissionais para nossos programas de saúde integral. Ainda, realizamos regularmente campanhas para incentivar a prevenção, o autocuidado e a promoção da saúde física e mental.

Mantemos também o **Programa Bem Cuidar**, que está estruturado em três pilares e que possui 14 linhas de cuidado. Ele é focado na pessoa, e não na doença, atuando na prevenção de problemas de saúde e evitando que aqueles preexistentes se agravem.




 **3 pilares**
e 14 linhas de cuidado estruturam o Programa Bem Cuidar

Jéssica Bendes, Porto de Pecém (CE)

Fazemos um monitoramento do nível de estresse pela plataforma de trabalho online. A depender das respostas, uma assistente social externa entra em contato com o empregado para trazer amparo e orientar sobre encaminhamentos possíveis

PROGRAMA BEM CUIDAR

PILARES

- **SAÚDE INTEGRAL**
São as linhas de cuidado de pacientes crônicos, estímulo à prática de atividade física, gestão de internação em longo prazo, gestante, absenteísmo, campanhas, ergonomia, telemedicina, checkup, saúde no trabalho e saúde suplementar (plano de saúde). 
- **SAÚDE MENTAL**
Tem foco no cuidado com a saúde mental. 
- **SAÚDE SOCIAL**
Cuida de assistência social e da assistência à família. 

A criação de um ambiente psicologicamente seguro é uma meta da companhia. Fazemos rotineiramente um monitoramento do nível de estresse pela plataforma de trabalho online. A depender das respostas, uma assistente social externa entra em contato com o empregado para trazer amparo e orientar sobre encaminhamentos possíveis.

Em 2024, iniciamos também um diagnóstico estruturado de ambiente psicossocial e de riscos associados. A partir desse trabalho, estamos desenvolvendo estratégias, treinamentos e ações práticas. Um exemplo foi o Programa Socorrista de Saúde Mental que capacitou 57 voluntários no tema, sendo 22 em 2023 e 35 em 2024, a fim de que eles atuem como multiplicador do assunto e possam apoiar em situações práticas. Agora, em 2025, o programa continua e promoverá formações de mais socorristas.

A VLI assegura total sigilo das informações pessoais relacionadas à saúde dos trabalhadores. Todos os dados são geridos exclusivamente pela equipe de saúde, composta por profissionais capacitados que seguem rigorosos códigos de ética, garantindo a confidencialidade das informações.

PROGRAMA GESTAR

O programa **Gestar**, dedicado às gestantes e aos cuidados no período gestacional e puerperal, continuou tendo avanços em 2024. A iniciativa oferece acompanhamento pelo time de saúde desde o momento em que a gravidez é reportada.

Entre as novidades, foi criada uma cartilha para orientar líderes no acolhimento e orientações às gestantes e no pós-parto.

As mulheres participantes do programa recebem um kit maternidade com produtos para os bebês, distribuído para mães a partir do sexto mês de gestação, além da bomba extratora para retirada de leite. Além disso, em 2024, completamos 16 salas de

amamentação instaladas, com infraestrutura para a ordenha e o armazenamento do leite, demonstrando o cuidado da VLI com as funcionárias que retornam da licença-maternidade.

Também foram realizadas mudanças no ciclo de Carreira e Sucessão. Agora, garantimos que elas sejam avaliadas mesmo durante o período da licença-maternidade assegurando, assim, o acesso a futuras oportunidades de carreira.

O programa atende também os empregados que adotam uma criança, acompanhando toda a família desde a chegada até completar um ano de adoção.



Licença-maternidade e paternidade **GRI 401-3**

	2022	2023	2024
Número total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade			
Homens	6.471	6.878	6.443
Mulheres	1.147	1.462	1.498
Total de empregados que tiraram a licença-maternidade/paternidade			
Homens	46	50	37
Mulheres	40	45	67
Total de empregados que retornaram ao trabalho após o término da licença-maternidade/paternidade			
Homens	46	50	37
Mulheres	40	45	62
Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregadas 12 meses após o retorno ao trabalho			
Homens	42	48	48
Mulheres	36	41	45
Taxa de retorno (%)			
Homens	100%	100%	100%
Mulheres	100%	100%	100%
Taxa de retenção (%)			
Homens	91%	96%	96%
Mulheres	90%	91%	100%

Para identificar os empregados com direito à licença paternidade e maternidade, foram considerados todos os empregados ativos em 31/12/2024, exceto os estagiários.

Em 2024, completamos 16 salas de amamentação instaladas, com infraestrutura para a ordenha e o armazenamento do leite

Valorização dos empregados

GRI 2-7, 2-8

+8 mil  empregados fazem parte do quadro de profissionais da VLI

Nossos empregados

É a energia de nossos 8.020 empregados que nos impulsiona para alcançar nosso propósito de transformar a logística do Brasil. Contamos com um time altamente capacitado e apaixonado pelo que faz, incluindo nossos parceiros terceirizados, que prestam principalmente os serviços de manutenção, limpeza, segurança e transporte.

Luis Felipe Arrivabene, Bianca Dias de Oliveira e Ramon Lima Barbosa, Paulínia (SP)



Empregados por região e gênero

	2024		
Empregados por região e gênero	Homens	Mulheres	Total
Norte	217	39	256
Nordeste	1.074	238	1.312
Centro-oeste	150	16	166
Sudeste	5.025	1.261	6.286
Total	6.466	1.554	8.020

Empregados por tipo de contrato e gênero

Empregados por tipos de contrato e gênero	2022			2023			2024 ¹		
	Permanentes	Tenporários	Total	Permanentes	Tenporários	Total	Permanentes	Tenporários	Total
Homens	6.172	27	6.199	6.671	0	6.671	6.330	2	6.332
Mulheres	1.019	2	1.021	1.518	0	1.518	1.341	1	1.342
Total	7.191	29	7.220	8.189	8.189	8.189	7.671	3	7.674

¹Para a elaboração do relatório sobre o quadro de empregados, foram considerados apenas os empregados ativos na base, excluindo estagiários e aprendizes.

Empregados por tipo de contrato e região

Empregados por tipos de contratos e região	2024		
	Permanentes	Tenporários	Total
Norte	250	2	250
Nordeste	1.243	0	1.245
Centro-oeste	160	0	160
Sudeste	6.018	1	6.019
Total	7.671	3	7.674

Empregados por tipo de emprego e gênero

Empregados por tipo de emprego e gênero	2022			2023			2024		
	Regime Integral	Regime Parcial	Total	Regime Integral	Regime Parcial	Total	Regime Integral	Regime Parcial	Total
Homens	6.198	1	6.199	6.671	0	6.671	6.332	0	6.332
Mulheres	1.020	1	1.021	1.518	0	1.518	1.342	0	1.342
Total	7.188	2	7.220	8.189	0	8.189	7.674	0	7.674

Não há empregados sem garantia de carga horária. Todos os empregados cumprem carga horária mínima definida em contrato individual de trabalho.

Empregados por tipo de emprego e região

Empregados por tipo de emprego e região	2022			2023			2024		
	Regime Integral	Regime Parcial	Total	Regime Integral	Regime Parcial	Total	Regime Integral	Regime Parcial	Total
Norte	259	0	259	264	0	264	250	0	250
Nordeste	1.280	1	1.281	1.373	0	1.373	1.245	0	1.245
Centro-oeste	188	0	188	202	0	202	160	0	160
Sudeste	5.490	1	5.492	6.350	0	6.350	6.019	0	6.019
Total	7.218	2	7.220	8.189	0	8.189	7.674	0	7.674

Nossa Cultura

Desenvolvemos esforços para engajar todos os empregados em nosso propósito de transformar a logística do Brasil. Para isso promovemos a Jornada Cultural da VLI, criada para sustentar o Conexão 2030. Por meio dela, asseguramos que os times conheçam e pratiquem os comportamentos esperados que sustentam a nossa estratégia.

Em 2024, o tema foi difundido através de ações estruturantes. Além disso, realizamos roadshows para promover o tema alcançando mais de 2.100 empregados em 30 localidades.

Em 2024, avançamos 17 lugares no *ranking* do GPTW, saindo do 63º para o 46º lugar

Satisfação dos empregados

Monitoramos anualmente o nível de satisfação dos nossos empregados por meio da metodologia da consultoria global Great Place to Work (GPTW). Em 2024, 72% dos empregados participaram da pesquisa e o Índice de favorabilidade foi de 85%, um crescimento de 2 pontos percentuais em relação ao ciclo anterior. O NPS (Net Promoter Score), indicador que mede o quanto os empregados indicariam a companhia para um amigo trabalhar, também cresceu 2 p.p. e chegou a 74%.

A alta adesão e os muitos comentários recebidos na pesquisa mostram que nossos empregados querem, de fato, contribuir para o processo de evolução, sentindo que suas opiniões são ouvidas e valorizadas. O feedback que recebemos é uma fonte de dados rica, que nos permite identificar pontos de melhoria e buscar novas iniciativas.

Esse processo de escuta e evolução contínua tem levado a VLI a se destacar no ranking do GPTW, onde, ano após ano, subimos posições. Em 2024, avançamos 17 lugares, saindo do 63º para o 46º lugar — um reflexo das nossas práticas de gestão de pessoas e do compromisso com a melhoria contínua.

Para as áreas com favorabilidade abaixo de 70%, desenvolvemos planos de ações específicos buscando melhorar questões identificadas como críticas.

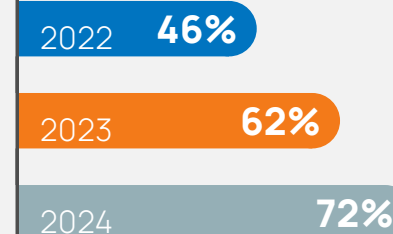
A partir da escuta do nosso time, implantamos novas ações que contribuem para a cada ano avançarmos no ranking GPTW:

- Realização de caravanas de cultura para reforçar o jeito de ser VLI
- Ampliação para três ciclos estruturados de feedback ao longo do ano do processo de Carreira e Sucesso
- Capacitação da liderança na metodologia For All, do GPTW
- Inclusão dos supervisores entre os beneficiados pelo check-up médico anual
- Implantação do Plano de condições básicas e psicológicas



EVOLUÇÃO GPTW

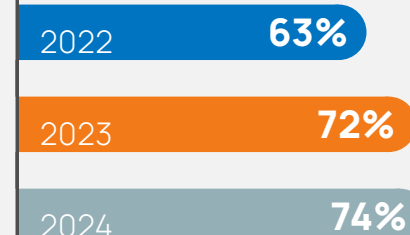
Participação



Favorabilidade



eNPS



Atração e desenvolvimento de talentos

GRI 3-3 [Desenvolvimento dos empregados]

A VLI é signatária do Pacto Global da ONU e, reforçando seu compromisso com a educação e o desenvolvimento, assume responsabilidade ativa com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 4 – Educação de Qualidade. Mantemos um conjunto de programas voltados à atração, gestão e desenvolvimento de nossos empregados, além de estender esse compromisso à comunidade, promovendo a formação de mão-de-obra em diversas localidades.

PORTAS DE ENTRADA

Tão importante quanto ter profissionais que possam ser quem são na VLI, é atrair e contratar pessoas que se identifiquem com nossa cultura e nosso jeito de ser. Em nossas iniciativas de recrutamento, valorizamos a diversidade, tendo um olhar intencional nos processos seletivos realizados. Em 2024, atraímos novos talentos por meio de diversos programas:

PROGRAMA DE ESTÁGIO

Encerramos o ano com 78 estagiários, sendo 70% mulheres e 51% se identificam como pessoas pretas e pardas. Os estudantes selecionados participam de uma trilha estruturada de desenvolvimento que combina módulos comportamentais e técnicos essenciais para impulsionar a trajetória profissional

dos estagiários. O foco é criarmos um ambiente de aprendizado contínuo e promover conexões estratégicas com os profissionais da VLI, preparando-os para os desafios do futuro.

PROGRAMA DE TRAINEE SUPERIOR

Com mais de uma década de existência, o programa tem sido um grande impulsionador de carreiras e supre o pipeline de liderança da VLI. Em 2024, atraímos mais de 14 mil candidatos e selecionamos 11 participantes, dos quais 72% são mulheres e 20% se identificam como pessoas pretas e pardas.

Durante um ano, os participantes percorrem uma jornada de desenvolvimento robusta e transformadora, que inclui uma trilha focada em competências comportamentais e técnicas, pós-graduação em Engenharia Ferroviária, mentorias e coaching. Além disso, cada profissional conduz um grande projeto prático, aplicando seus aprendizados para solucionar desafios reais da companhia, além de proporcionar uma imersão nas operações da VLI.

No último ciclo, os trainees contaram com a “mentoria metodológica”, suporte a mais que contribuiu para elevar a qualidade dos projetos desenvolvidos. Em parceria com a equipe de Gestão, e utilizando a ferramenta de melhoria contínua “Planejar, Executar,

Controlar e Atuar” (PDCA), um time de mentores composto por ex-trainees e profissionais de Gestão acompanharam os projetos em encontros recorrentes. As iniciativas foram avaliadas em três etapas de entrega e analisadas pela alta liderança, garantindo que as ações sejam executadas alinhadas à estratégia da companhia.

Em nossas iniciativas de recrutamento, valorizamos a diversidade, tendo um olhar intencional nos processos seletivos realizados

Graziella Cavalcante,
Porto de Pecém (CE)

TRAINEE OPERACIONAL

O Trainee Operacional da VLI é um programa robusto, que capacita profissionais de ensino médio para a carreira de maquinista. Com duração de 6 a 12 meses, oferece uma combinação de operações assistidas e ações teóricas e práticas, proporcionando uma formação completa. Em 2024, o programa contou com 88 trainees, dos quais 24% são mulheres, 64% são pessoas pretas e pardas e 11% são pessoas com deficiência, evidenciando o compromisso da VLI com a diversidade e a inclusão, além de desenvolver talentos altamente capacitados para enfrentar os desafios da operação ferroviária.

PROGRAMA APRENDIZ

O programa de aprendizagem tem como objetivo a inclusão social de jovens de ensino médio no mercado de trabalho, oferecendo a oportunidade do primeiro emprego. Com a possibilidade de atuação em todas as áreas da VLI, o programa contempla formação que instrumento de mensuração da maturidade das organizações em relação a uma agenda de inclusão produtiva. Lembrando que essa agenda tem como fundamento principal o gerenciamento do programa de jovens aprendizes com um olhar estratégico e social, simultaneamente. combina teoria (ministrada pelas instituições de ensino parceiras) e prática (oferecida pela companhia).

Além disso, inclui uma trilha de desenvolvimento focada no aprendizado de competências comportamentais e técnicas, fundamentais para potencializar a empregabilidade futura. Soma-se que 56% desse

público foi contratado pela VLI. Em 2024, foram 266 jovens aprendizes contemplados, sendo que 58% são mulheres, 76% são pessoas pretas e pardas e 4,5% são PCDs. A VLI acredita que o programa contribui para o desenvolvimento das comunidades em que atua.

Essa crença foi confirmada por meio do desempenho de um diagnóstico realizado pela Fundação Dom Cabral (FDC), que avalia a maturidade das organizações em relação à agenda de inclusão produtiva, considerando os programas de jovens aprendizes sob as perspectivas da estratégia e desenvolvimento social, simultaneamente.

O programa da VLI foi classificado no estágio “Estratégico”. Ou seja, a empresa compreende a relevância da inclusão produtiva de jovens e, além do aspecto social, faz uso da iniciativa para mitigar os efeitos negativos decorrentes da escassez de talentos, aliando impacto positivo à sociedade e ao negócio.

Entre as boas práticas adotadas pela VLI e destacadas pela FDC estão: ações robustas para atração e acolhimento, contemplando apoio à inclusão socioeconômica; acompanhamento contínuo das competências técnicas e não cognitivas dos jovens; estabelecimento de metas para as lideranças relacionadas ao acompanhamento e desenvolvimento dos participantes e iniciativas estruturadas para efetivação e transição dos jovens para o mercado de trabalho.

Parceria com o Senai para capacitação nas localidades

A VLI negociou com o SENAI Nacional a formação de cursos técnicos que atendam melhor às necessidades atuais da companhia nas áreas onde possui demanda de crescimento de mão-de-obra.

As capacitações são customizadas à realidade do segmento logístico, em especial à atuação de ferrovias e portos, e são oferecidos em diversas localidades, como Imperatriz (MA), Palmeirante (TO), Vitória (ES) Lavras (MG), Divinópolis (MG) e Paulínia (SP). Entre eles, estão cursos de mecânica, eletromecânica, eletricitista industrial e técnico portuário.



Número total de empregados e contratações no período, por faixa etária 401-1 - Novas contratações e rotatividade de empregados

Faixa etária	2022				2023				2024			
	Contratações	Taxa de novas contratações (%)	Desligamentos	Taxa de rotatividade (%)	Contratações	Taxa de novas contratações (%)	Desligamentos	Taxa de rotatividade (%)	Contratações	Taxa de novas contratações (%)	Desligamentos	Taxa de rotatividade (%)
Abaixo de 30 anos	536	45%	59	5,37%	863	47%	60	4,70	348	26,01%	60	15,25%
Entre 30 e 50 anos	628	53%	249	4,55%	916	50%	217	3,82	430	7,54%	181	5,36%
Acima de 50 anos	31	3%	11	1,83%	48	3%	17	2,29	17	2,80%	9	2,14%

Número total de empregados e contratações no período, por gênero 401-1 - Novas contratações e rotatividade de empregados

Gênero	2022				2023				2024			
	Contratações	Taxa de novas contratações (%)	Desligamentos	Taxa de rotatividade (%)	Contratações	Taxa de novas contratações (%)	Desligamentos	Taxa de rotatividade (%)	Contratações	Taxa de novas contratações (%)	Desligamentos	Taxa de rotatividade (%)
Homens	775	65%	234	3,79%	1.199	66%	211	3,27%	580	9,18%	170	5,94%
Mulheres	420	35%	85	8,43%	628	34%	83	6,68%	215	16,18%	80	11,10%

Número total empregados e contratações no período, por região 401-1 - Novas contratações e rotatividade de empregados

Região	2022				2023				2024			
	Contratações	Taxa de novas contratações (%)	Desligamentos	Taxa de rotatividade (%)	Contratações	Taxa de novas contratações (%)	Desligamentos	Taxa de rotatividade (%)	Contratações	Taxa de novas contratações (%)	Desligamentos	Taxa de rotatividade (%)
Norte	62	5%	6	2,47%	35	2%	10	3,86	7	2,82%	6	2,62%
Nordeste	202	17%	38	2,98%	179	10%	28	2,18%	93	7,52%	30	4,98%
Centro-Oeste	25	2%	4	2,19%	47	3%	4	2,22%	24	15%	6	9,37%
Sudeste	906	76%	271	4,95%	1.566	86%	252	4,22%	671	11,18%	208	7,32%
Total	1.195		319	4,45%	1.827		294	3,82	795	10,4%	250	6,83%

Do cálculo são excluídas as forças de trabalho: aprendizes, estagiários, trainees operacionais e empregados afastados por mais de seis meses. A taxa de rotatividade é calculada considerando o total de demissões voluntárias ao longo do ano, dividido pelo número desempregados ativos no último dia de cada ano.



TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO GRI 404-2

Investimos na capacitação de nossos empregados também por meio da Universidade Corporativa VLI, que atua no desenvolvimento técnico e comportamental dos nossos profissionais, desenvolvendo suas competências.

Lançada em 2018, a Universidade Corporativa VLI desempenha um papel essencial na capacitação dos empregados, alinhando as soluções educacionais às estratégias do negócio e promovendo uma cultura de aprendizado contínuo. Oferece treinamentos internos para todos os públicos, abrangendo empregados operacionais, administrativos e lideranças. A plataforma da Universidade disponibiliza mais de 200 cursos voltados ao aprimoramento técnico e autodesenvolvimento.

Para os empregados operacionais, além das capacitações obrigatórias e treinamentos técnicos exigidos por lei, são oferecidos cursos de aperfeiçoamento

técnico, certificações nacionais e internacionais, cursos profissionalizantes e técnicos, além de Escolas Técnicas especializadas para cargos críticos. No âmbito administrativo, a companhia disponibiliza academias específicas e temas transversais. Para a liderança são promovidos anualmente programas como a **Escola de Liderança**, ciclos de formação para novos líderes, pós-graduação, MBA Executive, idiomas e coaching para gerentes-gerais.

O ciclo de 2024 foi marcado pelo fortalecimento das capacitações técnicas e certificações para os cargos críticos na VLI, investimento que traz benefícios no dia a dia das operações com times cada vez mais qualificados e eficientes.

Nas posições de maquinistas, aumentamos a taxa de certificação em 37%, passando de 56% em 2023 para 93% em 2024. No mesmo período, elevamos a certificação de operadores de carregamento e descarregamento de navios de 84% para 100%, crescimento de 16%. Entre mecânicos e eletricitistas, registramos um avanço de 26% na capacitação de profissionais de materiais rodantes.

Além disso, iniciamos a formação de técnicos de estrada e a entrega de programas de capacitação para mão de obra externa, incluindo operadores de manobra e eletricitistas industriais, nos estados de Minas Gerais, Espírito Santo e Tocantins. Esses resultados demonstram nosso compromisso contínuo com a formação e a qualificação de nossa equipe.

Oferecemos apoio financeiro para cursos de capacitação externos por meio de sua política de reembolso

A Universidade Corporativa VLI desempenha um papel essencial na capacitação dos empregados, alinhando soluções educacionais às estratégias do negócio

educacional. O subsídio cobre grande parte das despesas com matrícula e mensalidades nos níveis fundamental, médio, técnico e superior, considerando critérios como tempo de empresa, performance e competências comportamentais. O reembolso varia de acordo com o nível de ensino, sendo 100% para supletivo, 75% para ensino fundamental, médio e técnico, e 60% para ensino superior. Além da educação formal, investimos em formações complementares para fomentar o autodesenvolvimento em competências técnicas alinhadas às necessidades do negócio. Essa iniciativa ocorre via coparticipação, com a companhia custeando 70% do valor e o empregado, 30%.

A VLI oferece suporte para o desenvolvimento dos empregados por meio de ciclos anuais de avaliação de competências e performance, no qual são elaborados Planos de Desenvolvimento Individuais (PDIs) personalizados, contemplando desafios, oportunidades e objetivos profissionais. Há também programas de mentoria, nos quais profissionais internos capacitados para esse fim auxiliam no desenvolvimento e transição de carreira de outros empregados. Especificamente para mulheres, o **Programa de Mentoria Feminina** prepara líderes para apoiar outras mulheres no avanço na carreira. Em 2024, foram 10 mentoras e 23 mentoradas.

Para empregados que se preparam para a aposentadoria, a VLI disponibiliza o programa **Novos Caminhos**, que visa proporcionar uma transição estruturada para essa nova fase da vida. O programa incentiva a descoberta de novos projetos, abordando temas como planejamento financeiro, relações familiares, saúde física e mental na longevidade. Como parte da política de valorização dos talentos internos, a companhia também avalia como esses profissionais podem continuar contribuindo e compartilhando seu conhecimento com a organização.

O Programa de Mentoria Feminina prepara líderes para apoiar outras mulheres no avanço na carreira

Média de horas de capacitação realizada pelos empregados da organização por categoria funcional GRI 404-1

	2022	2023	2024
Categoria funcional	Média de horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Diretoria	7,27	8,3	9,91
Gerência	48,65	41,12	31,42
Supervisão	73,92	60,43	80,92
Administrativo	44,29	32,83	47,37
Operacional	58,73	69,84	90,8
Trainee	408,09	51,27	247,72
Estagiário	27,32	17,99	71,24
Aprendiz	0,55	0,83	38,29
Total	56,63	60,51	79,51

Foco na liderança

Em 2024, a VLI continuou fortalecendo as capacitações voltadas para as lideranças. A companhia entende que os líderes têm um papel fundamental na transformação cultural e no fortalecimento de atributos fundamentais para o negócio. No último ano, foram três frentes robustas de atuação:

Para ampliar o olhar sobre um tema primordial para companhia, criamos a **Escola de Liderança - Saúde e Segurança**. Nela, as lideranças tiveram a oportunidade de ampliar o conhecimento do modelo de investigação para prevenção de acidentes possibilitando, assim, melhores análises de identificação dos atores do comportamento e maior dissemina-

ção da cultura de saúde e segurança. Ainda, os participantes receberam um treinamento de investigação de acidentes para ajudá-los na identificação correta das causas a fim de traçarem ações estruturantes. A Escola também contou com um workshop específico com a Diretoria sobre o tema.

Já a **Escola de Liderança Temática**, iniciou em novembro com o objetivo de agregar aos participantes uma visão sistêmica dos processos críticos da companhia, garantindo o nivelamento e aplicação dos conhecimentos. Envolvendo os supervisores e gerentes, foram realizadas duas turmas tratando os temas de liderança transformadora, cenário logístico,

riscos e negócio nas duas turmas realizadas. Agora, o trabalho se estende para o ano de 2025 com novas turmas, a fim de garantir a formação de 100% do público-alvo.

Ainda, iniciamos a **Escola de Liderança Técnica** com foco em aprofundar nos processos logísticos passando por temas como material rodantes, portos e terminais, via permanente e operações ferroviárias. O público-alvo foram os supervisores que atuam diretamente nas áreas operacionais, que representam cerca de 50% do corpo de liderança da VLI. Trata-se de mais uma estratégia para aperfeiçoar a rentabilidade dos nossos ativos, a eficiência dos processos e o cuidado genuíno com as nossas pessoas.



Victor Marques Pereira,
Divinópolis (MG)

GESTÃO DE CARREIRA GRI 404-3

O **Programa de Carreira e Sucessão** gerencia o desenvolvimento profissional dos empregados por meio de avaliações das competências organizacionais e analisa potenciais talentos que possam assumir posições de liderança na VLI. Um avanço importante do programa em 2024 foi a implementação de três *feedbacks* estruturados durante o ciclo. Além de monitorar a adesão dos líderes, o time da diretoria de Gente verifica a qualidade dos *feedbacks* dados.

Além da avaliação de desempenho, os empregados elaboram **Planos de Desenvolvimento Individuais (PDIs)**, com ações voltadas à evolução de comportamentos alinhados às competências da companhia. Para os cargos operacionais, a avaliação é realizada no formato 90°, conduzida pelo gestor, que oferece *feedback* sobre o desempenho. Já os demais empregados participam do ciclo 360°, que inclui autoavaliação, avaliação entre pares e pelo líder imediato.

Também contamos com comitês de carreira, responsáveis por analisar o desempenho de profissionais elegíveis à sucessão. Aqueles identificados com potencial para assumir posições de liderança passam por uma formação específica, por meio do curso **Novos Líderes**, que os prepara para assumir futuras oportunidades com mais segurança e preparo.

Já o **Programa de Recrutamento Interno** é uma ferramenta que incentiva o desenvolvimento profissional e promove um ambiente de crescimento contínuo.

Ele valoriza os talentos internos priorizando esses empregados no preenchimento das vagas que surgem em todas as áreas. As vagas são abertas prioritariamente para o público interno, por promoção do processo de carreira ou recrutamento interno e, caso não haja candidatura compatível com a oportunidade, são divulgadas no mercado. Em 2024, 50% das vagas foram concluídas com recrutamento interno (excluindo as vagas portas de entrada). Nas posições de liderança, esse índice foi de 72%.

Os empregados elaboram Planos de Desenvolvimento Individuais (PDIs), com ações voltadas a evolução de comportamentos

Percentual de empregados que recebem análises de desempenho por categoria funcional e gênero

	2022	2023	2024
Gênero			
Homens	100%	99%	90,2%
Mulheres	100%	99%	93,9%
Categoria			
Diretoria	100%	100%	100%
Gerência	100%	100%	98,3%
Supervisão	96%	100%	99,5%
Administrativo	98%	99%	98,7%
Operacional	97,5%	99%	87,8%
Total	97,6%	99%	91,2%

Foram considerados apenas os empregados elegíveis ao processo de avaliação de desempenho, incluindo empregados ativos em março/2024, admitidos até 30/09/2023, excluindo estagiários, aprendizes e trainees de nível superior.

Remuneração e benefícios

GRI 2-20, 201-3, 401-2

A estratégia de remuneração é estruturada a partir dos objetivos de negócio da VLI e considera análise de mercado, desenvolvimento de pacotes remuneratórios e revisões periódicas para garantir alinhamento com as melhores práticas. A política de remuneração total busca garantir competitividade, atrair e reter talentos, promovendo equilíbrio interno e externo dos salários, em conformidade com as diretrizes e premissas corporativas.

A VLI conta com a consultoria de especialistas em remuneração e realiza pesquisas salariais e estudos internos, permitindo a atualização constante das práticas de remuneração e benefícios. Como parte do compromisso com a equidade e a transparência, a companhia utiliza tabelas salariais regionalizadas e uma metodologia global de remuneração para garantir equilíbrio interno e externo, evitando discriminação de qualquer natureza.

A política de remuneração da alta liderança é estruturada para garantir competitividade e alinhamento com as melhores práticas de mercado, sendo composta por remuneração fixa e variável. A remuneração fixa dos executivos, concedida na forma de salário ou pró-labore, é estabelecida com base nas responsabilidades do cargo e na experiência individual, sendo ajustada conforme pesquisas salariais conduzidas por consultoria especializada sob a coordenação do Comitê de Pessoas, Governança e Estratégia. Os membros do Conselho de Administração não são remunerados, com exceção da Conselheira

Independente. A remuneração variável, destinada exclusivamente aos membros da Diretoria Estatutária, está atrelada ao cumprimento de indicadores e metas estratégicas, derivadas do planejamento estratégico e do orçamento aprovados pelo Conselho de Administração. [GRI 2-19](#)

O pacote de benefícios oferecido inclui assistência médica e odontológica, previdência privada, auxílio para dependente com deficiência, Programa de Assistência ao Empregado (EAP), seguro de vida, vale-alimentação, vale-refeição, vale-transporte, cartão-presente para dependentes até 7 anos de idade, cesta de Natal e Wellhub. Ainda oferece benefícios de proteção a maternidade como licença maternidade estendida, reembolso creche e babá, entre outros. Todos esses benefícios são oferecidos de maneira uniforme nas unidades operacionais.

Especificamente sobre o plano de previdência privada Valia, a companhia participa com até 9% do valor da contribuição do empregado. Além do benefício de aposentadoria, esse plano inclui auxílio-doença, auxílio-invalidez e pensão por morte, garantindo maior segurança financeira aos empregados e seus dependentes.

A Participação nos Lucros e Resultados (PLR), remuneração variável de curto prazo anual, é paga a todos os empregados e está vinculada a metas de desempenho e aos resultados da companhia. Visando incentivar a atuação dos executivos na gestão dos

impactos econômicos, sociais e ambientais e engajá-los na Jornada ESG da VLI, a remuneração variável inclui metas anuais relacionadas aos compromissos públicos e vinculadas ao pagamento do bônus (Incentivo de Curto Prazo). Oferecemos aos executivos (gerente, gerente-geral, diretor e diretor executivo) um programa de Incentivo de Longo Prazo denominado Matching, com o objetivo de alinhar os interesses entre executivos e acionistas, além de atuar como mecanismo de retenção de talentos.

Proporção entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local, com discriminação por gênero [GRI-202-1](#)

	2023		2024	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Valor do salário mais baixo da Organização	R\$1.323,94	R\$1.323,94	R\$1.412,00	R\$1.412,00
Valor do salário-mínimo local nacional	R\$1.320,00	R\$1.320,00	R\$1.412,00	R\$1.412,00
Proporção	1,003	1,003	1	1

A política de remuneração busca garantir competitividade e atrair e reter talentos, promovendo equilíbrio interno e externo dos salários



Alenise dos Santos e Madsom André Aparecido, Terminal Integrador Santa Luzia (TISL)



Jacqueline Mizael Santos,
Divinópolis (MG)

Diversidade, equidade e inclusão

GRI 3-3 - [Diversidade e inclusão], 405-1, 405-2

A VLI aposta na diversidade para suportar a sua estratégia e alavancar resultados consistentes para a transformação da logística. Criado em 2019, o programa denominado “**VLI de Todas as Pessoas**” agrupa as iniciativas que visam ampliar a diversidade, equidade e inclusão e garantir um ambiente onde todos possam ser quem são, sem medo de se expressar, colocando em prática um dos imperativos do negócio, declarados no mapa estratégico da companhia. O programa é estruturado em quatro pilares – atração e retenção, desenvolvimento, conscientização e geração de valor –, com ações para cinco temas estratégicos: equidade de gênero, equidade racial, pessoas com deficiência, comunidade LGBTQIA+ e gerações.

Dentre as ações desenvolvidas estão a gestão dos cinco grupos de afinidade, os programas de mentoria para mulheres e pessoas negras, o censo de diversidade realizado a cada dois anos, além de ações de capacitação e sensibilização que visam fortalecer uma cultura de respeito em que não são tolerados assédio sexual, assédio moral e discriminação de qualquer natureza.

Além das ações internas realizadas na companhia, buscamos compartilhar valor e envolvemos outros públicos de relacionamento nas discussões sobre diversidade, equidade e inclusão. Exemplo disso é a realização do Fórum ESG com clientes, que em 2024 teve um dos painéis destinado à Diversidade e Inclusão (ver [página xx](#)), e os diálogos com os fornecedores que trabalham nas dependências da VLI, que em 2024 impactaram mais de 400 pessoas.

Os programas de mentoria para mulheres e pessoas negras, o censo de diversidade e as ações de capacitação e sensibilização visam fortalecer uma cultura de respeito na VLI

EVOLUÇÃO

Em 2020, a VLI optou por formalizar a sua intenção de aumentar a presença feminina em posições de liderança ao assumir o compromisso de ter 30% das posições de alta liderança ocupadas por mulheres até 2025. Desde então, atuamos com intencionalidade para atrair e reter mulheres não apenas em posições de alta liderança, como também em todos os níveis da companhia, apresentando progressos significativos ano a ano mesmo estando num setor historicamente reconhecido como masculino.

Concluímos 2024 com 27% das posições de alta liderança (cargos de gerente e níveis acima) ocupadas por mulheres, 11p.p. a mais que 2020 e 2 p.p. acima do resultado de 2023. Nos últimos dois ciclos, esse desafio compõe as metas de remuneração variável de todos os empregados, incluindo a alta liderança, reforçando a responsabilidade coletiva sobre o tema.

No quadro geral, a participação de mulheres atingiu a representatividade de 19% do total de empregados em 2024.

Esse crescimento foi historicamente impulsionado, por mudanças de processos internos,


intencionalidade nos processos de recrutamento e seleção, investimento em programas de formação, mentorias e melhoria da infraestrutura das unidades.

O desempenho da companhia em equidade de gênero foi reconhecido em 2024 pela premiação Ser Humano, da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), e também pelo Prêmio ANTAQ, da Agência Nacional de Transportes Aquaviários, com o programa “**Elas na Logística**”.

A VLI também atua com intencionalidade quando o tema é a equidade racial. Contamos com 60% de pessoas autodeclaradas negras em nosso quadro geral de empregados.

Dentre as iniciativas realizadas no ano, destacamos a realização da primeira turma de Mentoria para Talentos Negros, voltada para os empregados autodeclarados negros potenciais para posição de liderança. E ainda, a participação de talentos femininos no programa **Aceleradora de Carreiras** do Grupo Mulheres do Brasil que promove desenvolvimento pessoal e empoderamento, iniciativa patrocinada pelo primeiro ano pela VLI.

Atuamos para atrair e reter mulheres não apenas em posições de alta liderança, como também em todos os níveis da companhia

27% 
das posições de alta liderança (gerente e níveis acima) ocupadas por mulheres

Claudia Viana, Porto de Pecém (CE)



Percentual de empregados, por categoria funcional e gênero

			2024
	Homens	Mulheres	Total
Diretoria			
Número	6	3	9
Percentual	66,67	33,33	100
Gerência			
Número	134	48	182
Percentual	73,63	26,37	100
Supervisão			
Número	351	120	471
Percentual	74,52	25,48	100
Administrativo			
Número	772	614	1.386
Percentual	55,7	44,3	100
Operacional			
Número	5.066	551	5.617
Percentual	90,19	9,81	100
Trainee			
Número	3	6	9
Percentual	33,33	66,67	100
Estagiário			
Número	23	56	79
Percentual	29,11	70,89	100
Aprendiz			
Número	111	156	267
Percentual	41,57	58,43	100
Total			
Número	6.466	1.554	8.020
Percentual	80,62	19,38	100

Percentual de empregados de grupos minoritários e/ou vulneráveis por categoria funcional

		2024
	Nº. de empregados de grupos minoritários	Percentual (%)
Negros		
Diretoria	2	22,22
Gerência	35	19,23
Supervisão	181	38,43
Administrativo	625	45,09
Operacional	3.607	64,22
Trainee	1	11,11
Estagiário	41	51,9
Aprendiz	204	268,42
Total	4.696	59,98
PCD's		
Diretoria	0	0
Gerência	6	3,3
Supervisão	9	1,91
Administrativo	98	7,07
Operacional	271	4,82
Trainee	0	0
Estagiário	0	0
Aprendiz	12	15,79
Total	396	5,06

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização por gênero

Gênero	2023	2024
Homens	84,62%	94,74%
Mulheres	15,38%	5,26%

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização por faixa etária

Faixa etária	2023	2024
Abaixo de 30 anos	0%	0%
Entre 30 e 50 anos	76,92%	73,68%
Acima de 50 anos	23,08%	26,32%

Não há indivíduos de grupos minoritários e/ou vulneráveis que integrem os órgãos de governança.

Percentual de empregados por categoria funcional e faixa etária

		2022		2023		2024	
		Número	Percentual	Número	Percentual	Número	Percentual
Diretoria							
Abaixo de 30 anos	0	0	0	0	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	7	70	8	80,00	8	88,89	
Acima de 50 anos	3	30	2	20,00	1	11,11	
Total	10	100	10	100	9	100	
Gerência							
Abaixo de 30 anos	1	0,57	0	0	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	151	86,78	155	87,08	161	88,46	
Acima de 50 anos	22	12,64	23	12,92	21	11,54	
Total	174	100	178	100	182	100	
Supervisão							
Abaixo de 30 anos	14	3,41	17	3,74	15	3,18	
Entre 30 e 50 anos	369	90	408	89,67	420	89,17	
Acima de 50 anos	27	6,59	30	6,59	36	7,64	
Total	410	100	455	100	471	100	
Administrativo							
Abaixo de 30 anos	213	16,41	241	17,07	220	15,87	
Entre 30 e 50 anos	991	76,35	1.071	75,85	1.077	77,71	
Acima de 50 anos	94	7,24	100	7,08	89	6,42	
Total	1.298	100	1.412	100	1.386	100	



	2022		2023		2024	
	Número	Percentual	Número	Percentual	Número	Percentual
Operacional						
Abaixo de 30 anos	982	18,47	1.149	19,94	1.105	19,67
Entre 30 e 50 anos	3.920	73,73	4.163	72,25	4.052	72,14
Acima de 50 anos	415	7,81	450	7,81	460	8,19
Total	5.317	100	5.762	100	5.617	100
Trainee						
Abaixo de 30 anos	10	90,91	10	90,91	9	100
Entre 30 e 50 anos	1	9,09	1	9,09		0
Acima de 50 anos	0	0	0	0		0
Total	11	100	11	100	9	100
Estagiário						
Abaixo de 30 anos	66	86,84	97	89,81	70	88,61
Entre 30 e 50 anos	10	13,16	11	10,19	9	11,39
Acima de 50 anos	0	0	0	0		0
Total	76	100	108	100	79	100
Aprendiz						
Abaixo de 30 anos	148	99,33	252	99,60	70	92,11
Entre 30 e 50 anos	1	0,67	1	0,40	6	7,89
Acima de 50 anos	0	0	0	0	0	0
Total	149	100	253	100	76	100
Total						
Abaixo de 30 anos	1.434	19,26	1.766	21,57	1.489	19,02
Entre 30 e 50 anos	5.450	73,20	5.818	71,05	5.733	73,23
Acima de 50 anos	561	7,54	605	7,39	607	7,75
Total	7.445	100	8.189	100	7.829	100

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens por categoria funcional ^{1,2} [GRI 405-2](#)

	2023		2024	
	Salário Base	Remuneração	Salário Base	Remuneração
Diretoria	1,02	1,35	1,28	1,03
Gerência	0,78	0,74	0,80	0,76
Supervisão	0,95	0,97	0,93	0,91
Administrativo	0,91	0,89	0,89	0,87
Operacional	0,75	0,67	0,82	0,74
Trainee	1,02	1,02	1,00	1,00
Aprendiz	1,00	1,00	1,00	1,00
Estagiário	1,00	1,00	1,00	1,00

¹Os dados de 2023 foram revisados e o formato de reporte foi reformulado para aprimorar a compreensão e garantir a conformidade com as diretrizes da GRI. [GRI 2-4](#)

²As informações sobre a proporção da remuneração entre mulheres e homens refletem estatística baseada nos níveis hierárquicos. No entanto, esses dados não consideram outros fatores utilizados na política de remuneração, como a regionalização salarial e as faixas salariais específicas de cada cargo.



Mariana Varandas e
Dahiara Reis, Paulínia (SP)

Relacionamento com as comunidades e geração de valor

Nossas comunidades

GRI 2-25, 3-3 - [Relacionamento com comunidades e desenvolvimento regional]

Com base no nosso tema material, Relacionamento com comunidades e desenvolvimento regional, mantemos uma relação de diálogo e respeito com os mais de 300 municípios por onde operamos, buscando promover a convivência harmônica entre as comunidades e nossas ferrovias, portos e terminais.

Anualmente, elencamos os municípios prioritários para destinação de investimentos para atuação social e ações de relacionamento com comunidades. Isso é feito a partir de uma análise das manifestações registradas no canal de relacionamento 'Alô VLI', número de ocorrências ferroviárias que impactam a comunidade, índice de reputação e densidade populacional.

Mantemos fóruns de diálogo com lideranças comunitárias, conduzidos pela equipe de Relacionamento com Comunidades, que atua na integração entre empresa e comunidades. Outra ferramenta é o Alô VLI, canal de comunicação entre a empresa e os públicos externos de relacionamento. **GRI 413-1**

Com o Braços Abertos, recebemos visitas periodicamente de representantes das comunidades, instituições de ensino e familiares dos empregados em nossas unidades operacionais. Em 2024, foram realizadas 33 edições, em 13 localidades, recebendo cerca de 1610 pessoas.

Estamos comprometidos com a mitigação de impactos causados por nossas atividades, especialmente nas ferrovias, como a poluição sonora decorrente da movimentação dos trens e do acionamento da buzina, procedimento obrigatório que garante a segurança das operações e das comunidades, além da interferência no trânsito em algumas cidades devido à operação ferroviária em áreas urbanas.

Entre as medidas adotadas para reduzir esses impactos estão ajustes na velocidade dos trens em áreas urbanas, adaptação de manobras, mudança de locais de parada e a adequação do acionamento da buzina em determinados horários, sempre respeitando as normas de segurança.

Dia do Voluntário -
VLI Solidária





Dayvid Wilson Queiroz,
Porto de Pecém (CE)

ALÔ VLI

O Alô VLI é o canal oficial de relacionamento com o público externo, com atendimento 24 horas, todos os dias da semana, por telefone, site ou WhatsApp. Também possuímos atendimento por chamada de vídeo com um intérprete de Libras que funciona de segunda à sexta, das 08h às 18h.

A maioria das manifestações estão relacionadas a pedidos de informações sobre a empresa e os serviços prestados. Em seguida, estão registros de reclamações que, quando procedentes, são solucionadas. A VLI assume os custos decorrentes de possíveis prejuízos causados aos solicitantes. A empresa possui um prazo interno de 5 dias úteis para responder as manifestações. Em 2024, 90% das reclamações abertas foram respondidas dentro desse prazo.

A satisfação dos usuários com os mecanismos de atendimento e os processos de reparação no Alô VLI tem sido avaliada em pesquisas aplicadas nos atendimentos realizados via telefone. Em 2024, o índice de satisfação com o canal foi de 93,16% (utilizando a metodologia NPS).

Alô VLI

Telefone: 0800 022 1211
WhatsApp: (31) 98308-5538
www.vli-logistica.com.br/fale-conosco/

Atendimento 24h todos os dias da semana. Também é possível entrar em contato com um canal de atendimento por libras. O atendimento é feito em chamada de vídeo com um intérprete e ocorre de segunda a sexta, das 8h às 18h.

	2022	2023	2024
Total de manifestações	7.876	10.347	9.174
Informação	6.510	8.421	7.291
Reclamação	832	1.110	1.079
Denúncia	210	290	325
Solicitações diversas	290	505	466
Sugestões e elogios	34	21	13

Segurança das comunidades TR-RA-540a.3

A segurança das comunidades que convivem com as nossas operações também é prioridade para a VLI. Monitoramos alguns trechos de passagem em nível da nossa malha ferroviária por meio do Centro de Controle de Operações, 24 horas, ininterruptamente.

Um projeto é o Centro de Controle de Passagem em Nível (CCPN), que usa a tecnologia e a comunicação para tornar a convivência da comunidade com a nossa operação cada vez mais segura.

As novas instalações contam com uma central de controle, que monitora a circulação de trens e a movimentação de veículos por meio de câmeras de segurança e sensores instalados nos cruzamentos

da linha férrea, bem como equipes dedicadas à manutenção e aos reparos preventivos e corretivos nos equipamentos das passagens. Além das câmeras, há cancelas eletrônicas, sinalização semafórica e acústica, placas de sinalização e guarda-corpo para direcionamento do fluxo de pedestres.

A VLI também realiza inspeções internas de integridade ferroviária, abrangendo diferentes tipos de verificações em sua malha. Este trabalho é essencial para a manutenção da segurança operacional e a prevenção de falhas estruturais na via permanente. Em 2024, foram realizadas em média 17 inspeções.

TR-RA-540a.4

Frequência de inspeções internas de integridade ferroviária TR-RA-540a.4

CORREDORES							
	Minas-Bahia	Minas-Rio	Norte	Sudeste		Leste	Média VLI
				Paulista	Planalto		
Carro-controle	2,0	2,7	3,0	4,0	3,3	3,9	3,2
Ultrassom	1,1	2,0	2,7	2,4	2,0	2,8	2,2
Ronda a pé	52	52	52	52	52	52	52
Ronda em trem	12	12	12	12	12	12	12

Maio Amarelo: campanha premiada em prol da segurança no trânsito

A VLI embarcou no Maio Amarelo, mês de conscientização para a segurança no trânsito, e lançou uma campanha educativa sobre como as escolhas erradas ao dirigir podem ter consequências devastadoras. A companhia produziu um vídeo, divulgado em suas redes, reforçando a importância de não dirigir após consumir bebidas alcoólicas e de sempre respeitar a sinalização ferroviária. Além de promover ações presenciais como palestras, mobilizações sociais, feiras, simulados em mais de 20 municípios em 6 estados diferentes.

A campanha também se tornou o vídeo oficial da Semana Nacional do Trânsito da ANTF (As-

sociação Nacional dos Transportadores Ferroviários), recebendo a assinatura das demais concessionárias de ferrovias, o que ampliou ainda mais o alcance e a relevância da nossa mensagem.

Além disso, foi premiada como Destaque no Setor Ferroviário pelo Observatório Nacional de Segurança Viária, entidade responsável por promover o Maio Amarelo no Brasil, e foi a vencedora do Prêmio Aberje na categoria multipúblicos na regional Minas Gerais e Centro-Oeste.

[Assista aqui ao vídeo da campanha.](#)



OCORRÊNCIAS COM COMUNIDADES EM 2024

TR-RA-540a.1

Em 2024, a VLI registrou um total de 112 acidentes e incidentes ferroviários, sendo 108 na Ferrovia Centro-Atlântica (FCA) e 4 na Ferrovia Norte-Sul (FNS). Dentre esses eventos, 47 envolveram terceiros, com 31 atropelamentos de pessoas e 16 abalroamentos. Já os acidentes técnicos somaram 65 ocorrências, incluindo 3 incêndios e 62 descarrilamentos.

A companhia tem alcançado avanços significativos na redução de acidentes ferroviários, impulsionados por investimentos estratégicos em infraestrutura, via permanente e material rodante. Esses esforços resultaram na redução de acidentes técnicos e na diminuição de incidentes envolvendo a comunidade, atingindo a tolerância estabelecida pela Agência Nacional de Transportes Terrestres (ANTT).

A VLI intensificará as ações de conscientização e segurança, buscando reforçar a segurança ferroviária e reduzir os riscos

CLASSIFICAÇÃO DOS ACIDENTES

- **Acidentes Graves:** 42 envolvendo terceiros e 18 técnicos*.
- **Acidentes Não Graves:** 5 envolvendo terceiros e 47 técnicos*.

DESEMPENHO POR FERROVIA - FCA

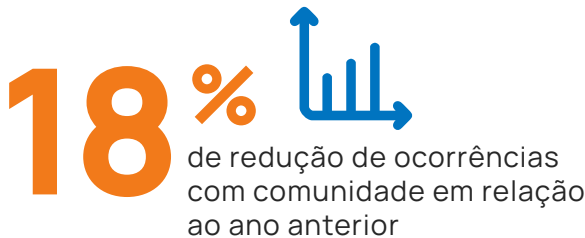
- **Total de acidentes e incidentes:** 108
- **Acidentes envolvendo terceiros:** 46 (31 atropelamentos e 15 abalroamentos, sendo 41 graves e 5 não graves)
- **Acidentes técnicos:** 62 (3 incêndios e 59 descarrilamentos, sendo 17 graves e 45 não graves)

DESEMPENHO POR FERROVIA - FNS

- **Total de acidentes e incidentes:** 4
- **Acidentes envolvendo terceiros:** 1 (1 abalroamento, sendo 1 grave, 0 não graves)
- **Acidentes técnicos:** 3 (3 descarrilamentos, sendo 1 grave, 2 não graves)

* Acidentes técnicos são os que tem causa oriunda de falha no nosso processo ferroviário, exemplo, manutenção de VP, MR ou de operação

Apesar dos avanços, desrespeito à sinalização e imprudência continua sendo um dos principais desafios, especialmente no que se refere aos atropelamentos. Para mitigar esses incidentes, a VLI intensificará as ações de conscientização e segurança, buscando reforçar a segurança ferroviária e reduzir os riscos tanto para a comunidade quanto para as operações.



A companhia tem alcançado avanços significativos na redução de acidentes ferroviários, impulsionados por investimentos estratégicos em infraestrutura

Ocorrências com nas comunidades TR-RA-540a.2

Ocorrências com a comunidade			Abalroamentos			Atropelamentos		
2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
69	56	46	42	27	31	27	29	15

'Ocorrências envolvendo a comunidade' incluem casos de atropelamento e abalroamento.



Impacto social e a **construção do legado** GRI 203-1

Os nossos valores “Cuidado Genuíno” e “Valor para Todos” expressam a intenção da companhia em deixar legado por onde atua, para além da transformação da logística.

Apostamos em uma estratégia de atuação social construída a partir do conhecimento dos territórios dos quais fazemos parte e considerando as expectativas das comunidades e as necessidades do negócio.

Em 2024 foram realizadas 132 ações sociais, contando com 1.304 participações voluntárias. Ao total, 15.786 pessoas foram beneficiadas

VLI SOLIDÁRIA

É o nosso programa de voluntariado corporativo, criado em 2012, que organiza e estimula o exercício da cidadania e a participação social, envolvendo nossos empregados no esforço conjunto de contribuir para o desenvolvimento das regiões onde há a presença da companhia. O programa é dividido em 33 comitês regionais.

Em 2024 foram realizadas 132 ações sociais, contando com 1.304 participações voluntárias. Ao total 15.786 pessoas foram beneficiadas.

Além de todo apoio com mão de obra voluntária, a VLI disponibiliza, anualmente, apoio financeiro aos comitês para desenvolvimento de suas ações estruturantes. E, de forma a gerar renda localmente, os comitês organizam a ‘Vendinha Solidária’, que são pontos de vendas de itens comestíveis (lanches rápidos, snacks) nas localidades. O comitê se organiza para distribuir nestes pontos de vendas os produtos de preferência dos usuários que, por sua vez, autogerenciam suas compras, com base na ética e confiança.

Assim, construímos um legado nas comunidades e fortalecemos o relacionamento por meio da solidariedade. Juntos, conectamos mais de 900 empregados voluntários nos oito estados em que atuamos.

CONEXÃO COMUNIDADE

Promove atividades de cultura e educação, com foco em segurança nos trilhos, envolvendo professores e alunos de escolas da rede pública das cidades onde a VLI está presente. Ao fim do programa e com apoio financeiro, são implementados e apresentados projetos educativos de segurança nos trilhos propostos pelas próprias comunidades escolares.

Em 2024 o programa foi realizado em cinco cidades: Betim, Itaúna, Bambuí e Uberaba (MG) e Brumado (BA), beneficiando, aproximadamente 14 mil pessoas diretamente e mais de 41 mil pessoas indiretamente.

132 ações 
sociais foram realizadas pelos Comitês em 2024, contando com 1.304 participações voluntárias

31 pontos 
de coleta do Projeto Novo Trilho foram instalados, em 14 cidades e 3 estados

NOVO TRILHO

O Novo Trilho tem o objetivo de proteger o meio ambiente ao estimular atitudes mais sustentáveis, por meio da destinação adequada de resíduos sólidos, bem como incrementar a renda de famílias que promovem a reciclagem. Desde setembro de 2021, quando a iniciativa foi implantada, foram mais de R\$ 4 milhões investidos no projeto, com um impacto para mais de 200 mil pessoas.

Em 2024, o projeto teve 9.571 participantes e somou 31 pontos instalados, em 14 cidades e 3 estados. Aumentando 4 pontos e 4 cidades em relação a 2023. O volume coletado foi de 110 toneladas, 24% a mais que em 2023, gerando uma renda direta aproximada de 110 mil reais para as comunidades.

O modelo de atuação se dá a partir do engajamento das comunidades e do estímulo a atitudes mais sustentáveis por meio do descarte consciente de resíduos sólidos. Ao unir o recebimento do material reciclável a uma alternativa de remuneração que garante dignidade financeira às pessoas, o Novo Trilho alia os pilares social e ambiental de forma indissociável.

9.571 pessoas
participaram
do projeto
Novo Trilho



PROGRAMA NA MÃO CERTA

O Programa Na Mão Certa é uma iniciativa da Childhood Brasil que visa combater a exploração sexual de crianças e adolescentes (ESCA). O programa, lançado em 2006, atua em parceria com empresas, governos, organizações da sociedade civil e caminhoneiros. A VLI é signatária desde 2021 e, periodicamente, realiza ações de conscientização. No último ano, foram feitas sensibilizações em unidades da VLI (sete terminais e dois portos) com os caminhoneiros e os empregados sobre o tema.

TREM NATALINO

Anualmente, a magia do Natal chega até os trilhos das nossas ferrovias! Durante o mês de dezembro, realizamos ações de impacto na comunidade com a passagem da locomotiva iluminada, presença do Papai Noel e entrega de lembrancinhas. Em 2024, foram mais de 100 mil pessoas impactadas em mais de 30 cidades diferentes. A ação fortalece a relação com os territórios, reforça nossa parceria com os órgãos públicos e gera reputação positiva.

Amigos do Trem: melhoria da infraestrutura para o turismo

Como parte do projeto Trem Rio-Minas, administrado pela ONG Amigos do Trem, a VLI participou da recuperação do trecho ferroviário entre Três Rios (RJ) e Sapucaia (RJ), passando por Chiador (MG). A iniciativa, que celebra a história ferroviária brasileira, irá impulsionar o turismo na região valorizando a cultura local e gerando oportunidades de emprego e renda.

Como concessionária da Ferrovia Centro-Atlântica, a VLI viabilizou a operação do trem

turístico recuperando a infraestrutura ferroviária em um trecho que não possuía mais transporte de cargas. A companhia investiu R\$ 36 milhões de reais em 48 meses e, em dezembro de 2024, foi assinado o Contrato Operacional Específico (COE), que permite a operação da Amigos no Trem na área de concessão da VLI.

Essa parceria foi solicitada pela Amigos do Trem e seguiu determinação da Agência Nacional de Transportes Terrestres (ANTT).



Estação de Memórias:

a história que vem dos trilhos

Toda comunidade carrega memórias que merecem ser preservadas. Essas histórias vivem nas palavras dos moradores, nas esquinas, nas praças e... nos trilhos. As ferrovias foram essenciais para o desenvolvimento econômico de muitas cidades brasileiras, moldando suas identidades. Os trens não eram apenas meios de transporte, mas portadores de sonhos e de histórias que atravessaram gerações.

Foi com o intuito de resgatar e celebrar essas memórias e garantir que as novas gerações compreendam a importância dessa fase da história que nasceu o Estação de Memórias. Nosso trabalho vai além da preservação de bens materiais; buscamos, por meio das vivências dos moradores, identificar os pontos de encontro entre as narrativas das comunidades e as histórias da ferrovia, criando um elo entre passado e presente.

Criada em 2019, a iniciativa da VLI é executada pela Agência de Iniciativas Cidadãs (AIC) e se inspira na Tecnologia Social da Memória, proposta pelo Museu da Pessoa, que valoriza a construção coletiva da memória social. Encerramos 2024 com 15 unidades em operação (7 inauguradas esse ano), todas em cidades cortadas pela linha do trem, com o compromisso de manter vivas as histórias e tradições dos habitantes locais.

EM FUNCIONAMENTO ATÉ DEZEMBRO DE 2024:

Minas Gerais: Araguari, Bernardo Monteiro/Contagem, Campos Altos, Carmo do Cajuru, Divinópolis, Formiga, Matheus Leme, Matozinhos, São João Del Rei, Tiradentes, Uberaba

Bahia:
Cachoeira

Rio de Janeiro:
Três Rios

Como tudo começou

O projeto começou em Contagem-MG, no bairro Bernardo Monteiro, onde ficava a estação ferroviária. Embora não fosse mais utilizada para a operação de trens de carga, devido a fatores como localização e porte, ela ainda fazia parte do nosso acervo de ativos enquanto aguardava o processo de devolução ao governo federal. Mas, para além da função operacional, a estação tinha valor histórico-tombada pelo patrimônio municipal, era um marco para a comunidade, carregando memórias dos tempos áureos dos trens de passageiros.

Diante disso, surgiu a necessidade de dar um novo propósito à estação, a fim de evitar sua deterioração. Após uma série de conversas com o Ministério Público, a Prefeitura e a Secretaria Municipal de Cultura, decidimos que queríamos fazer mais do que “só” restaurar o imóvel. Desenhamos algo mais ambicioso: um resgate da memória daquele local, envolvendo os moradores e suas histórias. As primeiras conversas com a população local referendaram a tese! Era essencial registrar essa memória oral antes que ela se perdesse com o tempo. Estava definido o propósito da Estação de Memórias: ouvir, documentar e preservar as histórias de quem viveu essa época.



Estação de Memórias São João e Tiradentes

Metodologia e processo de criação

O aprimoramento da metodologia aplicada em campo nos permitiu expandir o projeto, especialmente diante do crescente interesse de diversos municípios que têm nos procurado para criar unidades locais. O ponto de partida sempre foi a parceria com as prefeituras, por meio de um termo de cooperação com o município. Inicialmente, oferecíamos estações não operacionais sob nossa concessão para uso público, transferindo a responsabilidade para as prefeituras. Contudo, com o tempo, esse critério foi ajustado, uma vez que não havia mais estações disponíveis em nossa base de ativos com essas características.

Com o passar do tempo, o projeto evoluiu, e, atualmente, ele se adapta à disponibilidade dos espaços. Não dependemos mais das estações sob nossa concessão, pois o objetivo central é gerar valor para as comunidades, independentemente das características dos imóveis. Há hoje uma lista de espera de municípios desejando participar do Estação de Memórias. Assim, cada nova implantação é cuidadosamente planejada com uma avaliação criteriosa das cidades que serão contempladas.

Por exemplo, em Divinópolis (MG), uma cidade com forte tradição ferroviária, decidimos implementar o projeto mesmo após a devolução da estação. A cidade, que abriga nossa oficina de locomotivas e vagões, possui uma forte conexão com a ferrovia, tornando a inclusão do projeto muito significativa. Isso demonstra que o Estação de Memórias pode

trazer benefícios duradouros para as comunidades, mesmo fora de nossa base de ativos, sem limitar-se àquelas estações ainda em operação.

A adaptação do formato ocorre conforme a disponibilidade de espaço em cada estação, o que pode resultar numa exposição organizada em uma, duas, três salas. O conteúdo da exposição também é ajustado conforme os itens coletados nas apurações locais — não apenas histórias, mas também documentos, fotografias, objetos e materiais, como uniformes, carteirinhas, livros funcionais e ferramentas.

O processo começa com uma pesquisa detalhada por parte da equipe da AIC em bibliotecas e arquivos públicos. O próximo passo é o “chamado” à comunidade, que acontece via redes sociais, carro de som, distribuição de folhetos, contatos com indicações por meio do Poder Público e Conselhos de Cultura/Patrimônio. A partir desse convite inicial, o

vínculo, tão necessário para esse tipo de projeto, começa a ser estabelecido. Os encontros com pontos focais locais — como ferroviários aposentados, familiares, comerciantes e vizinhos da estação — são essenciais para ajudar a disseminar o projeto e trazer mais participantes.

Depois disso, organizamos atividades como o Café com Prosa, a Roda de Histórias e a Oficina de Fotos e Memória, momentos-chave para os moradores compartilharem seus relatos e itens de acervo. Essas ações têm um papel fundamental na construção e diferenciação de cada exposição, pois são memórias locais únicas.

As histórias mais ricas são transformadas em vídeos, que são exibidos em televisões espalhadas pela expografia e disponibilizados na página multimídia (com acessibilidade garantida, com vídeos contendo libras e audiodescrição). Além disso, todas as estações contam com objetos lúdicos

para as crianças, como jogos da memória, e o mapa afetivo da região, que coloca a estação no centro e destaca o que surgiu ao seu redor. Objetos, originais ou réplicas, são expostos em redomas. A “mala de causos” também é um elemento recorrente nas exposições — papéis com “causos populares” são dispostos em malas ou gavetas, à disposição dos visitantes. Por fim, todas as exposições apresentam uma cortina sensorial, um convite para que os visitantes atravessem o espaço e acessem um elemento cultural que representa a cidade, como as festas das congadas, por exemplo.

Em algumas exposições, criamos experiências imersivas, como a cabine em Campos Altos, onde os visitantes podem visualizar o caminho da Serra do Tigre, com o trem descendo uma serra sinuosa. Esse é apenas um exemplo das várias atividades interativas que buscam aproximar o público das histórias locais.



Estação de Memórias São João e Tiradentes

Importância pedagógica e ICMS Cultural

Ao final de cada projeto, entregamos a exposição pronta para os municípios, que são responsáveis pelo plano de manutenção, que inclui, entre outros aspectos, o retorno financeiro que os municípios podem obter por meio do ICMS Cultural, uma política exclusiva para os municípios de Minas Gerais. Esse mecanismo funciona da seguinte maneira: quanto mais o município investe em cultura, maior é o valor que ele recebe do governo estadual para investir em novas ações culturais.

Um exemplo do impacto do projeto no ICMS Cultural é Matozinhos, que passou de uma pontuação de 4,2 para 17 após a implementação da Estação de Memórias. Esse aumento reflete, entre outros fatores, o fortalecimento da memória cultural da cidade e a crescente visitação, especialmente de escolas.

Por isso, é essencial que cada município desenvolva um plano de visitação que inclua atrativos pedagógicos capazes de manter altos os índices

de visitação de escolas e eventos relacionados à ferrovia, como uma celebração especial no Dia do Ferroviário, mantendo o espaço movimentado. Em Matozinhos, a cidade contratou um historiador para cuidar da estação e dinamizar a visitação. Já em Contagem, a Secretaria de Cultura abriu um edital para a ocupação do espaço, e, atualmente, há uma organização local responsável pela parte educativa, garantindo o bom funcionamento e engajamento da comunidade.

Evento de lançamento e pós-produção

O evento de lançamento da Estação de Memórias recria a atmosfera da época de auge da ferrovia, com apresentações culturais que conectam os visitantes ao passado. Após a inauguração, entregamos o material à prefeitura e orientamos sobre a exploração do conteúdo, garantindo que o acervo seja utilizado ao máximo pela comunidade através de visitas guiadas.

O projeto é viabilizado por meio da Lei de Incentivo à Cultura, e seu formato recebe melhorias e inovações a cada ano. Somente em 2024, foram mais de 6 milhões investidos no projeto.

É essencial que cada município desenvolva um plano de visitação que inclua atrativos pedagógicos

Estação de Memórias São João e Tiradentes



Valor para o Planeta

— Eficiência climática

— Gestão dos impactos ambientais

— Biodiversidade

TEMAS MATERIAIS:



Gestão dos impactos ambientais



Eficiência climática

Eficiência climática

GRI 3-3 - [Eficiência climática], 201-2, TR-RA-110a.2

Cada vez o tema Eficiência Energética ganha espaço nas ações e iniciativas desenvolvidas pela VLI: foi elencado como prioritário pelos nossos *stakeholders* na nossa matriz de materialidade e passa, mais do que nunca, a compor a nossa estratégia de negócio. O sistema de logística e transportes é uma peça fundamental para as mudanças climáticas por ser um grande emissor de gases de efeito estufa (GEE) e, por outro lado, ter um grande potencial de mitigar seus impactos. O setor é responsável por cerca de 15% das emissões de gases de efeito estufa, segundo dados do Painel Intergovernamental Sobre as Mudanças Climáticas (IPCC), da Organização das Nações Unidas (ONU). Desses, mais de 70% são provenientes do transporte rodoviário e o restante está dividido, principalmente, entre transporte marítimo e aéreo, ferroviário em menor escala, entre outras fontes.

A atuação multissetorial da VLI contribui para a redução de emissões, com a transferência de cargas do modal rodoviário para as ferrovias. Segundo cálculos feitos pela Associação Nacional de Transportes Ferroviários (ANTF), considerando pesquisas e bancos de dados, migrar o transporte de cargas do modal rodoviário para a ferrovia pode representar uma redução de até 85% das emissões. As ferrovias são responsáveis pelo transporte de cerca 20% da carga no Brasil, mas suas emissões representam apenas 2,63% do total do setor de transportes, de acordo com o Sistema de Estimativas de Emissões de Gases – SEEG (do ano de 2022).


Na VLI, entendemos o nosso papel no enfrentamento às mudanças do clima e assumimos o compromisso de reduzir em 15% as emissões de gases de efeito estufa (GEE) por tonelada transportada até 2030 (com ano-base em 2020). A redução de emissões é um dos indicadores de sucesso da estratégia e, em 2024, foi atrelada à remuneração variável dos nossos empregados, atestando a relevância do tema para a VLI.

Mais de 90% das nossas emissões de GEE são oriundas do consumo de diesel de locomotivas. Por isso, realizamos o acompanhamento e a gestão detalhada desta fonte por meio do indicador de emissões específicas, medido em gCO₂ e/TKU (tonelada vezes quilômetro útil).

Realizamos ações para otimização das operações ferroviárias e aquisição de ativos mais modernos, com foco na eficiência operacional e energética e, consequente, emissão de poluentes. Esse monitoramento permite que a companhia mantenha o compromisso de sustentabilidade alinhado aos seus objetivos estratégicos. Além disso, a eficácia das medidas tomadas é rastreada mensalmente, calculando-se a intensidade das emissões de GEE a partir do consumo de diesel das locomotivas.

A VLI tem trabalhado ativamente para reduzir os requisitos energéticos em seus serviços de transporte ferroviário e, em 2024, essa iniciativa resultou em uma redução total de 21,97 gigajoules em relação ao ano-base de 2020. [GRI 302-5](#)

Em 2024, a companhia atingiu uma redução acumulada de 7,85% em gCO₂e/TKU em comparação ao ano-base de 2020, avançando significativamente em direção à meta de 2030. Esse desempenho foi impulsionado por uma melhor gestão operacional, investimentos em inovação e tecnologia, além do crescimento no volume transportado na Ferrovia Norte-Sul (FNS) – trecho ferroviário com melhor eficiência energética da VLI.

7,85% 
em gCO₂e/TKU foi a redução acumulada de energia em comparação ao ano-base de 2020



Walisson José de Almeida
(Divinópolis)

CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO GRI 302-1

Consumo de combustíveis de fontes não renováveis, em gigajoules (GJ)

	2024
Não Renováveis	GJ
Acetileno	475,36
Diesel	7.437.797,62
Gasolina	30.281,3
Óleo combustível	5.486,31
Total	7.474.040,59

Consumo de combustíveis de fontes renováveis, em gigajoules (GJ)

	2024
Renováveis	GJ
Etanol hidratado	9.443,41
Lenha	379,67
Total	9.823,08

Consumo de energia por fonte, em gigajoules (GJ)

	2024
Tipo de consumo	GJ
Eletricidade	269.033,04
Total	269.033,04

Total de energia consumida dentro da organização, em gigajoules (GJ)

	2023 ¹	2024
Tipo de energiaw	GJ	GJ
Combustíveis não-renováveis	7.837.563,18	7.474.040,59
Combustíveis renováveis	10.209,64	9.823,08
Eletricidade adquirida para consumo	262.226,27	269.033,03
Total	8.109.999,08	7.752.896,69

¹Os valores de energia consumida de 2023 foram revisados e atualizados. [GRI 2-4](#)

Intensidade energética GRI 302-3

	2024
Consumo de energia total dentro da organização (GJ)	7.368.486,69
Milhões de toneladas por quilômetro útil (MTKU)	30.395,78
Taxa de intensidade energética	242,42

Taxa considerada para o consumo de diesel em locomotiva.

Total de emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (tCO₂e) [GRI 305-1, TR-RA-110a.1](#)

	2022	2023	2024
Total de emissões de Escopo 1	559.902	572.808	535.806
Total de emissões biogênicas	52.932	63.462	71.642

Gases considerados no cálculo: dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄) e óxido nitroso (N₂O).

As normas, metodologias e ferramentas de cálculo adotadas incluem o GHG Protocol, a ISO 14064 e as diretrizes do IPCC 2006 Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories.

Total de emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa provenientes de aquisição de energia (tCO₂e) [GRI 305-2](#)

	2022	2023	2024
Emissões indiretas (escopo 2) decorrentes da compra de energia – com base na localização	2.669	2.860	4.255

Gás considerado no cálculo: dióxido de carbono (CO₂).

As normas, metodologias e ferramentas de cálculo adotadas incluem o GHG Protocol, a ISO 14064 e as diretrizes do IPCC 2006 Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories.

Foram considerados os consumos de energia elétrica de Portos, Terminais, principais operações ferroviárias e escritórios corporativos (Belo Horizonte e São Paulo).

Intensidade de emissões de gases GEE [GRI 305-4](#)

		2022	2023	2024
Emissões diretas (Escopo 1/ tCO ₂ e)	Emissão absoluta (diesel de locomotiva)	546.918	562.428	535.633
Intensidade Energética	Emissão/TKU (gCO ₂ e/TKU)	18,21	17,72	17,62

Gases considerados no cálculo: dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄) e óxido nitroso (N₂O).

As normas, metodologias e ferramentas de cálculo adotadas incluem o GHG Protocol, a ISO 14064 e as diretrizes do IPCC 2006 Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories.

Redução de emissões de gases de efeito estufa (tCO₂e) [GRI 305-5](#)

	2023	2024
	Escopo 1	Escopo 2
Emissões no ano de reporte	535.806,03	4.254,93
Emissões no ano base (2020)	577.133,48	3.944,07
Diferença nas emissões em relação ao ano base	41.327,45	-310,86

Gases considerados no cálculo: dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄) e óxido nitroso (N₂O).

As normas, metodologias e ferramentas de cálculo adotadas incluem o GHG Protocol, a ISO 14064 e as diretrizes do IPCC 2006 Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories.

O ano-base escolhido para o cálculo das emissões é 2020, definido como referência para a meta de redução de emissões da companhia.

Total de combustível consumido e porcentagem dos renováveis [TR-RA-110a.3](#)

	2024
Total de combustível consumido	7.483.863,66
Porcentagem dos renováveis	0,13%

Considerados dados de combustíveis renováveis e não renováveis, excluindo energia elétrica adquirida.

Iniciativas para aumentar a eficiência energética GRI 302-4

Ao longo dos últimos anos, a VLI implementou diversas iniciativas para otimizar a eficiência energética, focando principalmente em mudanças operacionais. A seguir, apresentamos as principais tecnologias utilizadas em 2024 que trouxeram resultados ao longo do ano.



Terminal Portuário São Luís - TPSL (MA)

Sistema Leader (Locomotive Engineer Assist Display and Event Recorder)

O ano de 2024 foi marcado pelo avanço da utilização do sistema Leader, uma tecnologia embarcada nas locomotivas da frota premium da VLI que habilita a operação semiautônoma assistida dos trens reduzindo variáveis operacionais e os desgastes dos equipamentos, aumentando a segurança e a eficiência energética. O sistema atua em tempo real, permitindo uma operação mais eficiente em termos de aceleração, frenagem e consumo de potência, minimizando desperdícios. A implementação do Auto Control contribuiu para a automação da operação, garantindo maior precisão na aplicação do Leader e reduzindo variabilidades humanas na condução. A principal mudança envolveu a instalação de hardware e software para monitoramento e otimização da condução ferroviária.

A aplicação do Leader em mais de 80% no percurso de uma única viagem resultou em uma economia total de 8,6% no consumo de combustível no Corredor Norte. O consumo médio em litros/ktkb (tonelada quilômetro bruto) foi reduzido de 1,66 para 1,51, gerando um impacto positivo na redução de emissões de gases. O indicador considera a carga transportada e a distância percorrida. Em 2025, a VLI pretende intensificar o uso da tecnologia, ampliando a utilização nos Corredores Leste e Sudeste.

Pacote de Tecnologias embarcadas: AESS, Smart Consist e ROI

AESS (AUTOMATIC ENGINE START STOP):

é um sistema que liga e desliga o motor diesel automaticamente quando determinados parâmetros são atingidos, evitando que a locomotiva fique em funcionamento desnecessariamente e reduzindo o consumo de combustível, a emissão de gases poluentes e o desgaste do motor.

SMART CONSIST: permite que, em locomotivas conectadas via cabo jumper, os pontos de aceleração sejam ajustados individualmente. Dessa forma, é possível reduzir o consumo de diesel, pois o maquinista pode aplicar níveis de aceleração mais eficientes nas locomotivas comandadas.

ROI - REGISTRO E OTIMIZAÇÃO DE INDICADORES:

padroniza a avaliação do desempenho de condutores, locomotivas, e outros equipamentos ferroviários. O sistema fornece parâmetros e indicadores com potencial para otimizar a operação, solucionar problemas, realizar manutenções preventivas e treinar maquinistas.

Essas tecnologias possibilitaram a redução total de 1.088.781 GJ na utilização de energia, considerando os corredores operacionais da VLI. A metodologia adotada permitiu um acompanhamento preciso das economias geradas, comparando trens com e sem a tecnologia embarcada.

Inovação para enfrentar as mudanças climáticas

O enfrentamento às mudanças climáticas é um dos focos do Inova VLI, acelerador de inovação da companhia (leia mais na [página xx](#)). Conheça dois projetos já implantados e que estão obtendo bons resultados.

A VLI investe em tecnologias de monitoramento para mitigar interrupção da circulação dos trens e situações de acidentes que impactem as comunidades e o meio ambiente

SemC

Permite aos clientes da VLI compensarem as emissões de gases de efeito estufa das suas operações de transportes utilizando créditos de carbono vinculados a cada operação. A iniciativa nasceu dentro do programa de intraempreendedorismo e sua premissa é garantir aos nossos clientes a otimização de recursos e a total rastreabilidade e auditabilidade das compensações de gases de efeito estufa.

Fuelytics

Viabiliza a redução do consumo de combustível a partir da priorização de ações operacionais indicadas por modelagem matemática. A iniciativa está implantada em todos os nossos corredores logísticos e, além de inovadora, se comunica com nossa estratégia de descarbonização e eficiência energética. Desde 2022, a companhia evitou a emissão de 7 mil toneladas de CO₂ na atmosfera.

Adaptação de infraestrutura

A questão climática é fator determinante para gestão da infraestrutura e das operações da VLI. Por isso, a companhia investe ativamente em tecnologias de monitoramento para mitigar interrupção da circulação dos trens e situações de acidentes que impactem as comunidades e o meio ambiente.

Para fortalecer esse trabalho, a companhia está realizando a revisão do dimensionamento de obras de infraestrutura, como bueiros e canaletas, considerando as mudanças no regime de chuvas e o aumento das temperaturas. Além disso, está desenvolvendo um estudo sobre a mudança da matriz de dormentes, substituindo o de madeira pelo de concreto, para tornar a via permanente mais resiliente a altas temperaturas.



Tatiane Martins e Alex Lopes – Paulínia (SP)



Gestão dos impactos ambientais

GRI 3-3 - [Gestão dos impactos ambientais]

Nossa gestão dos impactos ambientais é orientada pela **Política de Saúde, Segurança e Desenvolvimento Sustentável** e pelos compromissos públicos de redução do consumo de água e de minimização da geração de resíduos.

Por isso, a conscientização e o engajamento dos empregados e parceiros são fundamentais para a execução da nossa estratégia ambiental. Para tal, promovemos os Diálogos de Segurança e Sustentabilidade e oferecemos também treinamentos específicos sobre temas ambientais. Também mantemos um canal aberto com as comunidades onde atuamos, realizando reuniões com lideranças para ouvir demandas e definir soluções conjuntas. O canal Alô VLI também está disponível para encaminhar reclamações e tratar de questões ambientais (leia mais na [página xx](#)).

Para garantir a eficácia das medidas ambientais implementadas e o atingimento dos objetivos, realizamos ainda monitoramentos constantes e adotamos tecnologias como rastreamento de resíduos. Esses indicadores ambientais são analisados periodicamente a fim de sempre traçarmos ações de aprimoramento.

Em 2024, conduzimos um trabalho de gestão de riscos ambientais para avaliar o nível de aderência da companhia à legislação vigente. Essa iniciativa gerou importantes aprendizados e resultou na construção de ações com o intuito de fortalecer nossa conformidade ambiental.

A conscientização e o engajamento dos empregados e parceiros são fundamentais para garantir a execução da nossa estratégia de gestão ambiental

Água e efluentes

Visando minimizar nossos impactos ambientais, implementamos medidas de conservação e reuso da água. Também monitoramos a captação e o consumo para prevenir desperdícios. Como parte do nosso compromisso público, assumimos a meta de reduzir em 20% o uso de água nova em nossas operações até 2030.

Já em 2023 – sete anos antes da meta – atingimos a marca de 20,4% de redução na taxa de água nova nas operações, baseada no resultado de 2020, e em 2024 ampliamos esse percentual para 35,3%.

Entre as ações que contribuíram significativamente para que a meta fosse atingida antes do prazo estão: a reutilização eficiente da água tratada para a lavagem de peças em manutenção e do filtro da área

Como parte do nosso compromisso público, assumimos a meta de reduzir em 20% o uso de água nova em nossas operações até 2030

da Estação de Tratamento de Efluentes Líquidos (ETEL), ou seja, aumento da aplicação da água de reuso, a modernização dos sistemas nas estações de tratamento, a lavagem a seco dos vagões, o aproveitamento da água da chuva e a rápida identificação e eliminação de vazamentos. Além disso, promovemos campanhas para incentivar nossos empregados a adotarem práticas de consumo consciente em suas atividades.

Utilizamos diversas fontes para captação de água, incluindo abastecimento público, poços artesianos e poços profundos, além de recorrer a águas residuais tratadas para reuso. Adicionalmente, fazemos uso de galões de água mineral e caminhões pipa para suprimento de necessidades hídricas.

O consumo de água na organização compreende diversas áreas, incluindo o uso de água potável para sanitários, limpeza, manutenção de instalações e equipamentos, e sistemas de combate a incêndios. Também abrange o consumo em refeitórios e cozinhas, além de aplicações específicas, como a aspersão de vias e de produtos transportados, como enxofre, manganês e soja, bem como o abastecimento de locomotivas.

A água utilizada é descartada por meio de diferentes métodos, incluindo estações de tratamento de esgoto público, lançamento controlado em lagos e rios após o devido tratamento, reuso. Além disso, parte desse descarte é administrada por empresas especializadas, garantindo um gerenciamento eficiente e sustentável.



A companhia reconhece que suas operações e sua cadeia de valor têm um impacto direto e indireto nos recursos hídricos, levando em conta fatores como o consumo de água, a potencial degradação da qualidade da água e o risco de acidificação dos cursos d'água. Para mitigar possíveis danos, são realizados monitoramentos e tratamentos dos efluentes pela VLI, visando minimizar quaisquer impactos negativos.

Para identificar e gerenciar esses impactos, a companhia adota a avaliação de impacto ambiental, que engloba uma análise do consumo hídrico nas operações, dos lançamentos de efluentes e do monitoramento da qualidade da água. Para assegurar uma gestão responsável, são realizadas avaliações ambientais detalhadas, que incluem a análise do consumo de água, o monitoramento da qualidade hídrica, a elaboração de planos de gestão e a verificação da conformidade legal. Dessa forma, a companhia reforça seu compromisso com práticas sustentáveis e a preservação dos recursos naturais.

As avaliações resultam em planos de ação de curto e longo prazo. Para garantir precisão e eficácia, são utilizados indicadores de desempenho ambiental como ferramentas metodológicas. Questões mais críticas, especialmente relacionadas a não conformidades, são resolvidas com ações de duração máxima de um ano. Vale destacar que a companhia opera exclusivamente em locais sem estresse hídrico, reforçando seu compromisso com a gestão sustentável da água.

A VLI utiliza padrões federais para o descarte de água, garantindo conformidade com todas as

exigências ambientais. Os padrões adotados para o lançamento de efluentes em cursos d'água seguem rigorosamente as normas reguladoras vigentes, como a CONAMA 357/2005 e a CONAMA 430/2011, além das regulamentações estaduais e municipais aplicáveis.

A VLI não possui instalações com operações em locais onde não há requisitos para o descarte de água. Os padrões de lançamento de efluentes em cursos d'água adotados seguem as normas reguladoras vigentes, incluindo a CONAMA 357/2005 e a CONAMA 430/2011, além das normas estaduais e municipais aplicáveis. Para o lançamento de efluentes no solo, onde não há normativas específicas que estabeleçam valores máximos permitidos, são utilizadas as resoluções do CONAMA mencionadas.

A companhia adota a avaliação de impacto ambiental, que engloba uma análise do consumo hídrico nas operações

Captação total de água por fonte de captação, em Megalitros (ML) GRI 303-3

	2022	2023	2024
Água subterrânea	232,99	233,41	191,94
Água de terceiros	69,35	69,48	57,33
Total	302,34	302,89	249,27

A VLI compreende que, devido à natureza de sua atividade logística, o impacto sobre a disponibilidade hídrica nas localidades onde opera é mínimo, uma vez que a água não é um recurso essencial para sua operação. Mesmo assim, a companhia adota metas e indicadores que incentivam seus empregados e operações a utilizarem a água de forma consciente. Atualmente não há um mapeamento das zonas de estresse hídrico.

Descarte total de água por fonte de captação, em Megalitros (ML) GRI 303-4

	2024
Água subterrânea	153,67
Água de terceiros	35,25
Total	199,42

Consumo total de água, em Megalitros (ML) GRI 303-5

	2022	2023	2024
Captação total de água	302,34	302,89	249,27
Descarte total de água	-	-	199,42
Consumo de água	302,34	302,89	42,85





Loren Fugitectam Aut, pressero
temque inulpari omni doluptatquia

Implementamos programas de monitoramento dos níveis de ruído e vibração gerados em áreas operacionais

Monitoramento de ruídos

Com o objetivo de reduzir os impactos de nossas operações, implementamos programas contínuos de monitoramento dos níveis de ruído e vibração gerados em áreas operacionais, como oficinas, unidades de apoio, pátios de manobra e trechos ferroviários. Esse acompanhamento é fundamental para assegurar o bem-estar das comunidades vizinhas.

Além disso, em locais sensíveis — como escolas e hospitais — adotamos medidas específicas para minimizar os impactos, como a instalação de lubrificadores de trilhos. Esses dispositivos reduzem o atrito

entre as rodas e os trilhos, contribuindo significativamente para a diminuição do ruído gerado durante a passagem dos trens.

Por meio dessas iniciativas, reforçamos nossa missão de operar de forma responsável, promovendo a convivência harmoniosa entre nossas atividades e o meio ambiente, além de valorizar a qualidade de vida dos que compartilham as áreas ao redor de nossas operações.

Qualidade do ar

Empregamos diversos equipamentos de controle, como filtros de mangas e de cartuchos, para gerenciar a qualidade do ar em nossas operações. Além disso, adotamos sistemas específicos para reduzir a emissão de partículas, incluindo canhões de água para aspersão em pilhas de materiais, enclausuramento de correias transportadoras e ações regulares de umectação e limpeza das vias internas e externas de nossas unidades.

A eficácia dessas medidas é continuamente avaliada por meio de amostragens isocinéticas realizadas em chaminés localizadas em portos e terminais. Também monitoramos a qualidade do ar em áreas próximas às ferrovias e às unidades operacionais, com foco na medição de partículas totais em suspensão e partículas inaláveis (PM10).

O controle das emissões atmosféricas abrange ainda o monitoramento dos gases de combustão provenientes de locomotivas e veículos movidos a diesel. Utilizamos técnicas como a escala de Ringelmann e equipamentos de leitura direta que analisam a opacidade da fumaça, além da concentração de gases como CO₂, CO e NO_x.

Com esses dados, avaliamos as condições operacionais das locomotivas, orientando manutenções preventivas e corretivas de forma estratégica. Nas ferrovias, esse monitoramento é realizado especialmente quando os trens estão estacionados em pátios ou terminais, garantindo maior eficiência na queima de combustível, redução da poluição e o cumprimento rigoroso dos padrões ambientais de emissão. (GRI 305-7)

A VLI monitora a qualidade do ar em áreas próximas a suas operações e adota sistemas específicos para reduzir a emissão de partículas



Gestão de resíduos

GRI 306-1, 306-2, 306-5

Em 2025, assumimos um novo compromisso público: reduzir em 15% a taxa de geração de resíduos de rotina até 2030. Esse indicador será monitorado a partir deste ano, com o desenvolvimento de projetos internos e melhorias de processos para atingir essa meta.

No ano de 2024, aproximadamente 53% dos resíduos gerados derivaram das atividades rotineiras, com destaque para a sucata de rodas ferroviárias e outros materiais originados de manutenções programadas e corretivas. Para aprimorar a rastreabilidade, utilizamos uma plataforma de gestão que categoriza os resíduos conforme sua origem – acidentes, obras, passivos, rotina, serviços gerais e vandalismo.

Além do rastreamento, realizamos avaliações mensais para analisar a tipologia dos resíduos e minimizar impactos ambientais. Medidas preventivas incluem inspeções ambientais, revisão de procedimentos internos e programas contínuos de educação ambiental. Também adotamos iniciativas para reduzir a geração de resíduos na operação e na cadeia de valor, priorizando o envio dos resíduos para destinações sustentáveis. Nossa meta anual é aumentar em 5% essas destinações, priorizando tecnologias como

reciclagem, compostagem, coprocessamento, reuso e reaproveitamento.

A gestão eficiente de resíduos é impulsionada por equipes multidisciplinares que identificam novas parcerias para destinações sustentáveis e fortalecem relações com empresas licenciadas. Para garantir o cumprimento das obrigações contratuais e legais, aplicamos cláusulas específicas que estabelecem penalidades em caso de descumprimento. Todos os terceiros envolvidos passam por um rigoroso processo de homologação documental, sendo liberados para suas atividades apenas após aprovação. Auditorias internas e externas são conduzidas regularmente para avaliar e aprimorar continuamente a gestão de resíduos.

Os avanços obtidos em 2024 refletem nosso compromisso com a melhoria contínua: 58% dos resíduos gerados foram destinados de forma sustentável, 11% acima do total enviado em comparação a 2023. Para resíduos perigosos (óleos, graxas, solventes, entre outros), registramos um crescimento de 238% na destinação sustentável, enquanto a destinação final foi reduzida em 62% em relação ao ano anterior.

Adotamos iniciativas para reduzir a geração de resíduos na operação e na cadeia de valor, priorizando o envio dos resíduos para destinações sustentáveis

58% 
dos resíduos gerados foram destinados de forma sustentável em 2024

238% 
foi o crescimento na destinação sustentável de resíduos perigosos no ano



Resíduos destinados para disposição final [GRI 306-3, 306-4, 306-5](#)

	2023	2024
	Quantidade gerada (tonelada)	Quantidade gerada (tonelada)
RESÍDUOS PERIGOSOS		
Resíduos Gerados	12.414	7.014,68
Resíduos não destinados à disposição final	769	2.599,6
Blendagem para coprocessamento	-	772,64
Compostagem	-	136,30
Coprocessamento	-	875,82
Logística reversa	-	8,33
Reciclagem	99	12,69
Re-refino de óleo	-	753,33
Reutilização	0	40,49
Outras operações de recuperação ¹	670	-
Resíduos destinados à disposição final	11.645	4.415,10
Triagem e Transbordo	-	37,94
Aterro	862	3.250,11
Autoclave	-	2,91
Descontaminação de Lâmpadas	-	6,37
Incineração (sem recuperação de energia)	5	4,23
Incineração (com recuperação de energia)	1.484	0
Tratamento de Efluentes	-	1.113,54
Outras operações de disposição ²	9.294	-

	2023	2024
	Quantidade gerada (tonelada)	Quantidade gerada (tonelada)
RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS		
Resíduos Gerados	30.602	39.760,97
Resíduos não destinados à disposição final	17.488	24.704,01
Blendagem para coprocessamento	-	266,34
Compostagem	-	3.465,83
Coprocessamento	-	2,47
Reciclagem	15.709	15.231,67
Reutilização	90	5.737,70
Outras operações de recuperação ³	1.689	-
Resíduos destinados à disposição final	13.114	15.056,95
Incineração (com recuperação de energia)	283	0
Incineração (sem recuperação de energia)	0	1,00
Confinamento em aterro	6.483	9.101,35
Autoclave	-	64,36
Triagem e Transbordo	-	0,24
Descontaminação de Lâmpadas	-	10,00
Tratamento de Efluentes	-	5.880,00
Outras operações de disposição ⁴	6.348	-

¹Re-refino de óleo/descontaminação de lâmpadas/logística reversa.

²Triagem e transbordo/autoclave/tratamento de efluentes/tratamento físico-químico.

³Compostagem/biodigestão/landfarming/logística reversa.

⁴Triagem e transbordo/tratamento biológico/tratamento de efluentes/tratamento físico-químico.

Biodiversidade

Por meio do nosso programa de **Proteção à Biodiversidade**, implementamos iniciativas voltadas à conservação da fauna e da flora nas regiões em que operamos. Nosso objetivo é minimizar os impactos potenciais de nossas atividades, promovendo a preservação dos ecossistemas locais.

Mantemos uma preocupação especial com a preservação da biodiversidade ao longo de nossas ferrovias. Para isso, realizamos o monitoramento – uma condicionante das licenças ambientais da VLI nas ferrovias as quais opera – e implantamos ao longo das linhas férreas passagens de fauna. Essas estruturas permitem que animais silvestres e domésticos atravessem as vias com segurança, contribuindo para a redução de acidentes e atropelamentos de animais, e garantem a conectividade entre os fragmentos florestais presentes, favorecem a dispersão de diferentes espécies e possibilitam a manutenção de vegetações, que necessitam dos animais para sobrevivência.

Entre os tipos de estruturas que adotamos, estão passagens inferiores de fauna e sob trilhos, adaptadas às necessidades de diversas espécies de animais. A localização dessas passagens considera a presença de cursos d'água e vegetação, que servem como fonte de alimento para a fauna local.

O monitoramento da eficácia das ações implementadas é feito com a instalação de armadilhas fotográficas nas Passagens Inferiores de Fauna, que permite avaliar as travessias dos animais nas estruturas. A companhia também elabora relatórios anuais de

monitoramento de fauna, que são formalizados junto aos órgãos ambientais, apresentando indicadores de desempenho e detalhando as ações implementadas.

A implantação das passagens de fauna com monitoramento fotográfico começou há cerca de dez anos na Ferrovia Norte-Sul, e os resultados são considerados bastante positivos. A VLI segue avaliando a necessidade de implementar mais passagens de fauna em locais estratégicos.

Outra atitude que reforça o compromisso com a biodiversidade é que, nos casos em que é necessário realizar qualquer supressão de vegetação para a implantação de novos projetos, são adotadas medidas compensatórias para minimizar os impactos ambientais. Entre elas, destaca-se o plantio compensatório, realizado em conformidade com as diretrizes estabelecidas pelo órgão ambiental responsável.

Nesses projetos de reflorestamento, levamos sempre em consideração as características da vegetação e o bioma original. Em média, o acompanhamento e a manutenção são realizados durante quatro anos desde a implantação. Já nas áreas degradadas, há inspeções sistemáticas até o teste da efetiva recuperação. Por fim, também é realizado o resgate de animais antes do início das obras, encaminhando-os para centros de triagem para, posteriormente, serem transferidos para áreas com biomas semelhantes.



Por meio do nosso programa de Proteção à Biodiversidade, implementamos iniciativas voltadas à conservação da fauna e da flora

Projetos socioambientais

Conheça os principais projetos desenvolvidos pela VLI para promover a preservação do meio ambiente.



LABCERRADO

O LabCerrado – Aceleradora de Agroinovação dos Cerrados – Desenvolvimento Sustentável Agroterritorial é feito pela VLI em parceria com a Embrapa e tem como propósito promover o desenvolvimento sustentável territorial em regiões selecionadas dos estados de Tocantins, Minas Gerais e Goiás, em uma área cultivável potencial de 10 milhões de hectares.

Iniciado em 2022, a VLI já investiu nesse projeto 8,8 milhões até 2024, especialmente para estruturação do programa de aceleração de unidades produtivas rurais baseadas na produção de cultivos anuais de grãos, como soja e milho, bem como em pesquisa, desenvolvimento e inovação otimizada por condições de solo e clima.

O Cerrado hoje se destaca na produção agropecuária, contribuindo com cerca de 55% da produção da carne brasileira, 49% do milho e da soja, além de outros produtos importantes como algodão (98%), cana-de-açúcar (47%), feijão (43%), sorgo (89%) e café (27%).

No escopo do LabCerrado estão tecnologias com ênfase em resiliência e sustentabilidade ambiental – tais como plantio direto, recomendações de adubação, correção de solos e uso de remineralizadores

–, aplicação de bioinsumos e manejo integrado de pragas e doenças, capazes de reduzir os impactos ambientais e os custos das lavouras sem perda de produtividade. Também está prevista a ampliação da adoção de sistemas integrados de produção (Integração Lavoura-Pecuária – ILP e Integração Lavoura-Pecuária-Floresta – ILPF).

Por fim, destaca-se que através dessa parceria estratégica o projeto contribui diretamente para otimização de tecnologias agrícolas mais resilientes às mudanças climáticas e para a aceleração do crescimento de área plantada sobre pastagem degradada nos territórios de atuação, o que reduz a abertura de novas áreas para plantio e aumenta a produtividade local. Dessa forma, geramos valor compartilhado explorando modelos disruptivos e inovando no cenário do agronegócio brasileiro.



8,8 milhões foram investidos desde 2022 pela VLI no programa LabCerrado

ATITUDE AMBIENTAL

O nosso programa de educação ambiental cria um legado por meio da conscientização das pessoas sobre a importância de preservar o meio ambiente e a necessidade de mudança de comportamento. Para obter resultados efetivos, estabelecemos parcerias com comunidades, poder público, lideranças comunitárias, conselhos e organizações não governamentais das localidades onde operamos. Entre os benefícios trazidos pelo Atitude Ambiental estão:

- Redução dos depósitos irregulares de resíduos;
- Estímulo à segregação e descarte correto de resíduos, fomentando a economia circular;
- Sensibilização das comunidades quanto aos temas relacionados ao meio ambiente e à qualidade de vida.

Em 2024, o programa foi direcionado para as questões relativas ao descarte incorreto de resíduos, atuando na formação de agentes ambientais comunitários, fortalecimento de associação de catadores e mobilização para separação e descarte de resíduos recicláveis em pontos de coletas mantidos pela companhia - interface com o Projeto Novo Trilho.

Desde a criação do Atitude Ambiental, já foram realizadas 439 ações, envolvendo mais de 16 mil pessoas. Somente em 2024, o programa atendeu 27 comunidades, com 161 ações e mais de 5 mil participações. Já para o público interno foram realizadas 278 ações, com 11 mil participações, em 40 localidades da VLI.

439 ações
foram desenvolvidas desde a criação do Atitude Ambiental



NOSSA ISCA

O projeto, desenvolvido com as comunidades pesqueiras das cidades de Santos, São Vicente, Cubatão e Guarujá, na Baixada Santista, no estado de São Paulo, tem como objetivo a transferência da tecnologia para o cultivo de camarões e peixes lambaris em tanques para serem vendidos como iscas vivas para a pesca esportiva, atividade comum na região. Além disso, busca fomentar uma alternativa de renda às famílias e valorizar a economia e cultura local.

Durante os cursos teórico e prático, os pescadores artesanais aprendem técnicas para montar uma unidade de manutenção de iscas vivas, em sistema de recirculação de água. Essa iniciativa é realizada com a consultoria técnica do Instituto de Pesca, órgão da Agência Paulista de Tecnologia dos Agronegócios (APTA), da Secretaria de Agricultura e Abastecimento do Estado de São Paulo com apoio da Fundação de Desenvolvimento da Pesquisa do Agronegócio (Fundepag).

Em 2024, deu-se continuidade às atividades da segunda fase do projeto, iniciada no ano anterior (a primeira fase começou em 2019). Foram instaladas seis unidades modulares de iscas vivas (camarões e lambaris) e seis unidades modulares de aquaponia, nas colônias de pescadores Z1 e Z4, na Baixada Santista. Ao todo, 34 pescadores participaram de cursos teóricos e práticos. Além da condução da VLI, essa edição contou com o financiamento do BNDES, além da parceria e consultoria técnica do Instituto de Pesca.

34 pescadores
participaram de cursos teóricos e práticos por meio do projeto Nossa Isca em 2024



Sumário GRI

Sumário de Conteúdo GRI

Declaração de uso	A VLI relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2024.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
CONTEÚDOS GERAIS							
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	XX					
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	A VLI S.A. mantém controle majoritário sobre a maior parte de suas entidades e todas estão incluídas nos relatórios financeiros e de sustentabilidade. São elas: VLI S/A, VLI Multimodal S.A., Ferrovia Centro Atlântica S.A., Ferrovia Norte Sul S.A.. Ultrafértil S.A., Consórcio TMIB S.A., Trato Logística S.A., Terminal Porto Franco S.A., Associação VLI para o Desenvolvimento (Instituto VLI), Salus Infraestrutura Portuária S.A.. Júpiter Cargas Ltda., Consórcio Railnet e Associação Gestora da Ferrovia Interna do Porto de Santos (FIPS).					
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	XX					
	2-4 Reformulações de informações	XX					
	2-5 Verificação externa	Não houve.					
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	XX					
	2-7 Empregados	XX					8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	XX					8
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	XX					5, 16
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	XX					5, 16
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	XX					16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	XX					16

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	O mais alto órgão de governança delega a responsabilidade pela gestão dos impactos da organização a um(a) executivo(a), que possui atribuições específicas para assegurar a sustentabilidade e a conformidade com regulamentações e normas. Essa pessoa é responsável por desenvolver e implementar estratégias de sustentabilidade, avaliar e monitorar o desempenho sustentável, integrar a sustentabilidade aos processos e operações, além de promover o engajamento das partes interessadas. Outras funções incluem o desenvolvimento de iniciativas sustentáveis, a publicação de relatórios, a educação e conscientização sobre práticas sustentáveis, a promoção da inovação e pesquisa e a avaliação de riscos e oportunidades.					
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	XX					
	2-15 Conflitos de interesse	XX					16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	XX					
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	XX					
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	XX					
	2-19 Políticas de remuneração	XX					
	2-20 Processo para determinação da remuneração	XX					
	2-21 Proporção da remuneração total anual	XX		Confidencialidade	Informação confidencial		
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	XX					
	2-23 Compromissos de política	XX					16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	XX					
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	XX					
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	XX					16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Foram aplicadas 41 multas por não conformidade com leis e regulamentos, totalizando um valor de R\$ 2,5 milhões. Deste montante, R\$ 1.6 milhão se refere a multas pagas durante períodos de relato anteriores. Não houve sanções não monetárias aplicadas por não conformidade com leis e regulamentos. Além disso, não foram identificados casos significativos de não conformidade.					
	2-28 Participação em associações	XX					
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	XX					

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-30 Acordos de negociação coletiva	Em 2024, 100% da força de trabalho da organização está coberta por acordos de negociação coletiva. Esse percentual considera todos os empregados que possuem vínculo empregatício com a companhia, conforme definido pela legislação nacional e local aplicável. Aprendizizes, estagiários e diretores sem vínculo empregatício não estão incluídos nesse cálculo.					8
TEMAS MATERIAIS							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	XX					
	3-2 Lista de temas materiais	XX					
EFICIÊNCIA CLIMÁTICA							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	XX					
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	XX					3, 12, 13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	XX					3, 12, 13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	XX		Requerimentos omitidos: Emissões de Escopo 3.	Informação não disponível.	A companhia não realiza o cálculo de emissões de Escopo 3.	3, 12, 13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	XX					13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	XX					13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	XX		Emissões de SDO.	Informação não disponível.	A VLI não contabiliza emissões de SDO.	3, 12
GRI 305: Emissões 2016	305-7 Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas	Em 2024, a companhia registrou a emissão de 5.390 kg de material particulado. Os dados referem-se às operações do Tiplam e foram calculados em medição direta de emissões, por meio de analisadores contínuos na linha de produção.					3, 12, 14, 15



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
ÉTICA E TRANSPARÊNCIA							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	XX					
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	XX					16
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	XX					16
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	A VLI não possui, historicamente, nenhum registro de denúncia de corrupção.					16
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	A VLI não possui ações judiciais pendentes ou encerradas no período do relatório relacionadas a concorrência desleal, práticas de truste ou monopólio.					16
SASB: TR-RA-520a.1	TR-RA-520a.1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	A VLI não possui ações judiciais pendentes ou encerradas no período do relatório relacionadas a concorrência desleal, práticas de truste ou monopólio.					
GESTÃO DOS IMPACTOS AMBIENTAIS							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	XX					
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	XX					13
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	XX					7, 8, 12, 13
GRI 302: Energia 2016	302-2 Consumo de energia fora da organização	A VLI não possui o valor calculado de energia consumida fora da organização.					7, 8, 12, 13
GRI 302: Energia 2016	302-3 Intensidade energética	XX					7, 8, 12, 13
GRI 302: Energia 2016	302-4 Redução do consumo de energia	XX					7, 8, 12, 13
GRI 302: Energia 2016	302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	XX					7, 8, 12, 13
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interação com a água como um recurso compartilhado	XX					6, 12
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	XX					6
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-3 Captação de água	XX					6

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-4 Descarte de água	XX					6
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-5 Consumo de água	XX					6
GRI 304: Biodiversidade 2016	304-1 Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental	A VLI possui unidades operacionais situadas dentro ou no entorno de áreas de proteção ambiental e de alto valor de biodiversidade. A VLI segue as diretrizes ambientais aplicáveis para garantir que suas operações minimizem os impactos sobre a biodiversidade e os ecossistemas locais. Essas unidades estão distribuídas da seguinte forma: Corredor Leste: Ocupa uma área de 26,15 km² e as espécies identificadas incluem Chrysocyon brachyurus (Lobo-guará), Herpailurus yagouaroundi (Gato-mourisco), Leopardus wiedii (Gato-maracajá) e Myrmecophaga tridactyla (Tamanduá-bandeira), consideradas vulneráveis à extinção pela IUCN (2023) e pelo MMA (2022); Corredor Sudeste: Abrange 52,5 km² e reúne as mesmas espécies encontradas no Corredor Leste; Corredor Norte: Com uma área de 57,6 km², abriga espécies como Myrmecophaga tridactyla (Tamanduá-bandeira), Herpailurus yagouaroundi (Gato-mourisco), Chrysocyon brachyurus (Lobo-guará) e Podocnemis unifilis (Tracajá), todas classificadas como vulneráveis à extinção pela IUCN (2023) e pelo MMA (2022); Para os corredores Minas Bahia (extensão de 84,3 km²) e Minas Rio (54,36 km²), não é realizado monitoramento de fauna por dispensa por parte do IBAMA. A VLI segue as diretrizes ambientais aplicáveis para garantir que suas operações minimizem os impactos sobre a biodiversidade e os ecossistemas locais.					6, 14, 15
GRI 304: Biodiversidade 2016	304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	Em 2024, a VLI não gerou impactos relevantes decorrentes de suas atividades, produtos e serviços na biodiversidade.					6, 14, 15
GRI 304: Biodiversidade 2016	304-3 Habitats protegidos ou restaurados	A companhia possui áreas de habitat protegidas, distribuídas em diferentes corredores operacionais. Em 2024, essas áreas incluem: Área 1 - Corredor Centro-Leste: 0,42 km², localizada na região Centro Leste; Área 2 - Corredor Centro Sudeste: 14,51 km², localizada na região Centro Sudeste; Área 3 - Corredor Minas Bahia: 6,43 km², localizada na região Minas Bahia; Área 4 - Corredor Minas Rio: 17,68 km², localizada na região Minas Rio; Área 5 - Corredor Norte: 11,2 km², localizada na região Norte; Área 6 - Corredor Leste: 5,37 km², localizada na região Leste; Área 7 - Corredor Sudeste: 2,82 km², localizada na região Centro Sudeste; Área 8 - Corredor Minas Bahia: 4,16 km², localizada na região Minas Bahia; Área 9 - Corredor Minas Rio: 12,56 km², localizada na região Minas Rio; Área 10 - Corredor Norte: 6,64 km², localizada na região Norte.					6, 14, 15

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 304: Biodiversidade 2016	304-4 -Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações da organização	A companhia utiliza a Lista Vermelha da IUCN para identificar espécies que possuem habitats em áreas afetadas por suas operações. Com base nessa referência, foram registradas as seguintes quantidades de espécies conforme o nível de risco de extinção: Criticamente ameaçadas de extinção: 0. Ameaçadas de extinção: 1. Vulneráveis: 6. Quase ameaçadas: 4. Pouco preocupantes: 1.					14, 15
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativo relacionados a resíduos	XX					3, 6, 11, 12
GRI 306: Resíduos 2020	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	XX					3, 6, 8, 11, 12
GRI 306: Resíduos 2020	306-3 Resíduos gerados	XX					3, 12, 15
GRI 306: Resíduos 2020	306-4 Resíduos não destinados a para disposição final	XX					3, 11, 12
GRI 306: Resíduos 2020	306-5 Resíduos destinados para disposição final	XX					3, 6, 11, 12, 15
SASB: TR-RA-110a.1	TR-RA-110a.1 Emissões diretas (escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	XX					
SASB: TR-RA-110a.2	TR-RA-110a.2 Abordagem de gestão – emissões	XX					
SASB: TR-RA-110a.3	TR-RA-110a.3 Consumo de energia dentro da organização	XX					
SASB: TR-RA-120a.1	TR-RA-120a.1 Emissões de NOx,SOx e outras emissões atmosféricas significativas / Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes: (1) NOx (excluindo N2O) e (2) material particulado (PM10)	A unidade Tiplam registrou um total de 5.390 toneladas de emissões de materiais particulados durante o ano de 2024.					
RELACIONAMENTO COM COMUNIDADES E DESENVOLVIMENTO REGIONAL							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	XX					
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	XX					8, 9
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-4 Apoio financeiros recebido do governo	A companhia não recebe subsídios governamentais diretos, contando apenas com incentivos fiscais concedidos pela Superintendência do Desenvolvimento da Amazônia (SUDAM) e pela Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste (SUDENE), que totalizaram R\$ 170 milhões em 2024. Além disso, obteve benefícios relacionados ao Imposto sobre a Comercialização de Mercadorias (ICMS) do Maranhão, no valor de R\$ 20 milhões.					

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	XX					5, 8
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	A VLI considera “comunidade local” pessoas nascidas no Brasil. Em 31/12/2024, oito dos nove membros da diretoria (Diretores Executivos e diretores com reporte direto e eles) eram brasileiros, representando 88,89% do total.					8
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	XX					5, 9, 11
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	A VLI realiza o mapeamento dos impactos econômicos indiretos gerados por suas atividades, tanto positivos quanto negativos. Entre os impactos econômicos indiretos positivos, destacam-se a criação de empregos indiretos, o desenvolvimento de fornecedores locais, a contribuição para o aumento dos índices de desenvolvimento humano e o investimento em infraestrutura, todos considerados de grande relevância. Além disso, a VLI colabora com o aumento da arrecadação dos municípios, bem como com a atração de investimentos externos e doações para a comunidade, embora com impacto moderado. Por outro lado, as operações podem gerar impactos econômicos indiretos negativos, como poluição ambiental e impactos no tráfego e infraestrutura, ambos classificados como significativos.					1, 3, 8
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	XX					8
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliação de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	XX					
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	A VLI possui operações que geram impactos negativos nas comunidades locais, incluindo poluição ambiental, redução da biodiversidade, degradação de recursos naturais e poluição sonora. Em 2024, foram registrados os seguintes casos: Corredor Leste (Divinópolis, Belo Horizonte e Betim – MG): capina e limpeza, infraestrutura (limpeza de bueiros) e poluição sonora; Corredor Sudeste (Araguari e Uberaba – MG; Ribeirão Preto – SP): obstrução de estruturas ferroviárias, capina e limpeza e infraestrutura; Corredor Minas Rio (Barra Mansa – RJ; Arcos e Formiga – MG): capina e limpeza, infraestrutura e poluição sonora; Corredor Minas Bahia (Montes Claros e Bocaiuva – MG; Conceição da Feira – BA): capina e limpeza, infraestrutura e obstrução de estruturas ferroviárias; Corredor Norte (Miracema do Tocantins, Porto Nacional e Colinas do Tocantins – TO): sinalização, capina e limpeza e infraestrutura.					1, 2

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR DOS EMPREGADOS							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	XX					
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	XX					8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	XX					8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-3 Serviços de saúde do trabalho	XX					8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	XX					8, 16
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	XX					9
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	XX					3
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	XX					8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	XX					8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-9 Acidentes de trabalho	XX					3, 8, 16
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-10 Doenças profissionais	Durante o período de relato, a VLI não registrou casos de doenças profissionais entre seus empregados e trabalhadores. Nenhum trabalhador foi excluído da gestão de perigos e riscos de doenças profissionais. A companhia adota normas e metodologias para a coleta de dados e reporte dessas informações, com base no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).					3, 8, 16
SASB: TR-RA-320a.1	TR-RA-320a.1 Lesões relacionadas ao trabalho	XX					
SEGURANÇA DAS OPERAÇÕES							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	XX					
SASB: TR-RA-540a.1	TR-RA-540a.1 Número de acidentes e incidentes	XX					

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
SASB: TR-RA-540a.2	TR-RA-540a.2 Número de (1) liberações de acidentes e (2) liberações não acidentais (NARs)	XX					
SASB: TR-RA-540a.3	TR-RA-540a.3 Número de defeitos nos padrões de segurança ferroviária citado pelas autoridades competentes que podem resultar em multas ou outras penalidades por jurisdição	XX					
SASB: TR-RA-540a.4	TR-RA-540a.4 Frequência de inspeções internas de integridade ferroviária	XX					
CADEIA DE FORNECIMENTO RESPONSÁVEL							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	XX					
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	A VLI não possui operações ou fornecedores com riscos de violação do direito dos trabalhadores de exercer liberdade sindical ou negociação coletiva. Não há registros ou comprovações de infrações relacionadas a esse tema. Todas as operações e contratos firmados com fornecedores seguem a legislação vigente, garantindo o respeito aos direitos trabalhistas.					8
DESENVOLVIMENTO DOS EMPREGADOS							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	XX					
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-3 Obrigações do plano de benefício e outros planos de aposentadoria	XX					
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	XX					4, 5, 8, 10
GRI 401: Emprego 2016	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	XX					3, 5, 8
GRI 401: Emprego 2016	401-3 Licença maternidade/paternidade	XX					5, 8
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	XX					4, 5, 8, 10
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	XX					8
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	XX					5, 8, 10
DIVERSIDADE E INCLUSÃO							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	XX					
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	XX					5, 8

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	XX					5, 8, 10
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	XX					5, 8
INOVAÇÃO							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	XX					
RELACIONAMENTO COM O CLIENTE E QUALIDADE DO SERVIÇO							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	XX					
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	XX					16
RESPEITO E PROMOÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	XX					
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	XX					5, 8, 16
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	XX					5, 8



Conexões que
geram valor

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2024

Realização: Diretoria de Gente, Sustentabilidade e Serviços da VLI

Materialidade: Grupo Report

Consultoria, conteúdo, design e desenvolvimento web: Grupo Report

Coleta de indicadores: Central ESG

Revisão Ortográfica: XXX

Fotos: banco de imagens da VLI, Freepik e Arthuro Paganini (Governo de Sergipe)