



# RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2023





# SUMÁRIO

Mensagem da Liderança .....	3
Sobre o relatório .....	4
Destaques 2023.....	7
Prêmios e Reconhecimentos.....	8
Somos MRS .....	10
Nossos resultados .....	19
Agenda ESG .....	28
Anexos .....	134
Sumário GRI/SASB.....	142

## Nosso jeito de gerir a empresa 36



Nossa Governança Corporativa . . . . .	37
Composição Acionária . . . . .	39
Ética e Integridade . . . . .	43
Direitos Humanos . . . . .	44
Gestão de Riscos . . . . .	46
Inovação e Tecnologia . . . . .	48
Segurança Cibernética e da Informação . .	55

## Nosso jeito de cuidar do planeta 57



Sistema de Gestão Ambiental . . . . .	58
Gestão Climática e Eficiência Energética .	64
Gestão da Energia . . . . .	76
Gerenciamento de Resíduos . . . . .	77
Gestão Hídrica . . . . .	82

## Nosso jeito de estabelecer relações 86



Nosso Time . . . . .	88
Saúde e Segurança . . . . .	101
Sociedade . . . . .	113
Experiência do Cliente . . . . .	130
Parceria com Fornecedores . . . . .	132



# MENSAGEM DA LIDERANÇA

GRI 2-22



## Nos trilhos da sustentabilidade

Para nós, compartilhar os resultados de maneira ética, clara e transparente, com todos os nossos stakeholders, é uma premissa do negócio, uma vez que nossa atividade impacta a vida de centenas de milhares de pessoas. Este relatório materializa esse compromisso e estamos felizes por compartilhar nossa trajetória de 2023 com você.

Entender a sustentabilidade como uma jornada nos permite planejar e estruturar minuciosamente cada passo, celebrar as vitórias, aprender com os erros e não voltar a cometê-los, comprometendo-nos verdadeiramente com as metas e os resultados que vão impactar positivamente as pessoas, a sociedade e o planeta.

Em 2023, avançamos e demos passos firmes e concretos na pauta ESG. Nosso objetivo é estabelecer uma visão cada vez mais integrada dos processos, de forma a tornar nossa operação ainda mais eficiente e competitiva, considerando, sobretudo, que a ferrovia já é uma alternativa logística mais sustentável frente a outros modais. Esse direcionamento levou-nos à criação de uma área especializada em ESG, subordinada à Diretoria de Finanças e Desenvolvimento, para alavancar a cultura da sustentabilidade em toda a companhia.

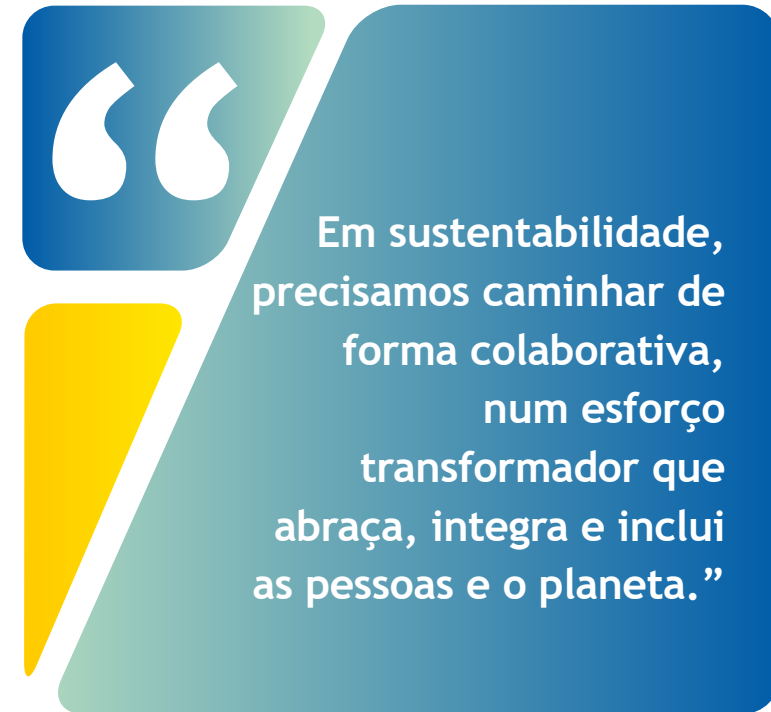
Na pauta ambiental, tivemos avanços importantes em governança climática e evoluções internas, operacionais e estratégicas que permitiram a redução de 3,7% nas emissões específicas da frota ferroviária devido, sobretudo, à nossa eficiência energética e ao aumento do

percentual de uso do biodiesel proveniente do programa nacional RenovaBio.

Na operação, encerramos o ano com recorde histórico de volume transportado, alcançando crescimento de 10% na comparação com 2022. Os resultados econômico-financeiros, já reportados também em nosso Relatório Anual, com destaque para o EBTIDA, cujo desempenho foi superior a 20% em relação ao ano anterior, mostram que estamos comprometidos com o crescimento contínuo e sustentável.

Na agenda social, registramos avanços significativos, como o aumento da participação feminina na companhia, ao superarmos a marca de mil colaboradoras, nas mais diversas posições e áreas. Também seguimos firmes no trabalho para inclusão da diversidade, respeito incondicional aos direitos humanos - explicitamente declarado a partir de nossa adesão ao Pacto Global - e relacionamento próximo e humanizado com as comunidades de nossa área de abrangência. Os dados mais preocupantes vêm da segurança: embora tenhamos alcançado nossa melhor taxa histórica de acidente no trabalho, no que diz respeito à segurança na malha ferroviária houve aumento dos acidentes envolvendo a comunidade, cuja principal causa continua sendo o comportamento imprudente de pedestres e motoristas, infelizmente.

Estamos cada vez mais conscientes de que, em sustentabilidade, precisamos caminhar de forma colaborativa, num esforço transformador que abraça, integra e inclui as pessoas e o planeta. Por isso, seguiremos avançando em 2024, partindo do pressuposto de que para crescermos, de fato, como sociedade, não podemos deixar ninguém para trás.



Agradecemos a parceria de cada colaborador, fornecedor, cliente, agente de mercado e do nosso órgão regulador, que esteve conosco no ano que passou. Deixamos aqui nosso obrigado, também, à comunidade com quem dividimos território, reforçando nosso compromisso com a geração de valor compartilhado. Contamos com vocês ao nosso lado nessa jornada. Sigamos em frente, juntos por um futuro melhor.

**Guilherme Segalla de Mello**  
Presidente da MRS



# SOBRE O RELATÓRIO

GRI 2-3, 2-5

Desde 2019, a MRS comunica e dá visibilidade e transparência aos seus projetos, estratégias, investimentos e indicadores-chave para todos os seus *stakeholders* (partes interessadas), por meio do Relatório de Sustentabilidade. Nele, reportamos os principais resultados de nossas operações, correlacionando-os aos temas materiais mais relevantes para a empresa, conforme a nossa matriz de materialidade, seus impactos e ações correspondentes.

Como referência para a produção deste relatório, adotamos as normas da *Global Reporting Initiative* (GRI), em sua versão mais atualizada (2021), assim como os indicadores do *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB) e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), do Pacto Global da ONU. Além da

evolução dos indicadores no período, relatamos, também, as formas de gestão dos temas materiais.

Foram utilizados os princípios do Relato Integrado (IR) propostos pelo IIRC (*International Integrated Reporting Council*), cujo foco está na síntese e na conexão entre o desempenho e a geração de valor a curto, médio e longo prazos, considerando os capitais financeiro, intelectual, humano, manufaturado, natural, social e de relacionamento. Para garantir efetividade com relação às demandas de *stakeholders* do mercado de capitais, foi considerado, ainda, o mapa de materialidade da *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB), direcionado para aspectos financeiros. A alta gestão da companhia validou o conteúdo deste relatório, documento não submetido à verificação externa.

Matheus de Oliveira e Luiz Felipe Dias na oficina de manutenção de locomotivas de Barra do Piraí (RJ)



Em sua quinta edição, o Relatório Anual de Sustentabilidade da MRS reflete o desempenho e os compromissos da companhia nos aspectos financeiro e ESG (meio ambiente, social e governança) e compreende o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023.



“

Este documento foi estruturado de forma a compartilhar nossa visão estratégica de sustentabilidade, uma jornada em busca do equilíbrio entre as necessidades atuais e as das gerações futuras, por meio de uma cultura de inovação que estimula a evolução permanente das melhores práticas para o setor. Acreditamos na construção de relações pautadas por integridade, segurança e excelência para que, como está explícito no nosso propósito, possamos criar e operar soluções de logística integrada cada vez mais competitivas e confiáveis, gerando resultados e bem-estar para toda a sociedade.”

Larissa Santos,  
Gerente de Sustentabilidade/ESG



# Materialidade

GRI 3-1, 3-2

A Materialidade de Impacto da MRS, elaborada em 2021, com apoio de uma consultoria externa, apresenta os 12 temas mais relevantes para a companhia sob a perspectiva da sustentabilidade, listados a partir da análise de contextos interno e externos. Os temas considerados mais relevantes em escuta a *stakeholders* internos e externos orientam a produção deste documento e a agenda ESG da companhia.

ANÁLISE DE CENÁRIO GLOBAL

PESQUISA DE MERCADO SETORIAL

ESTUDO DE RATINGS

ESCUTA A *STAKEHOLDERS* PRIORITÁRIOS

Clientes, fornecedores, representantes das comunidades da área de abrangência e lideranças internas

ANÁLISE E CRUZAMENTO INDICADORES E OBJETIVOS

GRI, SASB e ODS

VALIDAÇÃO



GESTÃO DE RISCOS



GOVERNANÇA CORPORATIVA



ÉTICA E PRÁTICA ANTICORRUPÇÃO



GESTÃO DE COMBUSTÍVEIS E ECOEFICIÊNCIA DA FROTA



EMISSÕES ATMOSFÉRICAS E DE GASES DO EFEITO ESTUFA



SEGURANÇA OCUPACIONAL



TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE COLABORADORES



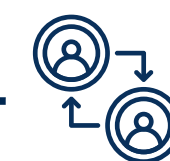
DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO



RELACIONAMENTO COM COMUNIDADES DO ENTORNO



SEGURANÇA FERROVIÁRIA E PREVENÇÃO DE ACIDENTES



RELACIONAMENTO COM CLIENTES



INOVAÇÃO E TECNOLOGIA

Conduzido pelas áreas de Comunicação e de Finanças, o estudo de materialidade da MRS teve como base as diretrizes da GRI e a avaliação das análises da *Sustainalytics*, do *Corporate Sustainability Assessment (SAM CSA)*, do SASB e do *Morgan Stanley Capital International (MSCI)*, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e o estudo setorial *SDG Industry Matrix - Transportation*, conduzido pelo Pacto Global da ONU, em parceria com a KPMG, também foram incorporados ao processo. Caso tenha dúvidas, sugestões ou comentários sobre o conteúdo deste Relatório de Sustentabilidade 2023, entre em contato pelo site <https://www.mrs.com.br/fale-conosco/>



## ▶ DESTAQUES 2023

Recorde histórico  
de volume:

**197,5**

milhões de toneladas

↑ 10,8%

Receita líquida

**R\$ 6,4 Bi**

↑ 15,3%

Ebitda

**R\$ 3,4 Bi**

↑ 20,5%

Lucro líquido

**R\$ 1,2 Bi**

↑ 37,3%



Criação de Comissões Temáticas ESG reportando à diretoria executiva e ao Comitê de Sustentabilidade

+ de **R\$ 21,3 milhões**  
destinados a atividades e **projetos ambientais**

↓ 3,7%  
de **emissões específicas**  
(melhor índice histórico da MRS)  
**9,17 gCO<sub>2</sub>e/TKU**

**89%**  
de **energia limpa** na matriz de energia elétrica

↓ 15%  
**resíduos gerados**



Melhor taxa histórica  
de acidente pessoal: **0,39**



**Mulheres**

**15,6%**  
no quadro de  
colaboradores

**23,7%**  
em cargos de  
liderança



**Desenvolvimento  
para os colaboradores**

+ de **452 mil** + de **R\$ 15**  
horas de atividades milhões investidos

**86,6%**  
de satisfação  
dos clientes,  
melhor resultado  
da série histórica

**77%**  
das demandas  
da comunidade  
atendidas

**R\$ 23 milhões**  
destinados a  
**67 projetos**  
incentivados

# ▶ PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS

## Premiações da Agência Nacional de Transporte Terrestre (ANTT)

### Classe Especial: Categoria Ouro “Melhores Práticas Regulatórias 2023”

Premiação na Categoria Ouro da 1ª edição do prêmio Destaque Regulatório promovido pela ANTT.

### Prêmio Interação com a Sociedade: Remoção e Reassentamento na Baixada Santista/SP

Esta intervenção social, urbanística e ambiental na cidade de Guarujá (SP) foi iniciada em julho de 2023 e, ao final do ano, 250 famílias foram removidas e reassentadas. Em 2024, o projeto segue conforme planejamento. Houve melhoria na infraestrutura básica, no acesso aos serviços públicos e nas oportunidades de trabalho, enquanto, na área desocupada, já se percebe a redução dos riscos operacionais da ferrovia junto à comunidade.

### Prêmio Atenção ao Usuário: Detecção de anomalia em carregamentos de bobinas

A solução desenvolvida possibilitou a identificação, em tempo real, do deslocamento de bobinas transportadas em vagões plataforma por meio de câmeras fixas instaladas em locais estratégicos e *softwares* de visão computacional, gerando alarmes aos responsáveis pela realização da correção da carga. O objetivo foi maximizar a segurança e a integridade das cargas.

### Prêmio Engenharia: Implementação de Sistemas de Sinalização Ativa em PNs: Integração entre duas ferrovias

A partir da necessidade de integrar dois sistemas para detecção de trens de duas operadoras e regulamentar a sobreposição do controle manual sobre o automático, foi iniciado um projeto inédito na MRS, em 2021, com implantação em 2023. A solução garante a confiabilidade do funcionamento do sistema de sinalização, permitindo que pessoas autorizadas possam inibir os sistemas de alerta automáticos durante as manobras sem transposição do cruzamento.



PARE, OLHE, ASSISTA!

Confira aqui a 1ª Edição do Prêmio ANTT 2023



## Vencemos em 3 categorias na edição do Prêmio Revista Ferroviária de 2023

- ▶ Melhor Operadora com Investimento em Preservação Ferroviária
- ▶ Melhor Operadora Logística
- ▶ Ferroviário Padrão de Carga, com Francisco Rosa de Lima



Ao centro, o Ferroviário Padrão de Carga, Francisco Lima, ao lado de sua gestora, Rebeca Costa, e do diretor de Operações, Daniel Dias







# SOMOS MRS



## QUEM SOMOS

GRI 2-1, 2-2

Somos a MRS - uma das melhores ferrovias de carga do mundo, com atuação na região Sudeste do Brasil. Nossa malha ferroviária de 1.643 km abrange os estados de São Paulo, Minas Gerais e Rio de Janeiro, que, juntos, respondem pela metade do Produto Interno Brasileiro (PIB). Interligamos 107 municípios brasileiros e conectamos os principais parques industriais e as regiões produtoras de *commodities* minerais e agrícolas aos maiores portos do país. Nos últimos anos, desbravamos e ampliamos ainda mais nossas fronteiras e criamos rotas de acesso, por Minas Gerais e São Paulo, ao estado de Mato Grosso do Sul (MS), na região Centro Oeste, oferecendo soluções logísticas integradas e mais sustentáveis para o transporte de carga geral até os portos do Rio (RJ) e de Santos (SP).

Somos uma companhia aberta, listada na B3 no Mercado de Balcão, com capital social composto por ações ordinárias e preferenciais. Nossos principais acionistas são Minerações Brasileiras Reunidas (MBR), Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), CSN Mineração, Usiminas (Usiminas - UPL), Vale e Gerdau. A MRS, criada em 1996, quando o governo federal transferiu à iniciativa privada a gestão do sistema ferroviário nacional, teve sua concessão renovada em 2022, com prazo até 2056, iniciando uma fase de grande expansão com investimentos e obras por toda a sua região de abrangência.



PARE, OLHE, ASSISTA!



Clique e saiba muito mais sobre a gente assistindo ao nosso vídeo institucional

Trem formado por vagões de transporte de minério na planta do Horto Florestal, em Belo Horizonte (MG)



# ▶ NOSSA ESSÊNCIA

GRI 2-1

O nosso Referencial Estratégico, denominado Essência MRS, nos inspira e guia a nossa estratégia de negócio:



## Crença



As melhores soluções logísticas passam pela ferrovia. Somos essenciais e temos o poder de melhorar a sociedade e o nosso entorno.



## Propósito



Criar e operar soluções de logística integrada cada vez mais competitivas e confiáveis, gerando resultados e bem-estar para a sociedade.



## Aspirações



Ser a provedora preferencial em logística integrada, por meio de soluções mais sustentáveis e rentáveis. Ser reconhecida e admirada por sua integridade e seu impacto positivo para a sociedade e o meio ambiente.



## Princípios



### Integridade

Cumprir os compromissos, respeitar o outro e estar atento ao seu bem-estar nos permite mitigar riscos e construir relações duradouras.



### Segurança

Pré-condição da nossa operação. Sistemas e maquinários estáveis garantem relações confiáveis com o entorno da ferrovia e são essenciais para a perenidade do negócio.



### Excelência

A busca constante pela melhoria de nossos padrões operacionais e de gestão é a garantia da nossa competitividade.



### Diversidade

Diferentes perspectivas são bem-vindas. Quanto maior a diversidade e inclusão em um ambiente, maior o potencial para inovar e superar desafios com eficiência e agilidade.



### Abertura ao Novo

Aprendizagem contínua. A busca constante pelo conhecimento nos possibilita inovar e trilhar novos caminhos.



### Agilidade

Agilidade é questão de sobrevivência. Valorizamos a simplicidade, pois ela descomplica, facilita entendimento, cria segurança e agiliza decisões.



### Foco do Cliente

Cada cliente é único. Assumindo suas perspectivas e entendendo seus desafios, conseguiremos superar suas expectativas.



### Pessoas

Nossas pessoas engajadas fazem a diferença. Inspirar, desenvolver e valorizar suas entregas permite nossos talentos serem mais protagonistas, colaborativos e conquistar objetivos superiores.



Em 2023, desdobramos nossa estratégia em seis agendas que traduzem prioridades de atuação que levarão a MRS a alcançar as aspirações indicadas no nosso Referencial Estratégico, revisitado em 2022.



#### TRANSFORMAÇÃO DO NEGÓCIO

**Evoluir** a cultura, modelo de gestão e governança



#### SOLUÇÕES PARA CLIENTES E CRESCIMENTO

Ser a provedora preferencial em **logística integrada**



#### EXCELÊNCIA OPERACIONAL

Crescer de forma **sustentável e rentável** através da excelência operacional



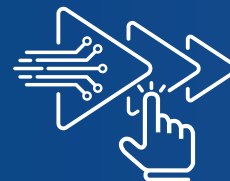
#### NOVO CONTRATO E GESTÃO REGULATÓRIA

Gerir com **integridade e eficiência** o Novo Contrato de Concessão e as regulações que o cercam



#### ESG • SUSTENTABILIDADE

Gerar **impacto positivo no meio ambiente e na sociedade** por meio da consolidação da prática ESG e dos compromissos perante o mercado



#### DIGITAL E TECNOLOGIA

Criar novas competências e **suportar a transformação**



Weverson Silva e Ângela Maria na oficina de manutenção de locomotivas de Belo Horizonte (MG)



## ▶ NOSSAS OPERAÇÕES

GRI 2-2, 2-6

A MRS detém cerca de

**20%**

da frota ferroviária nacional

+ de **20 mil** vagões  
+ de **670** locomotivas

**20%** de tudo o que o Brasil exporta e

**1/3** de toda a carga transportada por trens no país passam pelos trilhos da MRS

+ de **100** terminais intermodais em operação (MRS e terceiros, incluindo Carga Geral e Minério de Ferro)

Acesso direto a **cinco grandes portos** do país:

- Santos (SP)
- Itaguaí (RJ)
- Guaíba (RJ)
- Sudeste (RJ)
- Rio de Janeiro (RJ)

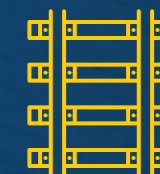


Atuamos em **3 estados:**

**MG, RJ e SP**



Interligamos  
**107** municípios



**1643 KM**  
Extensão da **malha ferroviária**



## SEGMENTOS DE CLIENTES ATENDIDOS PELA MRS

- Mineração
- Siderurgia
- Metalurgia
- Construção Civil
- Químico & Petroquímico
- Papel & Celulose
- Commodities Agrícolas
- Contêineres, Embarcadores & Operadores Logísticos



## SOLUÇÕES LOGÍSTICAS COMPLETAS OU INTEGRADAS

Articulação entre os diversos modais - transporte *door to door* (operação de transporte completa da carga até o cliente final)



Ferrovia + Cabotagem ou Marítimo Internacional



Ferrovia + Outra Ferrovia



Ferrovia + Rodovia



Ferrovia + Hidrovia



# NOSSAS OPERAÇÕES

GRI 2-2, 2-6

## MALHA FERROVIÁRIA E TERMINAIS

- Ecoporto - Terminal Portuário / Santos - SP
- DP World - Terminal Portuário / Santos - SP
- Santos Brasil - Terminal Portuário / Guarujá - SP
- TERLOC / Cubatão - SP
- AB Terminais / Santo André - SP
- Transnovag / Ipiranga - SP
- Ferrolene / Ipiranga - SP
- Pedrasil - Mooca / São Paulo - SP
- AB Terminais - Mooca / São Paulo - SP
- Pedrasil - Água Branca / São Paulo - SP
- Unimetal / Vespasiano - MG
- CRAGEA - CLIA / Suzano - SP
- TMS / Suzano - SP
- TIJU / Jundiaí - SP
- TERLOC / Várzea Paulista - SP
- Katoen Natie / Paulínia - SP
- Multilift / Sete Lagoas - MG
- Rumo - Brado / Sumaré - SP
- Terminal Intermodal Pederneiras / Pederneiras - SP
- TMI / Itaquaquecetuba - SP
- TMI 2 / Itaquaquecetuba - SP
- JSL / Itaquaquecetuba - SP

- TINAGA / Mogi das Cruzes - SP
- CRAGEA / São José dos Campos - SP
- Etcons / Caçapava - SP
- AB Terminais / Pindamonhangaba - SP
- Pedrasil / Pindamonhangaba - SP
- BASF / Guaratinguetá - SP
- Multiterminais - Itatiaia / Itatiaia - RJ
- IRB Logística / Barra Mansa - RJ
- Multitex / Volta Redonda - RJ
- Ynova / Barra do Piraí - RJ
- Sepetiba Tecon - Terminal Portuário / Itaguaí - RJ
- Terminal Arará - REDEX / Rio de Janeiro - RJ
- Multiterminais - Terminal Portuário / Rio de Janeiro - RJ
- ICTSI Rio Brasil - Terminal Portuário / Rio de Janeiro - RJ
- Multiterminais - Porto Seco / Juiz de Fora - MG
- TCI / Itutinga - MG
- SCOF / Conselheiro Lafaiete - MG
- TIOP / Ouro Preto - MG
- TCS / Sarzedo - MG
- TECAF / Contagem - MG
- TORA - REDEX / Contagem - MG
- TORA - CLIA / Betim - MG

Terminal em operação

*Terminais intermodais com operadores independentes e oferta de serviços para diversas companhias.*

Malha MRS



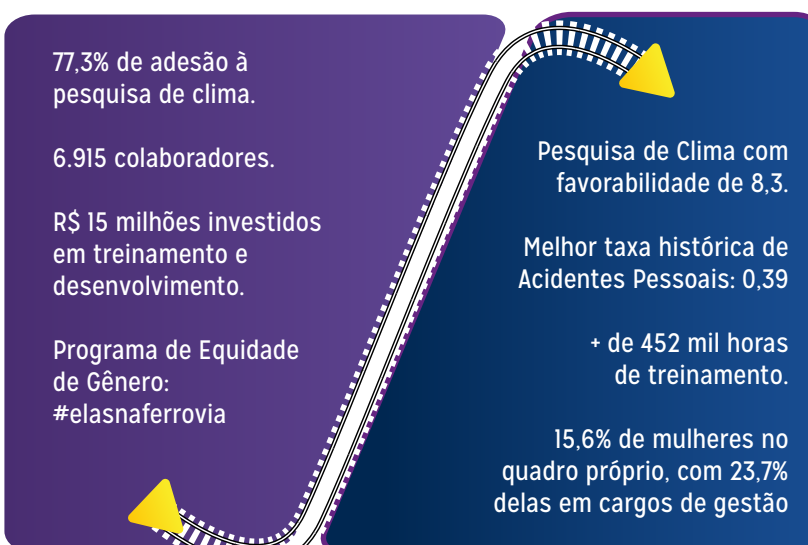
# ▶ NOSSO JEITO DE GERAR VALOR



## CAPITAL FINANCEIRO



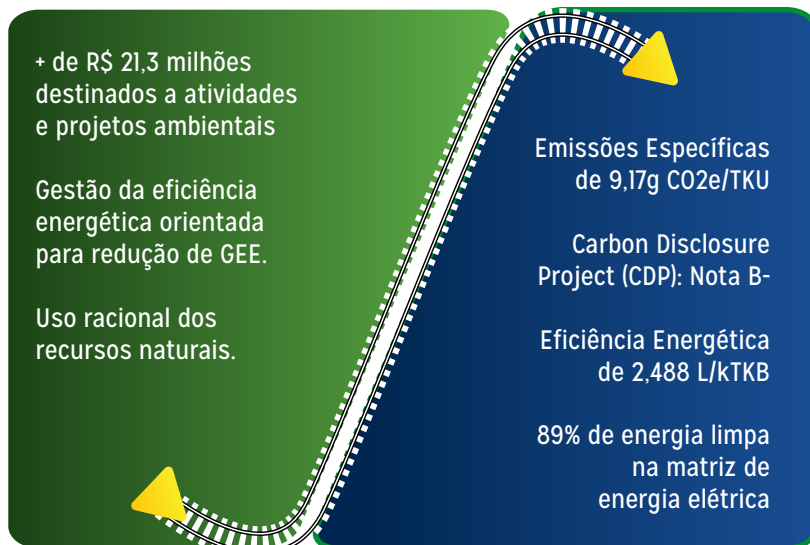
## CAPITAL HUMANO



## CAPITAL INTELECTUAL



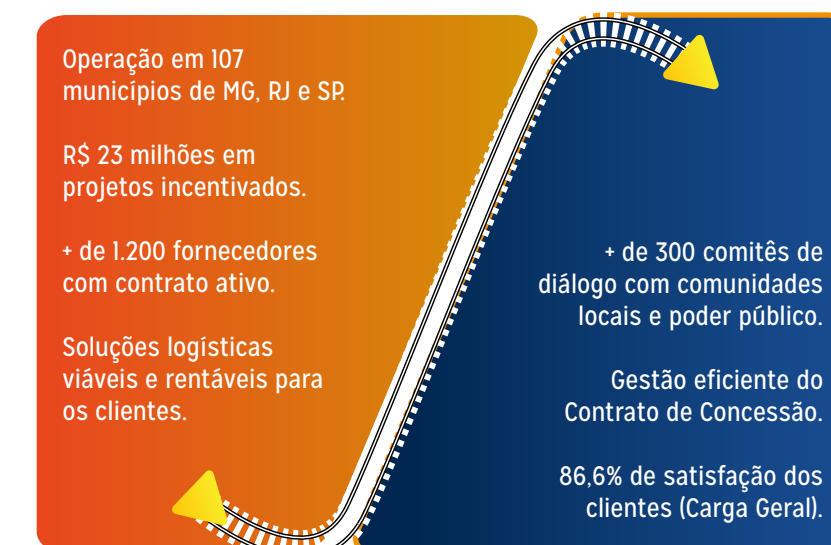
## CAPITAL NATURAL



## CAPITAL MANUFATURADO



## CAPITAL SOCIAL E RELACIONAMENTO







**PARE, OLHE, ASSISTA!**

Assista ao vídeo da renovação da concessão



# NOSSOS RESULTADOS

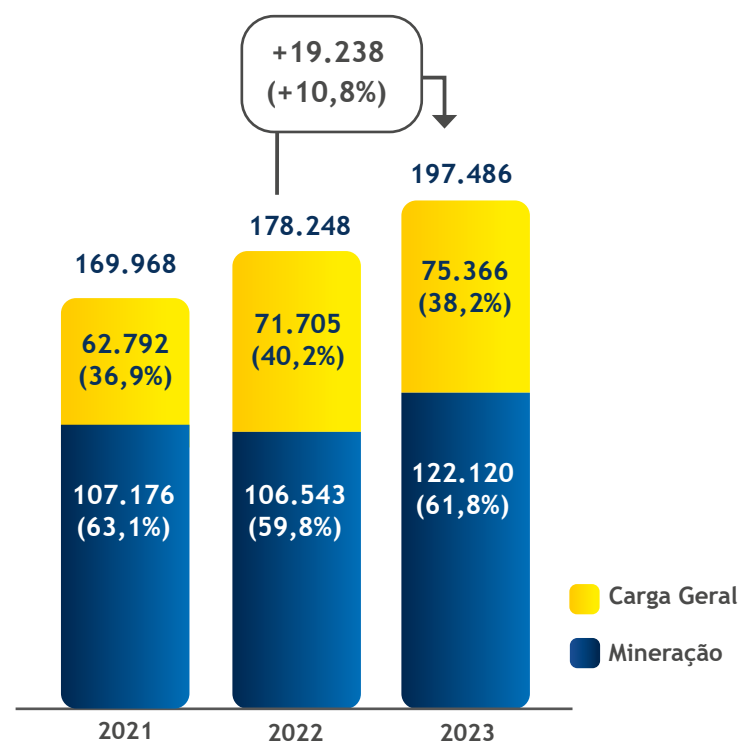


## ▶ DESEMPENHO OPERACIONAL

Nossa atuação se dá, principalmente, no transporte de insumos e produtos relacionados à indústria siderúrgica, tais como minério de ferro, carvão e coque, tanto para atendimento ao mercado interno quanto para exportação, e no transporte de Carga Geral, que engloba as *commodities* agrícolas, produtos siderúrgicos, contêineres, entre outros.

Encerramos 2023 com 197,5 Mt no volume total de cargas transportadas em nossa malha ferroviária, representando um recorde para a Companhia. O crescimento entre os anos de 2022 e 2023 foi de 10,8% (+19,2Mt).

### VOLUME TRANSPORTADO (TU milhares)



### ▶ MELHOR VOLUME DA HISTÓRIA



Crescer de maneira sustentável impulsionando o desenvolvimento econômico e social do país, gerando um ambiente mais próspero e dinâmico que cria perspectivas, melhora a qualidade de vida das pessoas e comunidades, e preserva o planeta para as gerações futuras. Esse é o nosso compromisso quando falamos em resultados.

## VOLUME TRANSPORTADO

(TU milhares)

	2021	2022	2023	2023 x 2022	Share 2023
<b>Mineração</b>	<b>107.176</b>	<b>106.543</b>	<b>122.120</b>	<b>14,6%</b>	<b>61,8%</b>
Minério de Ferro	104.478	104.201	119.951	15,1%	60,7%
Exportação	89.607	90.130	106.881	18,6%	54,1%
Mercado Interno	14.871	14.072	13.070	-7,1%	6,6%
Carvão e Coque	2.698	2.342	2.170	-7,3%	1,1%
<b>Carga Geral</b>	<b>62.792</b>	<b>71.705</b>	<b>75.366</b>	<b>5,1%</b>	<b>38,2%</b>
Produtos Agrícolas	39.632	46.806	50.154	7,2%	25,4%
Produtos Siderúrgicos	7.504	6.838	6.636	-3,0%	3,4%
Celulose	3.885	5.670	5.591	-1,4%	2,8%
Construção Civil	2.015	2.449	2.308	-5,7%	1,2%
Contêiners	2.259	2.133	2.222	4,1%	1,1%
Outros	7.495	7.808	8.455	8,3%	4,3%
<b>Total</b>	<b>169.968</b>	<b>178.248</b>	<b>197.486</b>	<b>10,8%</b>	<b>100%</b>



## Mineração

### Minério de Ferro | Exportação

O volume de carga de minério de ferro destinado à exportação - que representa 87,5% do grupo Mineração e 54,1% do volume total transportado pela MRS - foi de 106,9 Mt em 2023, um crescimento de 18,6% quando comparado ao ano anterior.



## Carga Geral

O transporte de Carga Geral, que é realizado por nós e outras ferrovias - por meio do direito de passagem remunerado - engloba as *commodities* agrícolas, produtos siderúrgicos, celulose, entre outros.

O resultado de 2023 foi o melhor da nossa história, chegando à marca de 75,4 Mt de volume transportado, representando aumento de 5,1% quando comparado a 2022.

### Produtos Agrícolas

Transportamos milho, açúcar, soja e farelo de soja, que representaram 66,5% do segmento de Carga Geral.

As *commodities* de açúcar, soja, milho e farelo de soja apresentaram aumento de 10,2%, 8,7%, 4,5% e 4,3%, respectivamente, em 2023 em comparação a 2022. Os aumentos registrados nos transportes de soja

### Mercado Interno | Minério, Carvão e Coque

O transporte de minério de ferro, carvão e coque no mercado interno, com volume transportado de 15,2 Mt em 2023, apresentou redução de 7,2% em comparação a 2022. Este resultado foi impactado, principalmente, por paradas de produção para manutenção corretiva nos equipamentos de processamento de minério e de descarga.

e milho resultam da entrada de novos *players*. O grupo representou um total de 63% do volume de *commodities* transportados.

### Produtos Siderúrgicos

Comparado a 2022, o transporte de produtos siderúrgicos apresentou queda de 3,0%, em 2023. Os principais fatores que provocaram essa redução foram: (i) chuvas no estado de Minas Gerais no 1º trimestre, que ocasionaram perdas de volumes oriundos das interdições/ocorrências, (ii) redução no volume de produção de aço bruto no país, com queda de 6,5% em relação a 2022, assim como nas vendas internas, que impactaram diretamente os volumes transportados pela MRS, e (iii) redução na demanda de transporte de aço semiacabado (placas) para abastecimento do Mercado Interno, por mudança na estratégia de venda de um importante fornecedor do segmento para o Mercado Externo, inviabilizando a captação da demanda por parte da MRS.

Para saber mais, clique aqui ou aponte a câmera para o QR Code e acesse o conteúdo completo do Relatório Anual de 2023.





DESEMPENHO FINANCEIRO

GRI 201-1

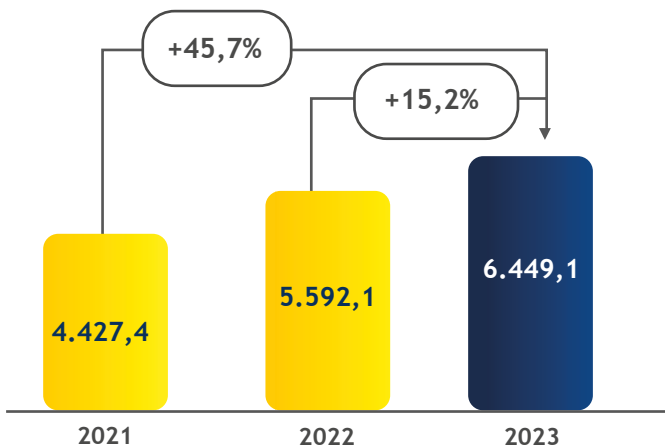
RESULTADOS

(R\$ milhões)

	2022	2023	2023 x 2022
Receita Bruta	6.029,4	6.873,0	14%
Receita Líquida	5.592,1	6.449,1	15,3%
Custos e Despesas	(2.777,5)	(3.079,2)	10,9%
Outras Rec. e Desp. Operac	30,3	59,4	95,8%
EBITDA	2.844,9	3.429,3	20,5%
Margem EBITDA (%)	50,9%	53,2%	2,3 pp
Lucro Líquido	874,2	1.200,1	37,3%
Dívida Líquida/ EBITDA (x)	1,2x	1,0x	-0,2x

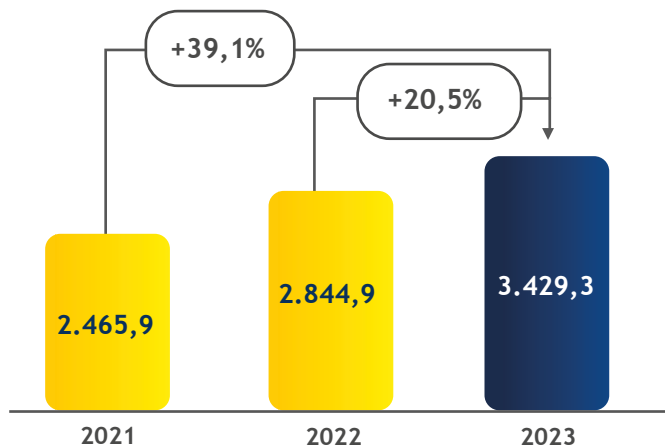
Receita Líquida

Incremento de R\$ 857,0 milhões, reflexo, principalmente, do volume transportado de 120,0 Mt pelo segmento do Minério de Ferro – que representa 60,7% do volume total da MRS.



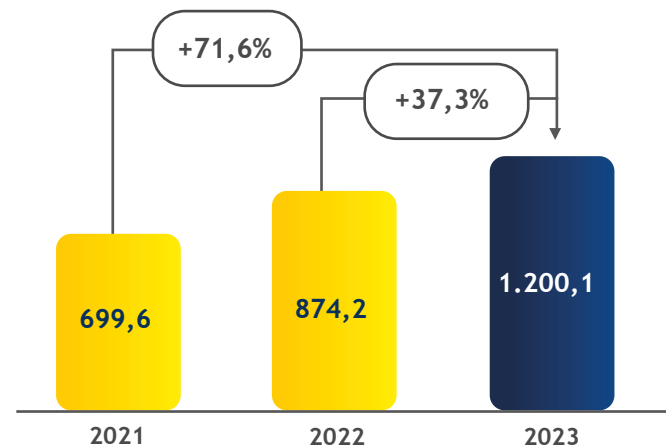
EBITDA

O EBITDA encerrou o ano de 2023 com aumento de 20,5% na comparação com 2022, atingindo R\$ 3.429,3 milhões, com Margem EBITDA de 53,2%, aumento de 2,3 p.p. Acompanhe a evolução do EBITDA de forma mais detalhada:



Lucro Líquido

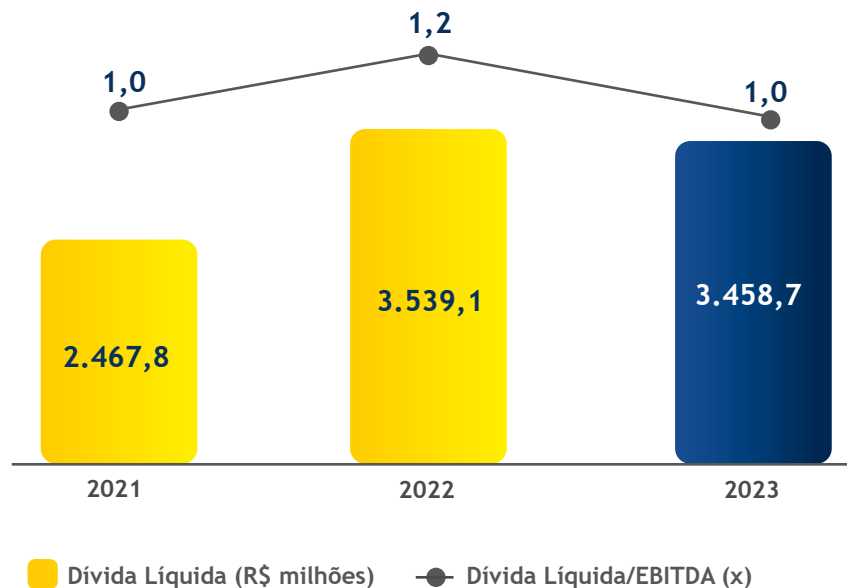
Encerramos o ano de 2023 com Lucro Líquido de R\$ 1.200,1 milhões, crescimento de 37,3% em comparação a 2022, representando o equivalente a R\$ 326,1 milhões. Esta variação reflete, principalmente, o volume transportado do minério de ferro destinado à exportação, conforme descrito no item correspondente.



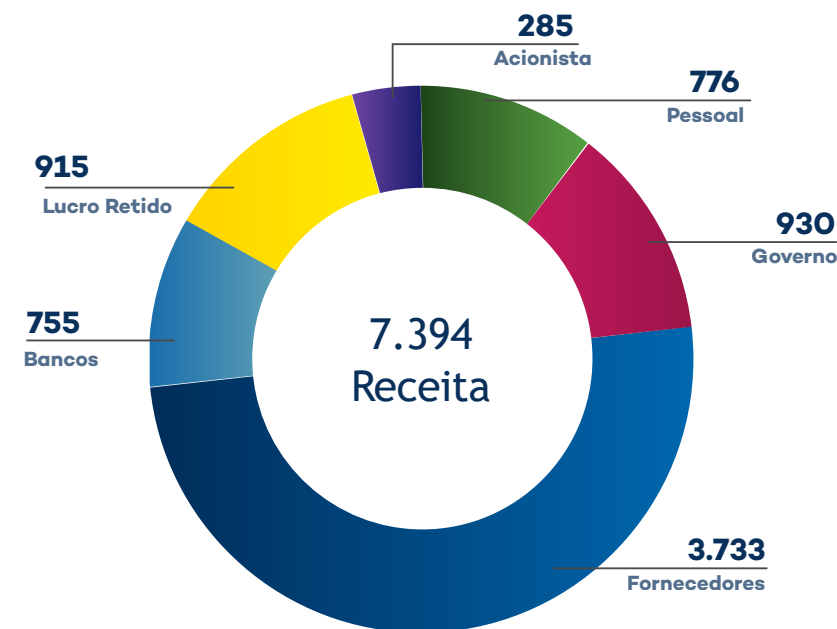
# Endividamento

A Dívida Bruta da Companhia encerrou 2023 com saldo de R\$ 6.846,7 milhões - aumento de R\$ 2.440,7 milhões na comparação com 2022.

Em 2023, o saldo de dívida líquida alcançou R\$ 3.458,7 milhões versus R\$ 3.539,1 milhões em 2022. Essa retração refere-se às movimentações de amortizações de financiamentos e novas captações. O índice de alavancagem financeira medido pela relação dívida líquida/EBITDA foi de 1,0x em 31 de dezembro de 2023 vs 1,2x em 31 de dezembro de 2022.



## DEMONSTRAÇÃO DO VALOR ADICIONADO (R\$ milhões)



Nota: Em fornecedores, considera-se gastos com diesel, materias de manutenção e serviços de terceiros. Inclui fornecedores de investimentos.



RATING

STANDARD & POOR'S

FITCH

ESCALA LOCAL

AAA

ESCALA LOCAL

AAA

ESCALA GLOBAL

BB-

ESCALA GLOBAL

BB

PERSPECTIVA

ESTÁVEL

PERSPECTIVA

ESTÁVEL

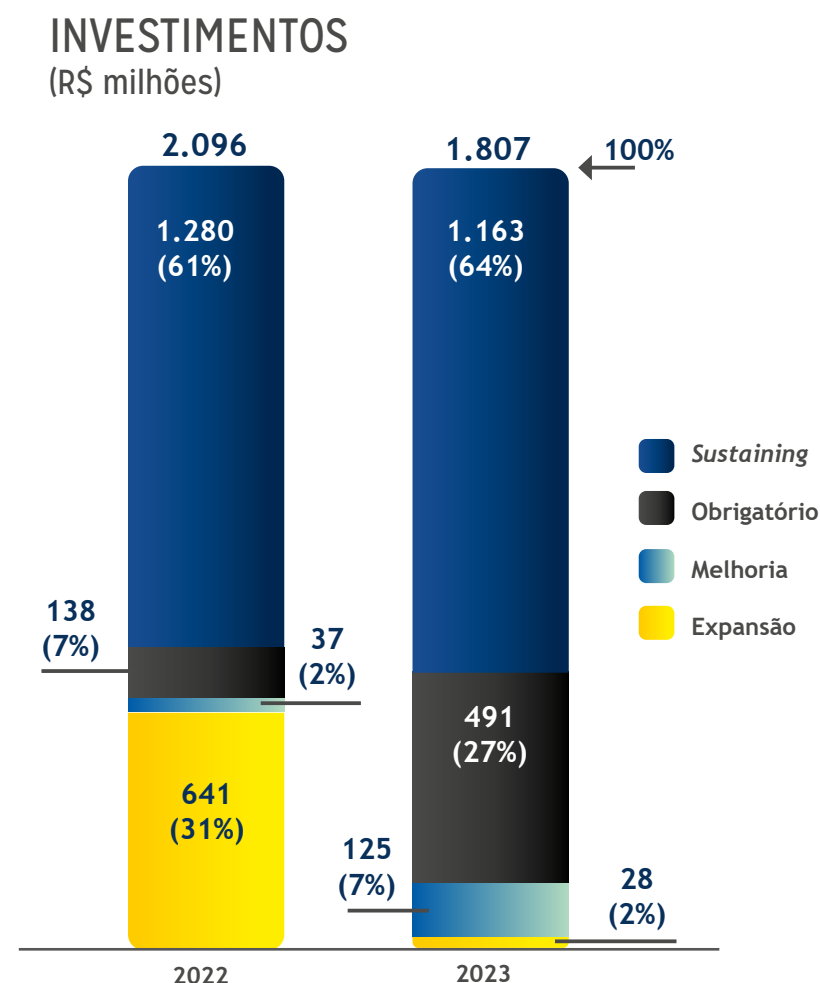


# INVESTIMENTOS E DIVERSIFICAÇÃO DA CARGA

GRI 203-1

## Em ritmo crescente

Em 2023, mantivemos os investimentos próximos ao patamar de R\$ 2 bilhões, executando projetos para crescimento e competitividade do negócio, além de recorrentes e atendimentos legais. Os projetos geraram ganhos em eficiência operacional, garantiram a manutenção e a confiabilidade dos ativos, promoveram a melhoria de equipamentos e sistemas, com inovação e tecnologia, e alcançaram os objetivos de assegurar a sustentabilidade do negócio e melhorar a vida das pessoas e comunidades no entorno da ferrovia. Os projetos relacionados ao aditivo do contrato de concessão até 2056 seguem em ritmo de execução significativo nos próximos anos e ganharam destaque na Agenda.



Pátio Ferroviário de Jundiaí (SP)



Compete ao Conselho de Administração a aprovação do portfólio anual de investimentos. Na sequência, as áreas se submetem a uma série de regras e diretrizes, além de metodologias referência de mercado para gerenciar a execução dos projetos. Há acompanhamento por meio de diferentes controles, exercícios de *forecast* e *reports* que sinalizam, para a Alta Gestão, incluindo o Comitê Financeiro do Conselho, os riscos e desvios existentes.



**R\$ 491**  
MILHÕES INVESTIDOS EM:

## AQUISIÇÃO DE 10 LOCOMOTIVAS (ES44)

Visando ao cumprimento da estratégia de modernização da frota de locomotivas para ganho de produtividade, consequentemente gerando possibilidades de crescimento e maior competitividade.

## 16 OBRAS ENTREGUES

com destaque para:

### EXPANSÃO DO PÁTIO DE SANTOS INTEGRADO (SP)

#### Descrição

Ampliação da capacidade de atendimento aos volumes de longo prazo no acesso ao Porto de Santos, garantindo o nível de serviço exigido pelas diferentes operadoras e tipos de trens existentes naquele sistema.

#### Benefícios

Otimização da ocupação de linhas; redução drástica de conflitos rodoferroviários; sustentação da logística do sistema Margem Direita por praticamente todo o horizonte dos planos de prorrogação das empresas envolvidas; maior longevidade para as soluções.

### SINALIZAÇÃO DA MARGEM ESQUERDA NA BAIXADA SANTISTA (SP)

#### Descrição

Implantação dos sistemas de sinalização, energia e telecomunicações na Margem Esquerda da Baixada Santista, entre Piaçaguera e Conceiçãozinha. Foram instalados nove abrigos para alocação dos equipamentos de sinalização e mais de 8 km de redes de energia e fibra ótica.

#### Benefícios

Aumento da capacidade e da segurança do trecho por meio do controle e da automação do licenciamento dos trens e do intertravamento entre os pátios. O aumento de capacidade permite a circulação de mais trens e reduz o tempo de circulação.

### INTERVENÇÕES DE SOLUÇÕES DE MOBILIDADE URBANA EM BARRA MANSA (RJ)

#### Descrição

Melhorias nas passagens em nível (incluindo as de acesso exclusivo para pedestres), com adequação do pavimento, novas pinturas das faixas e instalação de placas.

#### Benefícios

Implantação de 2.445 metros de vedação de faixa. Mais segurança e conforto para pedestres e motoristas durante a transposição da linha férrea.

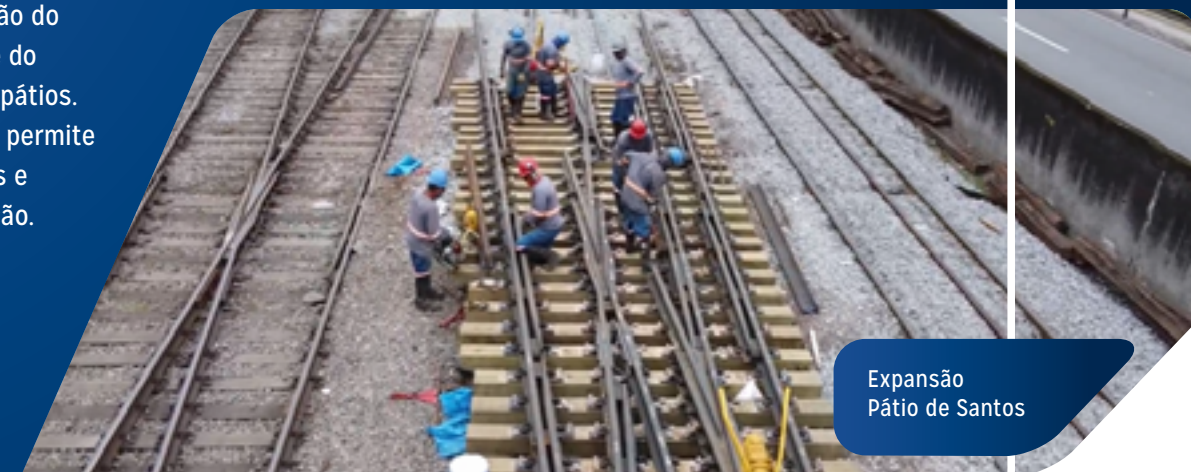
### INSTALAÇÃO DE CANCELAS AUTOMÁTICAS EM IBIRITÉ (MG) E BARRA DO PIRAÍ (RJ)

#### Descrição

Instalação de cancelas automáticas.

#### Benefícios

Segurança para veículos durante a travessia da linha férrea, evitando acidentes, paradas emergenciais de trens e consequentes transtornos para a população e para a operação ferroviária.



Expansão  
Pátio de Santos



# OBRAS CICLO 2023/2026

## REMODELAÇÃO DA BAIXADA (SP)

**Descrição**  
Remodelação da linha férrea para suportar aumento de carga transportada e crescimento da demanda de todas as ferrovias, com o objetivo de dobrar o volume transportado na região. Serão 98 km de modernização da via existente, com a implantação de 135 aparelhos de mudança de via (AMVs).

**Entrega**  
Julho/2026

## CTC DO VALE DO PARAÍBA

**Descrição**  
O projeto prevê a sinalização do ramal ferroviário do Vale do Paraíba, entre o Pátio de Pindamonhangaba e a saída do Pátio de Pinheirinho - totalizando 133 km de linha e 13 pátios -, garantindo o aumento da capacidade e da segurança do trecho por meio do controle e da automação do licenciamento dos trens e do intertravamento entre os pátios.

**Entrega**  
Julho/2025

## OFICINA DE EQUIPAMENTOS DE GRANDE PORTE

**Descrição**  
Projeto suportará o plano de manutenção de ativos, por meio da construção de oficina dedicada aos equipamentos ferroviários de grande porte adquiridos.

**Entrega**  
Julho/2024

## VIADUTOS EM CUBATÃO (SP) E CONSELHEIRO LAFAIETE (MG)

**Descrição**  
Construção de viadutos rodoviários para transposição da linha férrea, proporcionando melhoria da mobilidade urbana e aumento da segurança ferroviária.

**Entrega**  
Julho/2024



Projeção visual de como será o viaduto em Cubatão (SP)



### PARE, OLHE, ASSISTA!

- Construção da Oficina de Equipamentos de Grande Porte
- Uma das maiores obras viárias da história de Cubatão
- Muito mais mobilidade em Conselheiro Lafaiete

## Expansão

Além dos investimentos obrigatórios, merecem destaque as obras relacionadas ao aumento da expansão de capacidade e à diversificação da carga transportada

Extensão do ramal Porto Sudeste

**R\$ 10,4 milhões** investidos em 2023

**+ 1,45 Km** de trecho\*

\*incluindo as sinalizações necessárias com vistas à redução no tempo de espera dos trens e ao incremento no volume de carga transportada.

Início da expansão do terminal de Souza Noschese (MG)

**R\$ 9,9 milhões** investidos em 2023 (de um total de R\$ 31,4 milhões)

**Construção de trecho complementar de 3,3 km**

- + capacidade de transporte
- tempo para carregamento de trens

## Melhorias

Substituição da frota de vagões GDT

**(175 vagões)**



**produtividade na carga de minério**

Investimentos em projetos de inovação e tecnologia:

desenvolvimento de sistemas auxiliares para operação de trens, com melhoria da experiência dos clientes

Continuidade na aquisição de controles remotos de locomotivas

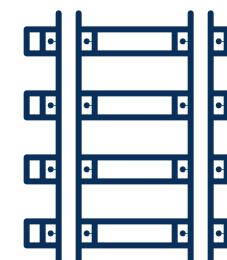


**manobras remotas com mais segurança em pátios**

## Sustaining

Nos projetos do grupo *Sustaining* (64% do realizado), tiveram continuidade as obras de confiabilidade de infraestrutura, com 46 intervenções em contenções, pontes, viadutos e túnel, e modernização de ativos - locomotivas, vagões e via permanente. Entre as grandes intervenções de via, destacamos:

Com a chegada de 7 módulos de rejeito, 1 renovadora total de linha e 1 desguarnecedora a vácuo, em 2023, foram concluídas as entregas de vagões e equipamentos de grande porte que suportam toda a operação de intervenções na via permanente. Alguns ativos já haviam sido recebidos em 2022: 1 desguarnecedora total de lastro, 3 socadoras de linha, 3 reguladoras de lastro e 10 módulos de rejeito.



Renovação de aproximadamente

**22 Km**

da via permanente, com aplicação de mais de

**34 mil**

dormentes de concreto





# AGENDA ESG



# ▶ GESTÃO DA SUSTENTABILIDADE

## Um universo de oportunidades

Na busca por uma operação cada vez mais equilibrada, que considere a geração de impactos para todos os nossos *stakeholders* (partes interessadas), ao longo do tempo, temos incorporado ao nosso portfólio iniciativas e práticas sustentáveis. Trabalhamos a partir da criação de mecanismos de aperfeiçoamento contínuo da gestão para fomentar a pauta ESG (do inglês, ambiental, social e governança) em nossas rotinas.

Sabemos que incorporar valores à estratégia e à cultura é sempre um processo amplo e desafiador, sobretudo dada a complexidade da agenda ESG, que envolve múltiplos atores, cenários e contextos socioeconômicos e ambientais distintos e relevantes. Temos a consciência de que esse é o caminho para a perenidade e nele enxergamos um universo de oportunidades.

## ESG NO CENTRO DA ESTRATÉGIA

A partir do nosso referencial estratégico, revisitado em 2022, desdobramos a nossa estratégia em seis agendas prioritárias que direcionam nosso foco de atuação, sendo ESG uma delas. Ainda em 2023, foi criada uma gerência dedicada à sustentabilidade corporativa, com report direto à Diretoria de Finanças e Desenvolvimento.

## GOVERNANÇA ESG

A partir da criação da Gerência de Sustentabilidade, estabelecemos um modelo de Governança ESG estruturado em comissões temáticas, formadas por times multidisciplinares e lideradas por profissionais da alta gestão da companhia, com atuação específica e direcionada.

Manassés Costa, Luciano Souza, Adryan Pereira, Davi Peixoto, Bruna Lopes e Rosalina Rodrigues no escritório de Conselheiro Lafaiete (MG)





# GOVERNANÇA ESG NA MRS

- Ambiental
- Social
- Governança

## Comitê de Sustentabilidade 4 reuniões ordinárias

Participantes do Comitê:

- Um indicado de cada acionista com expertise técnica
- Diretor e Líder da área ESG
- Diretor Presidente e Diretores Executivos sob demanda
- Líderes das Comissões Temáticas sob demanda
- Opcional para Conselheiros

## Comissão ESG Reuniões Mensais

Participantes da Comissão:

- Diretoria Executiva
- Líderes das Comissões Temáticas
- Membros de equipe sob demanda do líder de comissão

## Comissões Temáticas Mínimo de 1x por mês

Participantes por Comissão:

- Líder (Gerente Geral ou Gerente de área)
- Membros de equipes internas (multiárea)

## Governança ESG

Descarbonização

Recursos Naturais  
& Resíduos

Comunidades

Diversidade,  
Equidade &  
Inclusão

Segurança

Pessoas

Cadeia de Valor  
(Fornecedores  
& Clientes)

Gestão  
de Riscos

As nove comissões temáticas tracionam a Agenda ESG na companhia, conduzindo os respectivos planos de trabalho. *Reports* mensais são feitos à Comissão ESG, composta por todos os diretores executivos da MRS, que acompanham o desempenho e o avanço da agenda por meio de indicadores e resultados e das iniciativas conduzidas pelas comissões temáticas.

## Comitê de Sustentabilidade

» É a mais alta instância da Agenda ESG na MRS, sendo responsável por assessorar o Conselho de Administração (conforme detalhado no tópico referente ao Modelo de Governança). É formado por executivos indicados pelos conselheiros, com atuação consolidada na temática de sustentabilidade.

» Até 2022, o escopo do Comitê de Sustentabilidade era direcionado para auditoria interna, *compliance* e gestão de riscos. A partir da estruturação da Gerência de Sustentabilidade/ESG, em 2023, esse escopo foi reformulado para se adequar à nova estrutura da Governança ESG na MRS.

» Durante o ano, são promovidas ao menos quatro reuniões ordinárias para discussões relacionadas a mudanças climáticas, diversidade, equidade e inclusão, além de políticas e desempenho ESG, entre outros temas ambientais, sociais e de governança.

## INTEGRANDO A ALIANÇA MUNDIAL PELA SUSTENTABILIDADE

Ainda em 2023, iniciamos as tratativas para nos integrarmos à maior e mais reconhecida iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo: o Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), uma plataforma que reúne empresas, organizações da sociedade civil, governos e outros atores para promover os princípios universais nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. Em fevereiro de 2024, nos tornamos, então, signatários do Pacto Global, passando a pautar todo o avanço da jornada de sustentabilidade da companhia por meio dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

## INDICADORES ESG ATRELADOS AO DESEMPENHO

Compondo, também, a lista de instrumentos que nos auxiliam a avançar na agenda de sustentabilidade, temos indicadores ESG incorporados ao desempenho da companhia, validados pela Diretoria Executiva, e metas atreladas à remuneração variável da alta liderança, validadas pelo Conselho de Administração. Foram estabelecidas metas que garantem a orientação à diversidade e à segurança ocupacional e ferroviária, considerando os impactos da operação para as comunidades, a satisfação dos nossos clientes, além de uma meta geral específica sobre sustentabilidade. Além dessas, ainda contamos com a meta de eficiência energética, que visa à redução de emissões específicas de Gases de Efeito Estufa (GEE) e de suas implicações nas mudanças climáticas.



### CAMINHOS PARA O FUTURO

Iniciamos, em 2024, estudos e discussões internas para elaboração de um plano de trabalho plurianual, que nos levará à construção de compromissos de longo prazo.



▶

MATERIALIDADE E IMPACTOS

GRI 3-1, 3-2

TEMAS MATERIAIS, IMPACTOS, AÇÕES, PARTES INTERESSADAS E RELAÇÃO COM GRI, SASB E ODS

	Abordagem	Impactos	Processos que causam impacto	Ações	Partes interessadas	Indicadores GRI; SASB; ODS
Gestão de riscos	Refere-se aos mecanismos para identificar, avaliar e reduzir os riscos de maneira estruturada e em todas as áreas e processos da organização	<div><div>. Mitigação e prevenção de acidente (+)</div><div>. Interrupção da operação (-)</div><div>. Aumento da influência na credibilidade junto às partes interessadas (+)</div><div>. Impacto financeiro (aumento da receita, diminuição dos custos, sanções etc.) (+)</div></div>	<div><div>. Operação ferroviária</div><div>. Manutenção e obras</div></div>	<div><div>. Comitê de Auditoria com suporte técnico para o presidente do Conselho de Administração na análise de temas relativos à gestão de riscos</div><div>. Auditoria interna: avaliação, orientação e recomendação de aprovação do Plano Anual de Auditoria</div><div>. Mapeamento dos riscos corporativos</div><div>. Atividades de <i>Compliance</i> para assegurar a existência de políticas e normas</div></div>	<div><div>. Colaboradores</div><div>. Comunidades</div><div>. Clientes</div><div>. Fornecedores</div><div>. Diretores</div><div>. Liderança</div><div>. Acionistas</div><div>. Órgãos públicos</div></div>	<div><div>. GRI 3-3</div><div>. SASB TR-RA-540a.4</div></div>
Governança corporativa	Envolve o conjunto de processos e instituições que regulam a maneira como a MRS é dirigida/administrada	<div><div>. Direcionamento estratégico: definição de metas públicas ESG para a companhia (+)</div><div>. Melhoria do relacionamento e da comunicação com <i>stakeholders</i>, gestão transparente e maior percepção do mercado (+)</div><div>. Conflito de interesses (-)</div></div>	<div><div>. Nomeação de Presidência e Diretoria</div><div>. Decisão sobre investimentos</div><div>. Definição de Metas ESG</div><div>. Rituais de gestão</div><div>. Definição de políticas</div><div>. Auditoria Interna</div><div>. Estruturação de calendário de governança</div><div>. Relatórios de resultados .</div><div>. Contratação e precificação de serviços ferroviários</div></div>	<div><div>. Canal de denúncias</div><div>. Canal de relacionamento com a comunidade</div><div>. Reuniões do Conselho de Administração</div><div>. Reuniões dos comitês: financeiro, estratégico, de sustentabilidade e de auditoria</div><div>. Rituais de gestão</div><div>. Auditoria Interna</div><div>. Relatórios de resultados</div><div>. Política de Transação com as Partes Relacionadas</div></div>	<div><div>. Colaboradores</div><div>. Comunidades</div><div>. Clientes</div><div>. Fornecedores</div><div>. Diretores</div><div>. Liderança</div><div>. Acionistas</div><div>. Órgãos públicos</div></div>	<div><div>. GRI 3-3</div><div>. ODS 16: metas 16.5 e 16.6</div></div>

TEMAS MATERIAIS, IMPACTOS, AÇÕES, PARTES INTERESSADAS E RELAÇÃO COM GRI, SASB E ODS

	Abordagem	Impactos	Processos que causam impacto	Ações	Partes interessadas	Indicadores GRI; SASB; ODS
Ética e prática anticorrupção	<ul style="list-style-type: none"><li>. Diz respeito à geração de um ambiente saudável nas relações com todas as partes interessadas, em conformidade com normas, leis e práticas anticorrupção e antissuborno.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. Desenvolvimento de um ambiente organizacional favorável (+)</li><li>. Controle de conflitos de interesse (+)</li><li>. Direitos humanos e integridade (+)</li><li>. Boa conduta corporativa (+)</li><li>. Garantia da confidencialidade de informações (+)</li><li>. Desenvolvimento de relacionamento de terceiros (+)</li><li>. Compromisso com a diversidade (+)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. Processos de aplicação de Políticas de Conduta e do Código de Conduta Ética</li><li>. Gestão do relacionamento com clientes, fornecedores e outros terceiros (cláusulas contratuais)</li><li>. Gerenciamento do Canal de Denúncias</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. Políticas de Conduta</li><li>. Código de conduta Ética</li><li>. Gestão do relacionamento com clientes, fornecedores e outros terceiros, cláusulas contratuais</li><li>. Gerenciamento do Canal de denúncias</li><li>. Compromisso de cumprimento da LGPD</li><li>. Fomento da diversidade em todos os níveis da empresa</li><li>. Política de Relacionamento com Órgãos Públicos e Anticorrupção.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. Colaboradores</li><li>. Comunidades</li><li>. Clientes</li><li>. Fornecedores</li><li>. Diretores</li><li>. Liderança</li><li>. Acionistas</li><li>. Órgãos públicos</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. GRI 3-3; GRI 205-1, 205-2, 205-3; GRI 206-1</li><li>. ODS 16: metas 16.5 e 16.6</li></ul>
Gestão de combustíveis e ecoeficiência da frota	<ul style="list-style-type: none"><li>. Abrange o controle eficiente do uso de combustíveis na busca pela excelência no desempenho operacional a fim de garantir a sustentabilidade</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. Gestão de combustíveis e ecoeficiência da frota (+)</li><li>. Diminuição do consumo de diesel (+)</li><li>. Aumento no índice de eficiência energética (+)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. Operação do transporte ferroviário de cargas</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. Alocação dos trens em grandes grupos de carga: minério, agrícola e carga geral</li><li>. Análises a partir de KPIs de desempenho de cada grupo de cargas</li><li>. Identificação de oportunidades de melhoria</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. Colaboradores</li><li>. Clientes</li><li>. Fornecedores</li><li>. Diretores</li><li>. Liderança</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. GRI 3-3; GRI 302-1, 302-3, 302-4</li><li>. SASB TR-RA-110a.3</li><li>. ODS 7: meta 7.3</li></ul>
Emissões atmosféricas e de gases do efeito estufa	<ul style="list-style-type: none"><li>. Refere-se às emissões que são geradas direta e indiretamente pelas atividades da companhia</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. Conscientização da cadeia de valor da MRS a respeito das mudanças climáticas (+)</li><li>. Implantação de locomotivas híbridas e elétricas com maior eficiência (+)</li><li>. Consumo de energia renovável, riscos e oportunidades climáticas (+)</li><li>. Emissões de gases de efeito estufa e material particulado (-)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. Operação e manutenção ferroviária.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. Inventário de emissões anuais</li><li>. Diagnóstico de todas as emissões da empresa</li><li>. Estruturação de ações para redução das emissões.</li><li>. Relatório de Sustentabilidade</li><li>. Plataforma CDP</li><li>. GHG Protocolo.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. Colaboradores</li><li>. Comunidades</li><li>. Clientes</li><li>. Fornecedores</li><li>. Diretores</li><li>. Liderança</li><li>. Acionistas</li><li>. Órgãos públicos</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. GRI 3-3</li><li>. GRI 305-1, 305-2, 305-4, 305-7</li><li>. SASB TR-RA-110a.1, TR-RA-110a.2, TR-RA-120a.1</li><li>. ODS 13: 13.2</li></ul>



TEMAS MATERIAIS, IMPACTOS, AÇÕES, PARTES INTERESSADAS E RELAÇÃO COM GRI, SASB E ODS

	Abordagem	Impactos	Processos que causam impacto	Ações	Partes interessadas	Indicadores GRI; SASB; ODS
Segurança ocupacional	<ul style="list-style-type: none"><li>. Abrange acidentes e doenças ocupacionais e as medidas adotadas para prevenção</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. Investimento em treinamentos, capacitações e EPI's para promover o bem-estar físico e mental dos colaboradores (+)</li><li>. Incentivo à prevenção e tratamentos em saúde (benefícios como plano de saúde, descontos em farmácias, entre outros) (+)</li><li>. Manutenção da saúde auditiva (+)</li><li>. Campanhas de imunização (+)</li><li>. Promoção da saúde do maquinista (+)</li><li>. Prevenção ao uso de álcool e drogas (+)</li><li>. Falha no mapeamento de riscos (-)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. Os impactos positivos do tema são causados pelos processos de execução das atividades da MRS, orientações de medicina preventiva, acolhimento e orientação médica a vulneráveis e manutenção do Programa de Gerenciamento de Riscos</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. Gestão de segurança</li><li>- Norma ISO 45001</li><li>. Matriz de treinamento e distribuição de EPIs</li><li>. Wellhub (antigo Gympass)</li><li>. Parceria com o plano de saúde Bradesco no programa de acompanhamento psicológico aos colaboradores: o Oriente-me.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. Colaboradores</li><li>. Diretores</li><li>. Liderança</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. GRI 3-3</li><li>. GRI 403-1, 403-2, 403-5, 403-7, 403-9</li><li>. SASB TR-RA-320a.1</li><li>. ODS 8: meta 8.8</li></ul>
Treinamento e desenvolvimento de colaboradores	<ul style="list-style-type: none"><li>. Refere-se à implementação de programas que promovem a capacitação e educação dos colaboradores da companhia</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. Aumento do capital intelectual dos colaboradores (+)</li><li>. Diminuição da rotatividade (+)</li><li>. Garantia de capacitação em atividades críticas com possível impacto em segurança (+)</li><li>. Aumento da produtividade e engajamento interno a partir de profissionais capacitados (+)</li><li>. Profissionais capacitados para atuar em cargos ligados à operação ferroviária (+)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. Levantamento de necessidades de treinamento</li><li>. Avaliação de Desempenho</li><li>. Demanda de necessidades de profissionais</li><li>. Gestão dos inputs de demandas</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. Pesquisa de Clima</li><li>. Acompanhamento da taxa de rotatividade</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. Colaboradores</li><li>. Diretores</li><li>. Liderança</li><li>. Acionistas</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. GRI 3-3</li><li>GRI 404-1, 404-3</li><li>. ODS 4: meta 4.4</li></ul>
Diversidade, equidade e inclusão	<ul style="list-style-type: none"><li>. Compreende o desenvolvimento de um ambiente de trabalho plural, diverso e colaborativo, contribuindo para equidade racial e de gênero, nos diversos setores da companhia</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. Desenvolvimento de um ambiente diverso e colaborativo (+)</li><li>. Contribuição para equidade racial e de gênero (+)</li><li>. Maior diversidade no Conselho e marca empregadora associada à diversidade (+)</li><li>. Pouca diversidade, equidade e inclusão (-)</li><li>. Ambiente propenso a assédio (-)</li><li>. Inadequação à Lei n. 8.213/1991 sobre Planos de Benefícios da Previdência Social (-)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. Política de contratações e promoções de colaboradores(as)</li><li>. Desempenho do trabalho</li><li>. Política de composição do Conselho e processos de comunicação externa</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. Diretoria de Pessoas, incluindo a Gerência de Desenvolvimento de Pessoas e Treinamento, a Coordenação de Recrutamento e Seleção e a equipe de Diversidade, Equidade e Inclusão</li><li>. Ações de DE&amp;I</li><li>. Gerenciar indicadores do tema, realizando apurações trimestrais e o cumprimento de metas anuais</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. Colaboradores</li><li>. Conselho</li><li>. Liderança</li><li>. Diretores</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. GRI 3-3</li><li>GRI 405-1, 405-2</li><li>. ODS 10: meta 10.2</li></ul>

TEMAS MATERIAIS, IMPACTOS, AÇÕES, PARTES INTERESSADAS E RELAÇÃO COM GRI, SASB E ODS

	Abordagem	Impactos	Processos que causam impacto	Ações	Partes interessadas	Indicadores GRI; SASB; ODS
Relacionamen- to com Comunidades do Entorno	. Refere-se ao conjunto de ações e práticas de engajamento e diálogo com a população residente nas proximidades das operações da MRS	. Ações de engajamento e diálogo com a população residente nas proximidades das operações da MRS (+) . Perturbação da vida comunitária com obras e ruídos (-) . Risco de atropelamento e colisão de veículos com trens (-) . Gastos com deslocamento de famílias residentes nas proximidades da faixa de operação ferroviária (-) . Ações para informar e conscientizar a comunidade (+)	. Operação do transporte ferroviário de carga	. Programa de Comunicação Socioambiental . Relacionamento com as Comunidades . Eventos “Espaços Abertos” . Canais de comunicação entre a companhia e a população	. Comunidades . MRS Logística . Órgãos públicos	. GRI 3-3 . GRI 202-1; GRI 203-2 . GRI 411-1; GRI 413-1, 413-2 . ODS 11: metas 11.3 e 11.6
Segurança ferroviária e prevenção de Acidentes	. Diz respeito à manutenção da infraestrutura do transporte ferroviário para prevenção de acidentes, comunicação e conscientização	. Manutenção da infraestrutura do transporte ferroviário para prevenção de acidentes (+) . Multas por não atendimento a legislação e normas (-) . Diminuição com gastos de reparos e obras, implementação de muros de vedação, direcionadores de fluxo e sinalização automática (+)	. Acidentes ferroviários . Defesa e gestão do orçamento	. Programa de Segurança em Terminais (inspeciona as condições físicas e de via permanente nos terminais dos clientes) . Programa de Segurança na Malha (voltado à confiabilidade dos pátios de manobra ferroviária) e o PREVER (auditoria de itens críticos nos processos de manutenção e operação)	. Comunidades . Clientes . Fornecedores . Diretores . Liderança	. GRI 3-3 . SASB TR-RA-540a.1, TR-RA-540a.2
Relaciona- mento com clientes	. Relaciona-se com o aumento da satisfação do cliente, maior valor e segurança no transporte	. Aumento da satisfação do cliente (+) . Maior valor e segurança no transporte de clientes (+) . Maior responsabilidade socioambiental (+) . Melhoria da relação com a sociedade (+) . Aumento da qualidade do serviço prestado por colaboradores (+) . Geração de demandas de volume fixas e spot (+)	. Relacionamento da companhia com os clientes.	. Pesquisa de satisfação. Acompanhamento do ANS (Acordo de Nível de Serviço) entre a Operação e os clientes de minério em substituição a HH . Realização de estudos e investimentos para expandir e melhorar as soluções logísticas ofertadas	. Comunidades . Clientes . Fornecedores . Colaboradores . Diretores . Liderança	. GRI 3-3
Inovação e tecnologia	. Refere-se à melhoria contínua de processos com base na experimentação, criatividade, novas ideias e metodologias	. Melhorias dos processos (+) . Aumento da eficiência (+) . Aumento da vida útil dos materiais (+) . Desenvolvimento de novas formas de produção e manutenção (+) . Novos produtos e desenvolvimento da propriedade intelectual MRS (+) . Saúde, bem-estar e aumento do desenvolvimento dos colaboradores (+) . Ferimento da propriedade intelectual desenvolvida previamente (-) . Não prestação de contas de fomentos (-) . Dificuldade em relacionamento com startup (-)	. Fluxo de Inovação da MRS	. Análise detalhada do potencial de mercado e intenção para novos produtos . Gerenciamento de impactos por meio do mapa de valor . Participação ativa dos colaboradores no desenvolvimento e teste das soluções, entre outros	. Comunidades . Clientes . Fornecedores . Colaboradores . Diretores . Liderança	. GRI 3-3





# NOSSO JEITO DE GERIR A EMPRESA





# ▶ NOSSA GOVERNANÇA CORPORATIVA

GRI 3-3 TEMA MATERIAL: GOVERNANÇA CORPORTATIVA | GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-16, 2-17, 2-18

Nós, da MRS, estamos comprometidos com a construção de uma governança sólida e transparente na divulgação de informações de sustentabilidade – financeiras, operacionais, sociais e ambientais –, garantindo que nossos *stakeholders* tenham acesso a dados precisos e confiáveis, gerando credibilidade tanto internamente quanto externamente. Nosso processo de tomada de decisões estratégicas considera o impacto e a criação de valor de longo prazo para as partes interessadas e para a sustentabilidade do negócio.

Estabelecemos mecanismos para identificar, avaliar e gerenciar riscos, sejam eles financeiros, operacionais, legais ou de reputação, assim como aspectos ambientais e sociais, garantindo que a empresa opere de maneira ética, respeitando os direitos humanos, o meio ambiente e contribuindo positivamente para a sociedade. Criamos estruturas e processos para garantir um modelo de governança sintonizado às melhores práticas por meio de políticas e responsabilidades claras.

Escritório da MRS em Juiz de Fora (MG)





“

Temos o compromisso de evoluir permanentemente, com base nas melhores práticas de mercado, por meio das nossas iniciativas de gestão de risco, que impactam positivamente a governança corporativa, como parte fundamental da nossa estratégia para promover o desenvolvimento sustentável da MRS.”

Jorge Amaral,  
Gerente Geral de Auditoria Interna  
e Gestão de Riscos

# COMPOSIÇÃO ACIONÁRIA DA MRS

GRI 2-15, 2-24

## Comunicação e transparência

Prezamos pela prestação de contas e comunicação com transparência com todos os nossos *stakeholders*, utilizando diversos instrumentos e controles. Um deles é a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), para a qual reportamos anualmente nosso Informe de Governança, com atualizações de todas as ações e seus respectivos controles realizados no período anterior.

Outros instrumentos de controles:

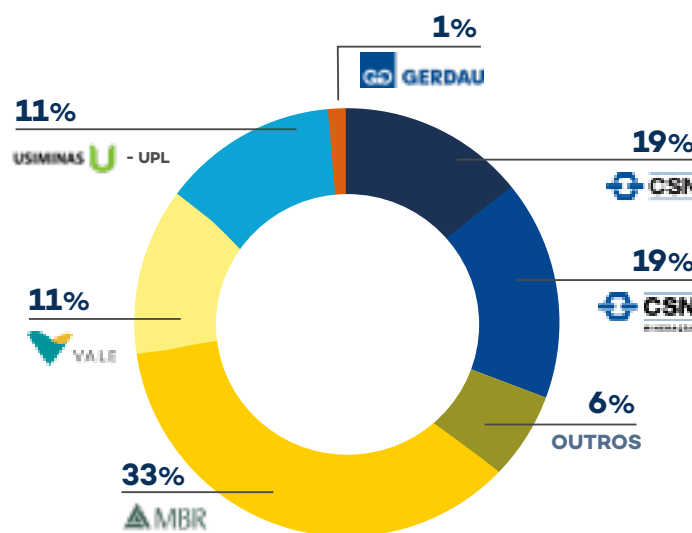
- Demonstrações contábeis anuais e revisões das informações trimestrais auditadas pela Deloitte Touche Tohmatsu Auditores Independentes Ltda;
- Auditoria interna, certificada com o QA (Quality Assurance) do IA (Institute of Internal Auditors);
- Relatório Anual sobre meio ambiente ao IBAMA;
- Prestação de contas aos órgãos federal, estaduais (SP, RJ e MG) e municipais (107 cidades);
- Calendário estruturado de governança, com 9 reuniões ordinárias e 3 extraordinárias em 2023;
- Em 2023, o capital social da MRS era de R\$ 3,9 bilhões, composto por 337.977.019 ações ordinárias (55,39%) e preferenciais (44,61%).

## Partes relacionadas

GRI 2-29

Nossa Política de Transações com Partes Relacionadas visa a dar mais transparência ao processo estabelecido no Acordo de Acionistas, ao definir as diretrizes e os princípios para situações de potencial conflito de interesses.

## COMPOSIÇÃO ACIONÁRIA DA MRS



As transações com acionistas controladores estão associadas à prestação de serviços de transporte ferroviário de carga e à compra de insumos, como trilhos, por exemplo, e são realizadas com prazos e condições usuais de mercado, contribuindo com uma receita relevante para nós da MRS, e sem benefícios indevidos para os acionistas controladores.

A Vale e a CSN estão entre os nossos principais clientes, com contratos de carga cativa. Para elas, é adotado um modelo tarifário com preços anuais fixos, garantindo a segurança do pagamento dos investimentos do negócio. Esses tipos de contratos são caracterizados por serem de longo prazo: em 80% dos casos têm condições Take-or-Pay, por

oferecerem proteção contra as variações do preço do diesel e permitirem um planejamento de longo prazo, considerando demanda versus investimento.

Participações cruzadas nos nossos órgãos de administração ou a existência de relação conjugal, união estável ou parentesco até segundo grau são relacionadas a administradores da Companhia e controladores e divulgadas por meio do Formulário de Referência da MRS, onde também são apresentadas eventuais participações acionárias cruzadas relevantes e transações com partes relacionadas. As informações sobre a existência de acionista controlador e do Acordo de Acionista da MRS, ou a ele relacionado, podem ser encontradas no mesmo documento.

### ESTATUTO, POLÍTICAS E ACORDO DE ACIONISTAS

Nossas diversas políticas que orientam e norteiam as boas práticas de governança da MRS podem ser consultadas na íntegra. [Clique aqui e confira.](#)



## Órgãos e instâncias da governança

Nossa estrutura de governança corporativa é composta pelo Conselho de Administração e a Diretoria Estatutária, com o apoio de diretores não estatutários. O Conselho de Administração é assessorado pelos comitês financeiro, estratégico, de sustentabilidade e de auditoria, não estatutários. Conforme o Estatuto Social, a Gerência Geral de Auditoria reporta diretamente ao presidente do Conselho de Administração. Não temos Conselho Fiscal instalado.



## CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-9

O Conselho de Administração é o mais alto órgão da nossa governança, sendo responsável pelo direcionamento estratégico da companhia, pela decisão sobre os investimentos mais relevantes e pela saúde e longevidade dos negócios, exercendo, assim, competências relacionadas a tópicos econômicos, ambientais e sociais. Também compete ao Conselho de Administração nomear o presidente e os diretores da MRS.

### Especificidades

Os membros do Conselho de Administração são indicados e definidos em votação conjunta com os acionistas, conforme regras previstas no Acordo de Acionistas.

Conforme o Estatuto Social da MRS, o Conselho de Administração é composto por até 17 membros, com mandato de dois anos, sendo permitida a reeleição.

Sua composição procura respeitar a pluralidade de vivências, experiências e áreas do conhecimento relevantes para o negócio.

A remuneração dos conselheiros refere-se exclusivamente aos custos de deslocamento. Como os integrantes também ocupam cargos na MRS, ou nas sociedades integrantes do bloco de controle, suas remunerações principais são cobertas por estas atividades.

Embora não haja um processo formal de avaliação de desempenho, anualmente é feita uma análise da evolução da governança para que sejam identificadas e implementadas oportunidades de melhoria.

### Perfil do Conselho em 2023

O mandato do Conselho de Administração, referente a 2023, tem vigência até a Assembleia Geral Ordinária de 2025. No encerramento do exercício, o Conselho era composto por dez membros, sendo nove representantes dos acionistas e um dos colaboradores, todos do sexo masculino. No atual mandato, iniciado em 27 de abril de 2023, a composição do Conselho é a seguinte:

Membro	Cargo	Faixa etária	Gênero	Externo	Independente	1º Mandato
Marcelo L. Barros	Presidente	50+	M	S	N	12/09/2019
Luís Fernando B. Martinez	Conselheiro	50+	M	S	N	12/12/2014
Alejandro D. Laiño	Conselheiro	50+	M	S	N	08/03/2013
Carlos H. Rezzonico	Conselheiro	50+	M	S	N	25/04/2019
João Mario Lourenço Filho	Conselheiro	50+	M	S	N	27/04/2023
Marcelo C. Ribeiro	Conselheiro	30 a 50	M	S	N	29/04/2021
Murilo Muller	Conselheiro	50+	M	S	N	27/04/2023
Marco Aurélio Brito Braga	Conselheiro	30 a 50	M	S	N	27/04/2023
Wendel G. da Silva	Conselheiro	30 a 50	M	S	N	29/04/2021
Júlio Rosa Baptista	Conselheiro	30 a 50	M	N	N	27/04/2023

Quer saber mais sobre o perfil dos Conselheiros da MRS? Clique aqui

NÚMERO DE REUNIÕES EM 2023:

12

PERCENTUAL DE PARTICIPAÇÃO:

89%

# COMITÊS DE ASSESSORAMENTO AO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

	Atribuições	Membros	Mandato (com possibilidade de reeleição)	Nº. Reuniões	% Participação
<div>FINANCEIRO</div> <div></div>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Estabelece e revisa as políticas para a gestão dos riscos financeiros</li><li>• Contribui para a redução dos impactos financeiros ou econômicos</li><li>• Elabora e revisa a Política de Gestão de Risco Financeiro</li><li>• Analisa o orçamento anual de custeio e investimento</li><li>• Analisa e assessora no plano de captações</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1 conselheiro</li><li>• 8 membros com expertise técnica indicados pelos acionistas</li><li>• No mandato atual, o comitê é formado por 3 mulheres e 6 homens</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ago/2023 a Ago/2025</li></ul>	8	80%
<div>ESTRATÉGICO</div> <div></div>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analisa temas estratégicos que impactam o direcionamento de médio e longo prazos</li><li>• Assessora e recomenda</li><li>• Avalia a Diretoria Executiva, metas corporativas, diretrizes orçamentárias, plano de negócios</li><li>• Reúne-se por demanda. Não possui regimento interno</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 4 conselheiros, sendo 1 indicado por cada acionista</li><li>• No mandato atual, o comitê é formado por 4 homens</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Abr2023 a Ago/2025</li></ul>	6	91%
<div>SUSTENTABILIDADE</div> <div></div>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Suporta tecnicamente o conselho de administração na análise de temas relativos às temáticas de sustentabilidade, com ênfase nas temáticas ambientais e sociais</li><li>• Acompanha e monitora o progresso da agenda ESG na MRS</li><li>• Acompanha e monitora questões relacionadas às mudanças climáticas</li><li>• Acompanha a elaboração de relatórios relacionados ao tema de sustentabilidade</li><li>• Acompanha e monitora o progresso da agenda ESG na MRS</li><li>• Acompanha a elaboração e aplicação de programas e ações socioambientais</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 4 membros com expertise técnica indicados pelos acionistas</li><li>• No mandato atual, o comitê é formado por 2 mulheres e 2 homens</li><li>. Participação sob demanda do presidente do Conselho de Administração e/ou de conselheiros</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nov/2023 a Ago/2025</li></ul>	2	100%
<div>AUDITORIA</div> <div></div>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Avalia, opina e emite recomendação sobre Demonstrações Financeiras, Relatório de Administração, Plano Anual de Auditoria da MRS; Metodologia para gestão de riscos corporativos, operacionais e ambientais;</li><li>• Avalia, opina e emite recomendação sobre Relatórios da auditoria externa, auditoria interna e controles internos;</li><li>• Avalia, opina e emite recomendação sobre Estatuto e Orçamento da Gerência Geral de Auditoria Interna e Gestão de Riscos (GGAIGR);</li><li>• Avalia, opina e emite recomendação sobre contratação/destituição de auditores independentes e do Gerente Geral de Auditoria Interna e Gestão de Riscos;</li><li>• Subsidiaria o Conselho de Administração, na avaliação do desempenho da GGAIGR e no estabelecimento de suas metas;</li><li>• Monitora a evolução do programa de integridade da MRS e realiza o acompanhamento de denúncias;</li><li>• Avalia e monitora a exposição ao risco da Companhia.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 4 membros com expertise técnica indicados pelos acionistas</li><li>• No mandato atual, o comitê é formado por 4 homens</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ago/2023 a Ago/2025</li></ul>	7	100%

Não há membros independentes nos comitês.



# DIRETORIA

## Atribuições

- Proteger e valorizar o patrimônio da MRS.
- Maximizar o retorno do investimento no longo prazo.
- Realizar a administração executiva, propondo iniciativas, planos de negócio e políticas ao Conselho.
- Implementar a estratégia definida pelo Conselho.
- Conduzir as operações diárias conforme limites estabelecidos no Estatuto Social.

## Composição dos Diretores Estatutários

**Guilherme Segalla de Mello**  
Diretor Presidente

**Alexandre Claro Fleischhauer**  
Diretor de Engenharia e Manutenção

**Ane Menezes Castro Matheus**  
Diretora de Pessoas

**Daniel Dias Olívio**  
Diretor de Operações

**Felix Lopez Cid**  
Diretor de Projetos e Obras

**Henrique Rocha Martins**  
Diretor de Finanças e Desenvolvimento

**Luiz Gustavo Bambini de Assis**  
Diretor de Relações Institucionais

**Raphael Steiman**  
Diretor Comercial

Guilherme Segalla de Mello, Alexandre Claro Fleischhauer e Felix Lopez Cid são diretores estatutários. Segundo o Regimento Interno da Diretoria, Guilherme Segalla de Mello acumula as funções de Diretor de Pessoas, Diretor de Operações, Diretor de Finanças e Desenvolvimento, Diretor de Relações Institucionais e Diretor Comercial.

A MRS adota uma política de remuneração fixa, aprovada em Reunião Prévia de Acionistas em 2012, com bonificação anual por resultados atrelada ao cumprimento de metas pré-estabelecidas. A política é revisada anualmente pelo Comitê Estratégico, com recomendação ao Conselho de Administração para a realização dos eventuais ajustes necessários.



Quer saber mais sobre o perfil da Diretoria da MRS? Clique aqui





# ▶ ÉTICA E INTEGRIDADE

GRI 3-3 TEMA MATERIAL: ÉTICA E PRÁTICAS ANTICORRUPÇÃO | GRI 205-1, 205-2, 205-3, 206-1

Promover uma cultura organizacional ética e transparente é a base do nosso Programa de Integridade. Sob responsabilidade do Comitê de Conduta e Ética e com documentos aprovados pelo Conselho de Administração, o Programa define políticas de conduta e normas anticorrupção que devem ser seguidas por todos os colaboradores em suas atividades profissionais e nos relacionamentos com os nossos *stakeholders*.

## Em 2023, realizamos:

- Revisão e criação de normativos éticos, com controle e monitoramento de aceites e leitura;
- Revisão e criação de treinamentos de *compliance*, incluindo a alta administração, o Comitê de Ética e os terceiros;

- Campanha de disseminação da cultura de *compliance*, com participação da alta administração;
- Revisão da estrutura do Comitê de Ética, incluindo a Gerência Geral Jurídica;
- Implementação de indicadores e monitoramentos para avaliar a adesão ao Programa de Integridade;
- *Due Diligence* (análise prévia para mapeamento de riscos) de Integridade para fornecedores, subcontratados e clientes de negócios alternativos, como locação de frota, consultoria ferroviária e venda de sucata;
- *Due Diligence* de Integridade para contratação de colaboradores em posições estratégicas;
- Identificação e monitoramento de conflitos de interesse e pessoas politicamente expostas;
- Entrevistas de desligamento com exploração sobre ética e integridade.

Para acessar todo o conteúdo das políticas e práticas específicas do Programa de Integridade, aponte a câmera do seu celular para esse QR Code ou clique aqui,



Rodolpho Ortiz no armazém de Jundiá (SP)



Oferecer um ambiente seguro, saudável e harmonioso é compromisso da MRS com todo o seu time e com a sociedade.



## Direitos humanos

Condições adequadas de trabalho e de descanso são direitos fundamentais dos trabalhadores, previstos em lei e garantidos pela empresa nas diretrizes do Código de Conduta e Ética. As violações desses direitos devem ser comunicadas pelo Canal de Denúncias, em atenção aos Direitos Humanos, em respeito à legislação vigente e às boas práticas de mercado (GRI 412-1).

### Nosso canal de denúncias é 0800, é para todos

Qualquer pessoa – colaboradores, terceirizados e público em geral – tem acesso direto ao canal de denúncias **0800 300 4531**. As denúncias podem, inclusive, ser anônimas, relacionadas ao não cumprimento dos compromissos éticos da companhia. Compete à equipe da Gerência de *Compliance*, subordinada à Gerência Geral de Auditoria Interna e Gestão de Riscos, conduzir o processo de investigação de todas as denúncias registradas e, se procedentes, aplicar as penalidades indicadas no Código de Ética e Conduta e no Regulamento Disciplinar da MRS.

### Gestão das denúncias

A cada trimestre, as denúncias e o tratamento dado a elas são reportados ao Conselho de Administração e ao Comitê de Ética, que cuida dos casos mais complexos.

**120** casos tratados

**72** tratados pelo grupo de investigação de denúncias (por exemplo, fraude, assédio moral e discriminação)

**35** demissões      **2** suspensões  
**35** advertências   **1** bloqueio de fornecedor



Não foram identificados ou denunciados casos de corrupção envolvendo pessoas da administração pública, de qualquer esfera - municipal, estadual ou federal.

Não há processos judiciais relacionados à corrupção movidos contra a MRS. Não temos conhecimento de processos contra um ou mais de nossos colaboradores relacionados à corrupção.

Roberta Ferreira no Centro de Controle Operacional, em Juiz de Fora (MG)



## Auditoria Padrão Internacional

Nossas práticas de auditoria interna são certificadas com o *Quality Assurance* (QA), do *Institute of Internal Auditors* (IIA), conforme os melhores padrões internacionais. Para os trabalhos de auditoria interna, gestão de riscos corporativos, auditoria contínua e apuração de denúncias utilizamos metodologia própria. A cada dois anos, nossas atividades de auditoria contínua, gestão do canal de denúncias e dos riscos corporativos são verificadas por consultores externos.

Também classificamos o risco de corrupção, conforme descrito em nosso Dicionário de Riscos, como “Risco de Conduta Antiética/Fraude”.

Em 2023, realizamos:

- 10 auditorias em processos distintos, conforme priorização de riscos.
- 2 consultorias.
- 1 trabalho de verificação dos controles atrelados às ações corretivas já implementadas.
- 2 trabalhos relacionados à Certificação QA do IIA: uma pré-certificação, quando ocorre auditoria prévia, e a certificação propriamente dita, com testes adicionais.

## Crescendo com ética

Motivada pelo grande número de obras previstas para os próximos anos, em função da renovação da concessão,

a equipe de Auditoria Interna iniciou as auditorias exclusivas de validação dos processos de contratação de fornecedores e de verificação das medições dos serviços prestados. Em 2023, foram realizadas quatro auditorias com esse escopo.

## Conscientizar para não errar

Sabemos que a capacitação constante dos colaboradores permite o alinhamento e o acesso à informação de todos nos temas relacionados ao Programa de Integridade. Por isso, os treinamentos funcionais obrigatórios e outros referentes a *compliance*, como o de Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), ganham relevância na agenda interna, tanto na integração de novos colaboradores quanto na reciclagem dos já pertencentes ao time, e nas campanhas de conscientização promovidas pela companhia.

## Parceria legal

Compartilhamos nossas políticas e práticas anticorrupção com nossos parceiros de negócios. Ao se cadastrarem em nosso banco de dados, os fornecedores recebem informações detalhadas sobre nosso Programa de Integridade, nosso Termo Anticorrupção e nosso Código de Ética. Para contratos já firmados, exigimos o cumprimento da Lei 12.846, de 1º de agosto de 2013, pela qual nossos fornecedores devem garantir que as questões contratuais serão desempenhadas de forma ética e responsável.

Michele Teixeira e Leonardo Augusto na oficina de manutenção de vagões de Belo Horizonte (MG)

**99%**  
dos colaboradores ativos, incluindo diretores, concluíram treinamentos do Código de Conduta Ética e do Programa de Integridade.





# GESTÃO DE RISCOS

GRI 3-3 TEMA MATERIAL: GESTÃO DE RISCOS | GRI 2-25, SASB TR-RA-540A.4

Riscos são fatores externos ou internos que podem gerar algum tipo de prejuízo ou impedir o atingimento dos objetivos estratégicos da empresa. Para reduzir aqueles mais impactantes ao negócio, criamos, em 2023, o Comitê de Riscos, estrutura interna formada por representantes a nível de diretoria executiva, responsável por definir os riscos prioritários, estabelecer políticas, regras e estratégias para reduzir os riscos mais impactantes ao negócio. Também foram nomeados os risk leaders, que são colaboradores que devem identificar fatores de riscos e controles e elaborar planos de ação para as deficiências encontradas nos controles. Em 2023, o risco corporativo mapeado foi de interrupção da operação.

## Lado a lado com a estratégia

Orientados pela Agenda Estratégica ESG, definimos duas grandes frentes para a gestão de riscos.

→ →  
**Ações de médio prazo**  
revisar continuamente a matriz de riscos

→ → → →  
**Ações de longo prazo**  
fortalecer a governança de gestão de riscos

Emílio Vieira na oficina de manutenção de locomotivas de Jundiaí (SP)

Revisamos nosso Dicionário de Riscos - que compõe os procedimentos atualmente adotados pela área de Auditoria Interna - e incluímos riscos com foco em ESG: mudanças climáticas, transição energética e geopolítico. O risco “mudanças climáticas” está incorporado à matriz de risco inerente da companhia, sendo tratado estrategicamente e desdobrado de forma plurianual para garantir a correta resiliência ao negócio da MRS.

## Riscos operacionais

Para atuar de forma preventiva na identificação dos riscos operacionais, contamos com os equipamentos ATGMS (*Autonomous Track Geometry Measurement System*), e VTI (*Vehicle Track Interaction*), embarcados nas locomotivas dos trens de produção e, que têm, a função de inspecionar a interação veículo/via de toda a malha ferroviária em ciclos que ocorrem a cada três dias, aproximadamente, e mantemos três processos para inspeção da via permanente.



### Inspeção de geometria

Verifica defeitos de desalinhamento vertical ou horizontal dos trilhos causados por problemas com fixação, desnivelamento, compactação de lastro, superelevação, entre outros.

### Inspeção de trincas internas

Pode diagnosticar defeitos de início de ruptura do trilho causado por desgaste, excesso de carga, alta rigidez do lastro, etc.

### Inspeção superficial de trilho com RIV (veículo de inspeção de trilho)

Possibilita identificar desvios de rugosidade na região de contato com a roda do boleto do trilho, causado por desgaste de contato.

## RESULTADOS DOS PROCESSOS PARA INSPEÇÃO DA VIA PERMANENTE

Parâmetros	Equipamento	2021	2022	2023
Bitola e geometria	TEV	3.536	1.546	3.674
Bitola e geometria (aprox.)	ATGMS	-	10.000	43.322
Defeitos superficiais e perfil de trilho	RIV	4.578	4.153	2.395
Ultrassom	US	5.472	4.497	4.026
Variação vertical da via	VTI	105.915,60	100.975,60	155.726,00

#### Notas:

A baixa produção do RIV se deu pela baixa produção da esmerilhadora em 2023.

ATGMS: A partir de ago/23, implementamos efetivamente o processo de inspeção com esse equipamento, tratando e gerando alertas com os dados.

RIV: Baixa produção em função do desempenho operacional da esmerilhadora (o RIV trabalha gerando informações para a esmerilhadora, se ela não trabalha o RIV não precisa inspecionar).

TEV: Retomada a operação com capacidade efetiva em 2023.

VTI 1 entrou em operação em setembro de 2020 e VTI 2 em novembro de 2022





## ▶ INOVAÇÃO E TECNOLOGIA

TEMA MATERIAL: INOVAÇÃO E TECNOLOGIA  
GRI 3-3

Para a MRS, inovar é propor soluções em bases sustentáveis, com objetivo de gerar valor, atendendo às necessidades da empresa de forma criativa, eficiente e eficaz. Para isso, estabelecemos um ciclo robusto e ágil para identificar problemas, avaliar soluções, testar hipóteses e construir protótipos a partir de um Produto Mínimo Viável (MVP). Com base no valor gerado, escalamos a solução como um projeto maduro. Desde 2020, 102 iniciativas foram propostas e, 53 delas, concluídas.

### Nosso time de inovação

- Duas diretorias com núcleo de inovação próprio.
- Uma Gerência de Gestão da Inovação.
- 50 embaixadores nas áreas de Manutenção, Operações, Comercial, Finanças e Recursos Humanos, treinados e capacitados para identificar necessidades e oportunidades.

## R\$ 3 milhões

aportados em projetos próprios de inovação

## R\$ 3,8 milhões

investidos em iniciativas em **colaboração com parceiros** - compartilhando custo, risco e retorno

## R\$ 6,1 milhões

em **benefício fiscal**, captados para projetos de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I) via Lei do Bem, maior captação da história da MRS

## R\$ 4,4 milhões

por meio de **editais de fomento** à inovação

## R\$ 27,4 milhões

de retorno estimado em projetos

Conheça a lei do bem, clique aqui ou acesse o QR Code



“

Inovação e tecnologia sem link com a estratégia não fazem sentido para a MRS. Aqui, todos os investimentos em inovações devem servir aos objetivos do nosso negócio, ou seja, precisam trazer melhorias aos processos, aumento da eficiência ou da disponibilidade dos ativos e ajudar a desenvolver novas abordagens para o negócio. Indo além de benefícios operacionais, as inovações servem, também, para proporcionar desenvolvimento e promover a saúde e a segurança dos colaboradores e da sociedade.”

Pedro Henrique Oliveira,  
Gerente de Gestão da Inovação



## Juntos somos mais fortes

Estimular o fortalecimento de ecossistemas de inovação em nossa área de abrangência é uma premissa da MRS, sobretudo considerando que nossas operações estão concentradas na região mais próspera do país. Acreditamos que a inovação é uma força transformadora capaz de impulsionar o progresso econômico e social dos territórios, além de promover um futuro mais sustentável.

Um dos principais pilares da criação de ecossistemas de inovação robustos é a capacitação das pessoas em tecnologia. Em 2023, ampliamos nossos esforços para capacitar e desenvolver talentos locais em parceria com a Edumi, uma organização de impacto social, da sociedade civil, que capacita jovens de baixa renda para o mercado de tecnologia por meio de uma plataforma digital. Incentivamos nossos colaboradores a contribuírem com mentorias para os jovens e a iniciativa se tornou, também, um catalisador de crescimento para as comunidades próximas à nossa malha ferroviária.



**28**  
**Jovens formados** na parceria com a Edumi, com idade entre 18 e 27 anos (43% pretos e 46% mulheres)



**21**  
**idades contempladas**, nos três estados de atuação da MRS



**300**  
**horas de conteúdo em aulas on-line**



**Criação do banco de talentos** (exclusivo para os alunos da Edumi) para as próximas vagas abertas externamente pela MRS

## COMPARTILHAR E COLABORAR

Para ampliar o impacto positivo de nossa atuação, consolidamos parcerias com hubs de inovação (espaços temáticos, físicos ou virtuais), startups e empresas de tecnologia, estimulando o compartilhamento de conhecimentos e experiências.

**HUB DE INOVAÇÃO MOINHO - JUIZ DE FORA (MG):** neste ambiente, nossos colaboradores oferecem, de maneira recorrente, palestras e mentorias para empreendedores locais, de forma voluntária.

**JF SUMMIT - JUIZ DE FORA (MG):** patrocinamos e marcamos presença no maior evento de inovação e empreendedorismo da Zona da Mata mineira, que reuniu mais de 2 mil pessoas. Em nosso estande, oferecemos um espaço para palestras e estivemos abertos para conversas, entrevistas e troca de experiências, atraindo empreendedores de startups e de outros modelos de negócio de todo o país.

**INOVAP:** participamos das discussões e estamos contribuindo para a construção do Inovap - EEcosistema de Inovação do Alto Paraopeba - que propõe a integração de diversos atores do ambiente de inovação dos municípios do Alto Paraopeba (MG).

**DIA NACIONAL DA INOVAÇÃO:** em comemoração à data, 19 de outubro, abrimos as portas de unidades de Minas Gerais - Juiz de Fora, Congonhas e Belo Horizonte -; do Rio de Janeiro - Arará -; e de São Paulo - Santos e Jundiaí - para 300 pessoas, oferecendo mais de 40 palestras, oficinas de crochê e de cerveja artesanal, além de um workshop de programação em *python* com o objetivo de promover o desenvolvimento e estimular a ação empreendedora.



Marcela Araújo na oficina de manutenção de locomotivas de Belo Horizonte (MG)



Nos projetos realizados em 2023, foi possível aplicar o Mapa de Valor da Inovação - *framework* baseado na metodologia do relato integrado e desenvolvido em 2022-, contribuindo para o amadurecimento da metodologia. O mapa foi construído para que os resultados e valores gerados pela inovação fossem medidos por meio de indicadores, reduzindo sua subjetividade. Outro objetivo é dar visibilidade à inovação para além do retorno financeiro e, assim, mudar a cultura de que o retorno precisa estar expresso em valores monetários.

Os descritivos dos capitais foram alterados em relação à proposta inicial para que refletissem, com precisão, os valores gerados pelos projetos, alinhados aos objetivos estratégicos.

## FINANCEIRO

Conjunto de recursos gerados a uma organização para serem utilizados na produção de bens, na prestação de serviços e na manutenção do negócio. Geração de caixa na companhia pelo resultado de projetos de inovação: redução orçamentária, aumento de receita etc.

## MANUFATURADO

Objetos físicos manufaturados, não naturais, ou unidade de produção disponíveis a uma organização para uso na produção de bens ou na prestação de serviços (ativos, ciclo de transporte, disponibilidade).

## HUMANO

Experiência, satisfação e felicidade das pessoas e suas motivações no trabalho, incluindo alinhamento e apoio à estrutura de governança, ao gerenciamento de riscos e aos valores éticos. Lealdade e motivação para melhorar processos, bens e serviços, incluindo a capacidade de liderar, gerenciar e colaborar.

## INTELECTUAL

Intangíveis organizacionais baseados em conhecimento, entre eles, a propriedade intelectual, tais como patentes, direitos autorais, *softwares* e licenças. Abarca, também, conhecimento tácito, sistemas, procedimentos e todo o aprendizado gerado ao realizar um projeto de inovação.

## DADOS

Geração e análise de dados sobre todas as esferas da organização (por exemplo, ativos, produção e pessoas) e partes relacionadas (clientes, fornecedores, comunidade, entre outros) para melhoria do serviço prestado. Os projetos de inovação têm como resultado captação de novos dados, análise e inteligência avançada de dados capazes de gerar otimizações, previsões, melhorias de desempenho etc.

# Programas e iniciativas que nos enchem de orgulho

## Visão computacional

Depois de já estabelecido o monitoramento por meio de tecnologia e desenvolvimento de inteligências específicas para análise de comportamento, em 2023, uma nova frente de trabalho foi incorporada ao projeto de video *analytics* (análise automática de conteúdo em vídeo), desta vez para a detecção da fadiga de maquinistas, a fim de aperfeiçoar a segurança dos colaboradores e da operação ferroviária. Ainda em 2023, implementamos dois dispositivos em uma locomotiva dedicada ao trecho Campo Grande (SP) x Jundiaí (SP) e outro em um equipamento de manutenção de via permanente, de alto valor agregado, responsável pela renovação do lastro nos trechos da Ferrovia do Aço e da Serra do Mar. Após uma nova fase de testes, será iniciado o plano de escalada da solução.

As imagens aéreas captadas por drones já são utilizadas na inspeção, na análise e na detecção das condições da via permanente. A inteligência artificial,

criada em conjunto com *startup* parceira, identifica anomalias em itens ao longo da via.

**Imagens aéreas:** com uso de inteligência artificial, imagens aéreas captadas na inspeção da via permanente já permitem detectar anomalias, por exemplo, em parafusos, tirefond (parafuso específico usado na fixação de trilhos e dormentes), grampos e placas.

**Imagens por portais:** concluímos a especificação para o portal de inspeção sobre a utilização de tecnologia capaz de detectar movimentação de cargas em circulação ferroviária.

Uma solução de visão computacional está instalada no pátio de Cruzeiro (SP), sendo capaz de alertar parâmetros por vagão, de centralização da carga limite dentro do envelope do vagão e de distância da carga em relação às cabeceiras dos vagões. Ao acusar uma anomalia, o sistema envia um alerta para a equipe do Centro de Controle da Manutenção (CCM), que interrompe a circulação da composição e aciona a equipe de atendimento externo para tratativas. Por ora, a solução está implementada para bobinas - carga que representa 90% dos incidentes de movimentação durante o transporte. O próximo passo é concluir o desenvolvimento para detecção de outros tipos de carga. Essa iniciativa recebeu o reconhecimento no Prêmio ANTT - Destaques 2023, na categoria Atenção ao Usuário.

## IA por mais segurança nas PNs

Estamos usando a Inteligência Artificial (IA) para reduzir acidentes em passagens em nível. Testamos um sistema composto por câmera, alerta sonoro e *software* específico capaz de informar, em tempo real, alertas de obstruções nas passagens em nível. Com isso, medidas preventivas poderão ser tomadas com agilidade, como o deslocamento de equipe de escolta ferroviária para apoio in loco e até paralisação do tráfego ferroviário até que ocorra a desobstrução. Ao longo de 2023, a solução foi validada para implantação em mais passagens em nível, ainda em caráter de testes.



Passagem em nível em que foi testada a solução, em Barra Mansa (RJ)

## Manufatura Aditiva

O Centro de Desenvolvimento de Tecnologia - Manufatura Aditiva por Deposição a Arco (CDT Mada) - aprovou, junto à Empresa Brasileira de Pesquisa e Inovação Industrial (Embrapii), a realização do projeto Dedicar, que consiste no desenvolvimento de um sistema inteligente para monitoramento e controle do processo de deposição com energia direta com arames. Após o desenvolvimento completo, o sistema será utilizado na fabricação e na recuperação dos componentes de nossos ativos.

Trata-se de uma iniciativa coletiva das empresas e das instituições que integram o CDT Mada - Instituto Senai de Inovação em Metalurgia e Ligas Especiais, MRS Logística, ArcelorMittal, Belgo Bekaert e Delp Engenharia -, em parceria com as *startups* 3D Lopes e Strokmatic, com o Instituto Senai de Inovação em Processamento a Laser e com o Instituto Senai de Inovação em Sistemas Embarcados, para desenvolver uma rede neural artificial. O objetivo é prever e monitorar o comportamento do cordão depositado em função das variáveis dos processos de Manufatura Aditiva por Deposição a Arco e Deposição de Metal a Laser com arame (LMD-W).



## Forecast vagões clientes HH

Por meio de uma Prova de Conceito de solução de inteligência avançada de dados para *forecast* de vagão para clientes, foi possível identificar a condição ótima da distribuição dos vagões. A solução consiste no uso de *machine learning*, a partir do histórico de envio e utilização de clientes, capaz de realizar projeção ótima, garantindo aumento da disponibilidade de vagões e locomotivas, o que reduz a necessidade de aquisição de ativos. Depois da evolução do algoritmo desenvolvido na Prova de Conceito e na automatização das bases de dados para teste em condição operacional, espera-se retorno de R\$ 27 milhões considerando um cliente.

## OPV - Otimização de distribuição de vagões para oficinas

Neste caso, conduzimos a Prova de Conceito de solução de otimização para distribuição ótima de vagões para manutenção, com foco em redução de custo e disponibilidade dos ativos. Considerando as condições das oficinas (estoque, escopo de manutenção, disponibilidade etc.) e dos ativos (localização, demanda de manutenção, demanda), a inteligência direciona o vagão de forma ótima, aumentando a disponibilidade

dos ativos, o que permite reduzir a necessidade de aquisição. Os próximos passos são evoluir o algoritmo desenvolvido na Prova de Conceito e automatizar as bases de dados para teste em condição operacional.

## Medição de sapata de freio por IA

Elaboramos uma Prova de Conceito para desenvolvimento de inteligência artificial para inspeção e medição de sapata de freio de vagão por meio de video *analytics*. Para isso, desenvolvemos um algoritmo capaz de medir as sapatas, aumentando a disponibilidade dos ativos (locomotivas e vagões) e reduzindo o trem hora parado (THP) neste tipo de inspeção. Um processador estruturante será adquirido para aplicação do modelo em ambiente operacional.

## Controle de estresse térmico

Desenvolvemos um equipamento para refrigeração da cabine da locomotiva a fim de garantir a temperatura adequada no interior das máquinas que não possuem ar-condicionado. O equipamento desenvolvido tem o objetivo de melhorar a condição de trabalho e será testado em condição real.



O Open MRS foi criado para potencializar a inovação, de forma colaborativa e diversa, por meio de interação com agentes externos do mercado, como *startups*, universidades e núcleos de tecnologia e inovação. Seu objetivo é desenvolver a logística do futuro solucionando desafios enfrentados pela MRS. Em 2023 foram propostos dois desafios (veja box). A participação dos interessados ocorreu de forma on-line, permitindo amplo acesso. A edição 2023 do Open MRS será concluída em 2024, após o período de coleta dos resultados e direcionamentos de *rollout* (etapa de implantação gradual).

## ENTENDA CADA DESAFIO

**1. MITIGAÇÃO DOS IMPACTOS DA UMIDADE NO MINÉRIO:** de que maneira podemos reduzir os impactos da umidade no minério que ocasiona em recheio (espalhamento após a descarga) e otimizar o processo de espalhamento da carga e da retirada da água aparente?

**Status:** será realizada Prova de Conceito (POC), em 2024, para avaliação de braço robótico para sucção de água com o fornecedor Instor.

**2. OTIMIZAÇÃO DA ANÁLISE PREDITIVA DE DESLIZAMENTO DE TALUDES E ATERROS:** de que maneira podemos otimizar a análise preditiva de deslizamento de taludes e aterros reduzindo os impactos operacionais?

**Status:** será realizado teste de solução do fornecedor Sipremo, no primeiro semestre de 2024, para identificação e alerta de eventos de deslizamento.

Quer saber mais informações sobre o Open MRS?  
Clique aqui ou aponte a câmera do celular para esse QR Code.



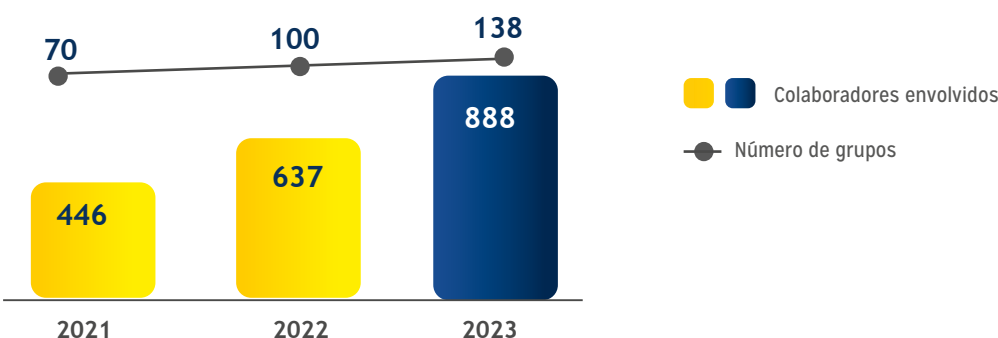
## Grande Encontro

Por mais um ano, marcamos presença no evento anual promovido pela União Brasileira para Qualidade (UBQ), que estimula o compartilhamento das melhores práticas na gestão da qualidade de grandes corporações do país. A MRS participou nas categorias *Lean* e CCQ - Círculos de Controle da Qualidade.



Com o objetivo de disseminar a cultura de inovação entre os colaboradores, o programa GMC (Grupos de Melhoria Contínua) foi intensificado em 2023, ampliando as oportunidades de reconhecimento e premiação para todos os integrantes de grupos de melhoria. Depois do programa Campeonato MRS ter cumprido seu papel, ajudando a alavancar a produtividade da companhia, instituímos o GMC como o grande centralizador das iniciativas de melhoria, buscando aprimorar, ainda mais, nossas soluções e continuar elevando nosso patamar de atuação. Foram concluídos 138 projetos conduzidos por colaboradores operacionais, que receberam capacitação no método de solução de problemas. O fortalecimento do GMC promoveu ainda mais a cooperação entre áreas e o desenvolvimento e ampliação de competências dos colaboradores.

### GRUPOS GMC



Um dos grupos vencedores de 2023, com o projeto “Reduzir Tempo Médio de Formação do 272 Vazio”, o “No Trilho” vai representar a MRS no evento Grande Encontro de 2024, promovido pela UBQ



Nossa participação no Grande Encontro 2023 promoveu o reconhecimento de nossos colaboradores que se destacaram na busca constante pela melhoria, além de ter sido uma ótima oportunidade de aprender com quem é referência no mercado em métodos e práticas de gestão. Isso tudo está diretamente conectado ao nosso referencial estratégico, reforçando os princípios de excelência, pessoas e abertura ao novo.”

Aline Toledo,  
Coordenadora de Melhoria Contínua



## Criatividade + ação é inovação

Desde 2001, estimulamos o potencial criativo dos nossos colaboradores por meio do Programa Ideias em Ação, para gerar engajamento e promover um ambiente de trabalho dinâmico, que valoriza a contribuição de cada pessoa, encorajando a experimentação, gerando valor, melhorando processos e impulsionando a cultura da inovação na empresa.



**800**  
ideias cadastradas

**715**  
colaboradores participantes

**65**  
ideias implantadas, individuais e coletivas, envolvendo  
**104 colaboradores**

**Temas:** segurança, produtividade, eliminação de desperdícios, eficiência operacional e redução de gastos.

Premiação  
**colaboradores elegíveis**  
**R\$ 166.240,00**

Ganho financeiro incremental  
**R\$ 6,4 milhões**  
(alcançado com  
**14 ideias mensuráveis**)

No acumulado  
(desde 2013)  
**R\$ 55,5 milhões**

(obs.: considerando a atualização monetária e a perpetuidade das ideias, o que é aprovado em um ano continua nos anos seguintes).

## RESULTADO FINANCEIRO ACUMULADO (R\$ milhões)

■ Incrementos anuais atualizados pelo IPCA  
■ Acumulado de anos anteriores



Já desconta gastos com implantação ; Atualização do IPCA com base de Dez/23; Valores acumulados considerando a perpetuidade dos ganhos

### Notas

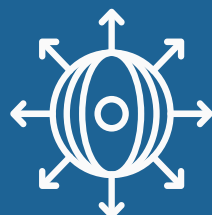
1) Os ganhos incrementais anuais indicados no gráfico são referentes ao cálculo de retorno financeiro obtido considerando os 12 primeiros meses de medição, após a ideia implementada.

2) Considerando que uma ideia altera um processo, os ganhos continuam nos anos seguintes e estão considerados acumulados dos anos anteriores, apenas com atualização monetária pelo IPCA.

## ▶ SEGURANÇA CIBERNÉTICA E DA INFORMAÇÃO

Para nós da MRS, a proteção dos ativos do negócio no ambiente da cibersegurança é crucial para salvaguardar informações confidenciais, dados sensíveis e garantir a integridade operacional e a sustentabilidade da companhia. Isso inclui dados dos clientes, propriedade intelectual, planos estratégicos e outros ativos críticos. O ano de 2023 foi marcado por desafios globais na cibersegurança e, cientes da criticidade envolvida, realizamos investimentos estratégicos e robustos em nossa infraestrutura tecnológica, demonstrando nossa extrema dedicação com a proteção dos ativos do negócio.

### Investimos R\$ 2,5 milhões em segurança cibernética e da informação



#### Desenvolvimento e Fortalecimento de Infraestrutura

Implementamos tecnologias para proteger sistemas contra intrusões, *malwares* e outros ataques cibernéticos.



#### Capacitação e Treinamento de Colaboradores

Realizamos programas contínuos de conscientização em segurança da informação para assegurar que nossos colaboradores sejam a primeira linha de defesa contra ameaças digitais, adotando atitudes seguras em suas rotinas de trabalho e na vida pessoal.



#### Sistema de Gestão

Atualizamos constantemente nossas políticas, conforme padrões de mercado, para proteção de dados e privacidade, incluindo o avanço de cumprimento à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).



#### Resposta a Incidentes e Recuperação

Reforçamos a capacidade de resposta a incidentes de segurança e de recuperação de sistemas para garantir a continuidade do negócio em cenários adversos.



## Respeito à privacidade e aos direitos individuais

Nossa cultura organizacional, centrada na ética e no respeito à privacidade e aos direitos individuais, em plena conformidade com os fundamentos e princípios da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), demonstra nosso compromisso com a proteção de dados pessoais de todos os nossos *stakeholders*. Contamos com o forte comprometimento de nossas lideranças e com instrumentos de suporte, como o Código de Conduta Ética, políticas, treinamentos, investimentos, tecnologia e governança.

### Capacitação e cultura organizacional

Em 2023, realizamos campanhas de treinamento e sensibilização para garantir que nossos colaboradores compreendessem a importância da LGPD, dos princípios de privacidade e da proteção de dados pessoais no seu dia a dia. Mais de 88% dos colaboradores concluíram o treinamento no Portal RH, sistema de gestão de pessoas da empresa. Depois do onboarding, a capacitação se mantém de forma contínua e obrigatória.

### Atualização de políticas e processos

Revisamos as nossas políticas internas, os processos de negócios e nossos termos de serviço para garantir conformidade com a LGPD, a fim de identificar e reduzir os riscos relacionados à privacidade e à proteção de dados pessoais.

### Tecnologia

Por meio de ferramentas tecnológicas, centralizamos todas as atividades de tratamento de dados pessoais, o que nos confere agilidade para executar ações de proteção necessárias.

### Governança

Nossa estrutura de governança contempla um Encarregado pela Proteção de Dados Pessoais, que supervisiona a conformidade e atua como ponto de contato entre a MRS, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) e os Titulares de Dados Pessoais.

### Engajamento com *stakeholders*

Valorizamos cada feedback dos nossos *stakeholders* e estamos sempre buscando conhecer boas práticas relacionadas à gestão da privacidade e da proteção de dados pessoais para aprimorar nosso processo. Nossos canais de relacionamento para os públicos são:

**MRS pra você:** conteúdos veiculados via *Microsoft Teams*, mensalmente, em formato de pílulas, para toda a companhia;

**Reuniões de Gestão Participativa (RGPs):** momento em que os gestores repassam informações às equipes para alinhamento dos times;

**Comissão de Privacidade:** reunião bimestral com gestores para a troca de ideias e avaliação periódica do Programa de Privacidade na MRS;

**Clipping:** Seleção de notícias a respeito da LGPD e de temas correlatos para veiculação nos canais internos de comunicação da companhia;

**E-mail oficial da privacidade e proteção de dados pessoais na MRS:** envio de conteúdos pela conta [privacidade@mrs.com.br](mailto:privacidade@mrs.com.br) para públicos específicos;

**Participação em cursos e eventos sobre privacidade e proteção de dados pessoais:** promovidos pelo sistema SEST/SENAT para empresas do setor de transporte.

### Monitoramento e avaliações de impacto

Avaliações regulares de impacto à proteção de dados nos permitem identificar e reduzir, proativamente, potenciais riscos sobre as informações.

### Embaixadores da privacidade

Temos 40 colaboradores que, após participarem de treinamento específico, atuam em todas as Gerências Gerais da MRS como Embaixadores da Privacidade, a fim de propagarem os princípios da segurança cibernéticas em seus times.

#### ENCARREGADO PELO TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS - DPO

E-mail:  
[privacidade@mrs.com.br](mailto:privacidade@mrs.com.br)

Política de Privacidade:  
[www.mrs.com.br/aviso-de-privacidade/](http://www.mrs.com.br/aviso-de-privacidade/)

Termos e Condições de Uso:  
[www.mrs.com.br/termos-e-condicoes-de-uso/](http://www.mrs.com.br/termos-e-condicoes-de-uso/)

Aviso de *Cookies*:  
[www.mrs.com.br/aviso-de-cookies/](http://www.mrs.com.br/aviso-de-cookies/)



# NOSSO JEITO DE CUIDAR DO PLANETA





## SISTEMA DE GESTÃO AMBIENTAL

GRI 304-1, 304-3

Nosso Sistema de Gestão Ambiental (SGA) é robusto e nos permite adotar as melhores práticas para gestão dos programas ambientais, controle dos riscos ambientais e otimização dos custos operacionais. O desempenho dos processos é informado pelo SGA preventivamente, o que contribui para eliminar e minimizar os possíveis impactos ambientais, reduzir as ocorrências, preparar os colaboradores adequadamente e garantir, com maior nível de acerto, a condução da estratégia ambiental e dos compromissos assumidos com os órgãos competentes.

Mantemos nosso licenciamento ambiental unificado junto ao Ibama através da Licença de Operação LO 988/2010 - 2ª renovação - 2ª retificação, contemplando licenciamento da operação e da manutenção ferroviária, além dos complexos de oficinas em Belo Horizonte (MG), Jeceaba (MG), Conselheiro Lafaiete (MG), Barra do Piraí (RJ), Santos (SP), Cubatão (SP) e Jundiaí (SP), assim como unidades/atividades de suporte, consolidando, em uma única licença de operação, todas as nossas atividades. Isso otimiza a execução dos programas ambientais, melhora a gestão e promove a sinergia dos resultados e controles ambientais.



Impactar positivamente o meio ambiente e a sociedade, oferecendo soluções logísticas sustentáveis, é um dos principais norteadores da estratégia de negócios da MRS. Nos orgulhamos de evoluir, a cada ano, no cumprimento de nossas metas ambientais.

Ainda destacamos que cumprimos com todos os requisitos ambientais legais e mantemos todas as demais autorizações vigentes junto aos órgãos ambientais, tais como outorgas de uso de recursos hídricos, autorizações de supressão de vegetação (ASV), entre outras.

## Gerência Verde

Buscando intensificar a atuação nos pilares ambiental e social, em 2022 foi criada a Gerência Geral de Meio Ambiente e Políticas Sociais. A estrutura, que incorporou a Gerência de Gestão Ambiental, antes ligada à Gerência Geral de Segurança e Meio Ambiente, também deu origem à Gerência de Licenciamento Ambiental, em 2022. Já em 2023, foi criada a Gerência de Políticas Sociais, última gerência a fazer parte da nova estrutura. Essa reformulação ampliou a governança dos temas na companhia e, consequentemente, as oportunidades de performance a partir dos novos escopos:

### GERÊNCIA DE LICENCIAMENTO AMBIENTAL

Gestão dos processos de licenciamento e autorizações ambientais da MRS, considerando os desafios de implantação das novas obras previstas a partir da renovação da concessão.

### GERÊNCIA DE GESTÃO AMBIENTAL

Gestão das condicionantes das licenças e autorizações ambientais e do atendimento às atividades do SGA, promovendo a regularidade ambiental das operações da empresa.

### GERÊNCIA DE POLÍTICAS SOCIAIS

Relacionamento com as comunidades vizinhas à ferrovia, incluindo elaboração da estratégia, execução e gestão dos impactos, por meio da construção de diretrizes e políticas sociais que norteiam a atuação da MRS (remoção de pessoas, impactos de obras e diálogo social).

**R\$ 21,3 milhões** investidos em projetos/ atividades ambientais:

- ▶ Gerenciamento de resíduos
- ▶ Gerenciamento de efluentes e recursos hídricos
- ▶ Recuperação de áreas degradadas
- ▶ Manutenção de plantios compensatórios
- ▶ Gerenciamento de qualidade do ar
- ▶ Programas ambientais



# Prevenção e atendimento a ocorrências ambientais

## Preparados para as emergências ambientais

Como parte do nosso Plano de Atendimento à Emergência Ambiental, vigente e público, temos um programa de prevenção e atendimento às ocorrências ambientais. Nossas equipes fazem inspeções periódicas, promovem diálogos diários e simulados para manter os colaboradores treinados e prontos para intervir em caso de necessidade. Os kits de emergência ambiental estão disponíveis em unidades estratégicas e há, em cada um, mais de 15 itens. Os kits-reboque para acoplagem em diferentes veículos automotores estão equipados com mais de 20 peças e devem ser usados em atendimento às ocorrências com alto grau de criticidade. Há, ainda, os kits veiculares e de limpeza para ocorrências com menor potencial de dano.

Além disso, mantemos contrato com empresa especializada em atendimento a emergências ambientais, com atuação 24h por dia, podendo ser acionada em casos de ocorrências de grande porte. Entretanto, devido à boa performance e ao controle, em 2023, não tivemos qualquer acionamento.



As ações coordenadas junto à nova Gerência de Políticas Sociais estão rendendo bons frutos para as comunidades próximas à ferrovia, por exemplo, as atividades de educação socioambiental (panfletagem, palestras, escuta ativa entre outras) referentes aos impactos das novas obras previstas no aditivo ao contrato de concessão.

Nos meses de junho e julho, mobilizamos cerca de 140 colaboradores, de dez localidades diferentes, para o treinamento prático sobre “emergências ambientais” nos três estados de atuação.

Com a participação do Corpo de Bombeiros, promovemos um simulado de grande porte no complexo do P1-07, em Jeceaba (MG). Simulamos o vazamento de cerca de 15 mil litros de diesel, acompanhado de possível incêndio em locomotiva, com necessidade de salvamento do maquinista que estava desacordado. Participaram colaboradores de diversas áreas, dos estados de Minas Gerais, Rio de Janeiro e São Paulo, além de outras empresas do setor ferroviário.



**PARE, OLHE, ASSISTA!**



Simulado de acidente de grande porte em parceria com órgãos públicos e outras ferrovias



Lucas Vale, analista de Políticas Sociais, mostrando vídeo das obras em Barra do Piraí (RJ) e explicando detalhes da obra a um morador

## Compromisso na cadeia de valor

Solicitamos aos nossos fornecedores que também estejam comprometidos com as ações preventivas e de atendimento às emergências. A empresa operadora e mantenedora dos postos de diesel, por exemplo, um dos nossos principais insumos, deve apresentar e manter atualizados os planos de gerenciamento de riscos e de atendimento à emergência. Todas as empresas contratadas para execução de obras são obrigadas a manter kits de emergência ambiental nos canteiros de obras e a treinar os colaboradores para seu uso adequado. Essas obrigações estão previstas e firmadas por meio dos contratos de prestação de serviços e dos procedimentos internos específicos que são exigidos para cada grupo de fornecedores.

## Proteção da biodiversidade

GRI 304-1, 304-3

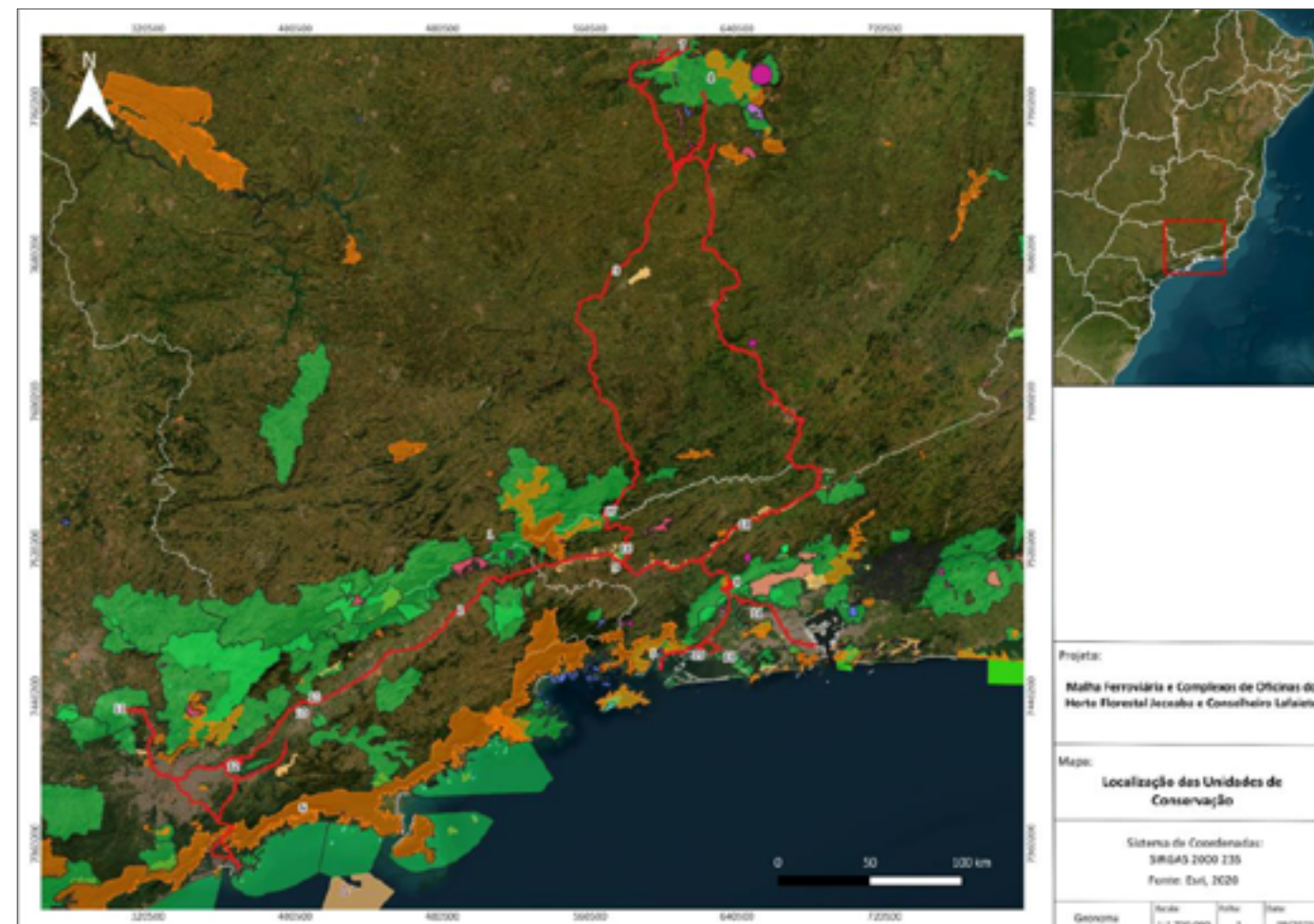
Nossos trens passam por regiões de proteção da biodiversidade, em área de dois importantes biomas brasileiros - a Mata Atlântica e o Cerrado -, onde estão localizadas 17 Unidades de Conservação (UCs). A beleza da paisagem diária que se descortina nos trajetos percorridos por nossas composições são motivo de orgulho e admiração. Sabemos o quanto é importante preservar nossas riquezas naturais, por isso, atuamos com responsabilidade e seriedade na

redução e na compensação dos eventuais impactos de nossa atividade sobre a flora e a fauna dessas regiões. Toda e qualquer obra ou intervenção da MRS é precedida de autorizações legais dos órgãos ambientais competentes. Cortes de árvores e intervenções em Áreas de Preservação Permanente (APP), se necessários, são acompanhados de plantios anuais para compensação, com monitoramento até sua plena recuperação.

Erosão, desgastes e infiltração no solo são pontos de atenção para a operação ferroviária, portanto, locais críticos no que diz respeito à drenagem são continuamente inspecionados para que possíveis ações necessárias sejam executadas de forma preventiva. Os programas de Gerenciamento de Passivos Ambientais e de Gerenciamento de Processos Erosivos envolvem um robusto conjunto de iniciativas direcionadas à manutenção de sistemas de drenagem e à recuperação e manutenções de áreas degradadas.

Em 2023, foram realizados manutenções e monitoramentos em **7 plantios compensatórios, totalizando mais de 23 hectares de áreas em processo de restauração. A manutenção e monitoramento destas áreas ocorrerão até que elas estejam em níveis adequados de restauração.**

## UNIDADES DE CONSERVAÇÃO INTERCEPTADAS PELA MALHA DA MRS



### LEGENDA

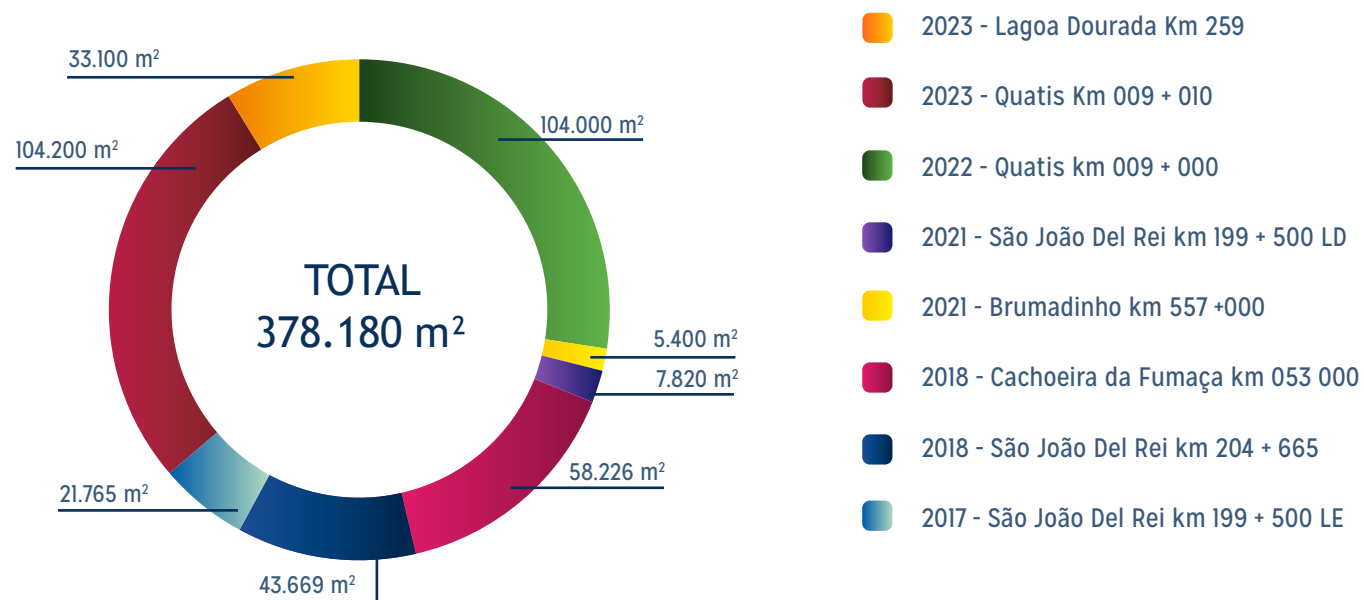
- Malha Ferroviária
- Estação Ecológica
- Unidades de Conservação
- Floresta
- Área de Proteção Ambiental
- Parque
- Área de Relevante Interesse Ecológico
- Refúgio de vida Silvestre



## Áreas degradadas/reabilitadas

Em 2023, investimos aproximadamente R\$ 2,5 milhões na recuperação de áreas degradadas, nos municípios de Quatis (RJ) e Lagoa Dourada (MG), que, juntas, representam 13,7 hectares. Outros R\$ 69 mil foram investidos para manutenção de uma área de 0,54 hectare em Brumadinho/MG, recuperada em 2021, para garantir a eficiência da intervenção realizada, totalizando 14,3 ha de áreas recuperadas pela companhia.

### ÁREAS RECUPERADAS



Nota: Conforme condicionante específica da licença de operação, a MRS possui compromisso de recuperação de determinadas áreas ao longo da vigência da licença. Dessa forma, em 2023 as áreas acima mencionadas foram recuperadas e serão mantidas pelo período mínimo de três anos.

Área em Lagoa Dourada (MG) antes da recuperação e depois de ser recuperada





# Informar, conscientizar, educar e engajar: Programa de Educação Ambiental

Com ações educativas e participativas, capacitamos, habilitamos e informamos colaboradores e comunidades sobre demandas e questões ambientais. Nosso Programa de Educação Ambiental está estruturado em dois pilares: Programa de Educação Ambiental para Trabalhadores (PEAT) e Programa de Educação Ambiental (PEA), com foco nas comunidades dos municípios da área de abrangência da nossa malha ferroviária.



**1400**  
colaboradores  
envolvidos em **50**  
ações do PEAT,  
como campanhas e  
treinamentos



**40**  
ações do PEA  
nas comunidades:  
palestras  
em escolas,  
intervenções  
porta a porta e  
diálogos diretos

## TEMAS ABORDADOS:

- ▶ Sustentabilidade
- ▶ ODS
- ▶ Descarte correto de resíduos
- ▶ Animais peçonhentos
- ▶ Ruídos e materiais particulados
- ▶ Valorização da vida e segurança
- ▶ Utilização do kit de emergência ambiental.

Ação de diálogo direto com a comunidade e panfletagem na Vila dos Pescadores, em Santos (SP)



Ação "Toda vida importa", promovida na Praça da Estação, em Juiz de Fora (MG)



Ação específica sobre compostagem, planejada para estudantes e profissionais da Escola Estadual Doutor Álvaro Rocha, em Barra do Piraí (RJ)





# GESTÃO CLIMÁTICA E EFICIÊNCIA ENERGÉTICA

GRI 3-3 - TEMA MATERIAL GESTÃO DE COMBUSTÍVEIS E ECOEFICIÊNCIA DA FROTA

GRI 201-2, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5, 305-7 SASB TR-RA-110A.1, TR-RA-110A.2, TR-RA-120A.1, SASB TR-RA-110A.3

## Mudanças climáticas

Combater os efeitos das mudanças climáticas no negócio e contribuir com ações de redução dos agentes causadores do aquecimento global compõem nossa estratégia de transição energética sustentável, considerando, sobretudo, a importância que o setor ferroviário pode desempenhar nesse cenário por se tratar de uma das alternativas logísticas mais sustentáveis, na comparação com outros modais. Ainda assim, entendemos a importância de mitigar os impactos provenientes das mudanças climáticas, e é por isso que nossa materialidade engloba o tema de Emissões Atmosféricas e de Gases do Efeito Estufa.



X



O transporte ferroviário pode emitir até **80%** menos dióxido de carbono frente ao modal rodoviário.

### CALCULADORA DE CO<sub>2</sub>

Os ganhos sustentáveis da solução multimodal composta por transporte ferroviário e rodoviário são medidos, de forma efetiva, pela Calculadora de CO<sub>2</sub>, uma ferramenta desenvolvida pelo time da MRS capaz de apontar a redução na emissão de dióxido de carbono, na comparação com fluxos logísticos exclusivamente rodoviários.

Quer saber mais sobre a Calculadora de CO<sub>2</sub> da MRS? Clique aqui ou aponte a câmera do seu celular para esse QR Code.



▶ Avançamos na avaliação do **Carbon Disclosure Project (CDP)**, na dimensão de Mudanças Climáticas, aumentando a nossa nota de C para B-.

Vale destacar que, em 2021, nossa nota era D, o que reforça o amadurecimento do tema na companhia, com avanços importantes em governança climática e evoluções internas, operacionais e estratégicas. Seguimos inventariando os três escopos de emissões de gases de efeito estufa (GEE), com transparência para todos os stakeholders, sendo os dados auditados por terceira parte independente, o que garante confiabilidade nos relatórios e controle de emissões.

▶ Pelo segundo ano consecutivo, recebemos o Selo Ouro no Programa Brasileiro **GHG Protocol**, a maior plataforma nacional de divulgação de dados de emissões de GEE.

▶ Outro importante passo dado foi a criação da Comissão de Descarbonização, formada por colaboradores de diferentes áreas da companhia, que tracionam a agenda climática e reportam a evolução da temática à Comissão ESG, essa por sua vez, formada pela Diretoria Executiva da MRS.

Clique aqui para consultar o questionário da MRS de 2023



Programa Brasileiro  
GHG Protocol

## Emissões absolutas

Nossas emissões absolutas advindas do consumo de diesel representam cerca de 98,5% das emissões dos escopos 1 e 2 da empresa, somando cerca de 619 mil toneladas de CO<sub>2</sub>e - acréscimo de aproximadamente 11,2% quando comparado a 2022. Esse resultado se deu, principalmente, pelo maior volume de carga própria transportada no último ano (74% do total) e, consequentemente, pelo aumento do diesel consumido: aumento de cerca de 15,4% de TKU transportado, na comparação com 2022.

Registramos redução das emissões do consumo de energia (escopo 2) de 16,5% quando comparado a 2022. Em linhas gerais, essa redução se deu, principalmente, tanto pela diminuição no consumo de energia como

também pela redução do fator de emissão dessa categoria (uma vez que houve maior participação de renováveis, na matriz elétrica brasileira).

Aumentamos as emissões absolutas indiretas (escopo 3) na ordem de 55,2% quando comparado a 2022. O número é justificado sobretudo pelo aumento do número de trilhos e dormentes de concreto adquiridos pela MRS para suporte ao projeto de Grandes Intervenções de Via e às obras da renovação da concessão. Além disso, como aumentamos o consumo de diesel, também aumentamos as emissões indiretas advindas desse insumo (produção e ciclo de vida). Importante informar que as categorias inventariadas são as 1,2,3,4,5 e 6, sendo que a MRS estuda oportunidades de ampliação do inventário nos próximos ciclos.

## EMIÇÃO DE GASES DE EFEITO ESTUFA (GEE)

(em toneladas de CO<sub>2</sub>e)

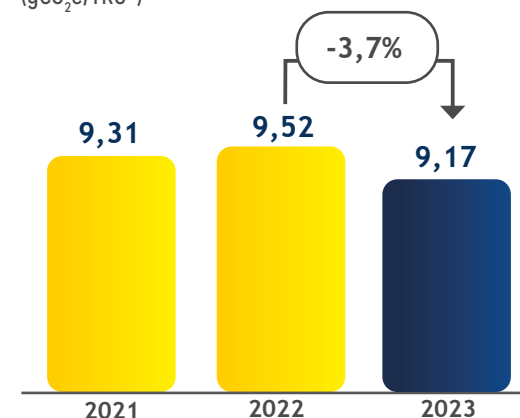




# Emissões específicas

Quantificamos as emissões específicas totais, provenientes do escopo 1, em gCO<sub>2</sub>e/TKU (tonelada por quilômetro útil). Obtivemos o melhor resultado da série histórica, com 9,17 gCO<sub>2</sub>e/TKU, redução de 3,7% quando comparado a 2022. Embora haja ganhos de eficiência energética nesse resultado, a grande justificativa se dá pelo aumento do percentual de biodiesel na mistura do diesel, o que consequentemente reduziu emissões de GEE.

## EMISSÕES ESPECÍFICAS TOTAIS (gCO<sub>2</sub>e/TKU\*)



\*TKU: Tonelada por quilômetro útil, ou seja, somente o peso da carga multiplicado pela distância transportada.

As emissões específicas da frota ferroviária somaram 9,05 gCO<sub>2</sub>e/TKU – uma redução de 3,4%, quando comparado a 2022, devido, principalmente, à maior eficiência das operações e ao aumento do percentual de biodiesel no diesel consumido pela MRS, proveniente do programa nacional RenovaBio.

## EMISSÕES ESPECÍFICAS POR TIPO DE CARGA

Minério

**7,44**  
gCO<sub>2</sub>e/TKU

↓ (redução de 2,1%)

Carga Geral

**13,29**  
gCO<sub>2</sub>e/TKU

↓ (redução de 1,9%)

Agrícolas

**23,31**  
gCO<sub>2</sub>e/TKU

↓ (redução de 1,5%)



Em 2023, deixamos de emitir mais de 23 mil toneladas de CO<sub>2</sub>e para a atmosfera, quando comparado à intensidade de emissões de 2022.



## Iniciativas para a redução da emissão de GEE

1

**Aumento da velocidade dos trens em pontos chave** da ferrovia, sem aumento de consumo de energia, usando a inércia do trem para economizar,

2

**Aprimoramento da condução** pelos maquinistas, com uma **condução eficiente**.

3

**Utilização de locomotivas mais eficientes** com motores a diesel com menor emissão e teste de locomotivas híbridas.

4

**Aumento da produtividade das locomotivas** melhorando o giro de ativos e relação de HP por TB (Potência de Locomotivas por Tonelada Bruta).

5

**Redução do tempo de locomotivas** ligadas desnecessariamente.





## Além dos GEE

Além das emissões de GEE, monitoramos, periodicamente, outras emissões atmosféricas, como os parâmetros de material particulado (MP), NOx e SOx, em algumas oficinas de manutenção e nas operações na malha ferroviária. Historicamente, os resultados estão abaixo dos limites previstos na Resolução CONAMA nº 491/2018 e são reportados com a frequência exigida para o órgão ambiental licenciador.

As emissões atmosféricas resultantes do transporte descargas são monitoradas com o apoio de consultorias especializadas, seguindo duas metodologias aprovadas pelo órgão ambiental: monitoramento da malha ferroviária e das oficinas de manutenção de ativos pelo equipamento *Hi-Vol*, utilizado para medir as partícula sem suspensão na atmosfera, e monitoramento dos vagões durante o transporte de cargas com potencial de arraste eólico, com envio periódico dos resultados para o órgão ambiental. Os valores somam cerca de R\$ 300 mil.

Com foco na redução do impacto ambiental de nossas operações e da melhoria da qualidade do ar para

comunidades próximas à ferrovia, avançamos no plano para ampliação do uso dos aspersores de polímeros - recurso utilizado para reduzir o arraste eólico de partículas, durante o transporte de cargas com baixa granulometria, em vagões abertos.

Em 2023, foram investidos R\$ 10,1 milhões na instalação de duas plantas de aspersão, nos municípios de Sarzedo (MG) e Jeceaba (MG), para transporte de minério em vagões abertos. As duas novas plantas somam-se a outras duas, localizadas em Barra Mansa (RJ) e em Pindamonhangaba (SP).



PARE, OLHE, ASSISTA!



Conheça o aspersor de polímeros mais tecnológico da MRS



Aspersor de polímeros em Sarzedo (MG)

## Gestão de combustíveis e ecoeficiência da frota

GRI 3-3 TEMA MATERIAL GESTÃO DE COMBUSTÍVEIS E ECOEFICIÊNCIA DA FROTA, SASB TR-RA-110A.3

### Sustentabilidade sobre trilhos

Buscando aumentar a capacidade e melhorar a eficiência operacional, seguimos aprimorando o modelo de trem de minério com 272 vagões, duas vezes maior do que o padrão, formado por 136 vagões. Em 2023, grande parte dos esforços em relação ao tema foram direcionados ao aprimoramento do modelo de condução do trem de 272 vagões, a fim de torná-lo cada vez mais eficiente em termos de consumo de combustível. O resultado, ao final de 2023, já foi melhor que o obtido com o modelo padrão, de 136 vagões, em alguns trechos contemplados pelo estudo.

Incorporamos, à frota, **10 novas locomotivas ES-44**, que são mais eficientes do que as atuais; e **vamos receber mais 13, ao longo de 2024**

Avançamos na fase de **especificações técnicas das locomotivas híbridas** para adequação às necessidades específicas da MRS

Recebemos **um novo simulador CORIS**, que traz uma série de novas funcionalidades, gerando mais **agilidade e precisão** para as análises e simulações de condução de trem

Receberemos **em 2024**, uma **locomotiva elétrica** para desenvolver **soluções otimizadas** através de testes em conjunto com o fornecedor

Simulador de condução de trens em Juiz de Fora (MG)





## Nosso jeito de conduzir

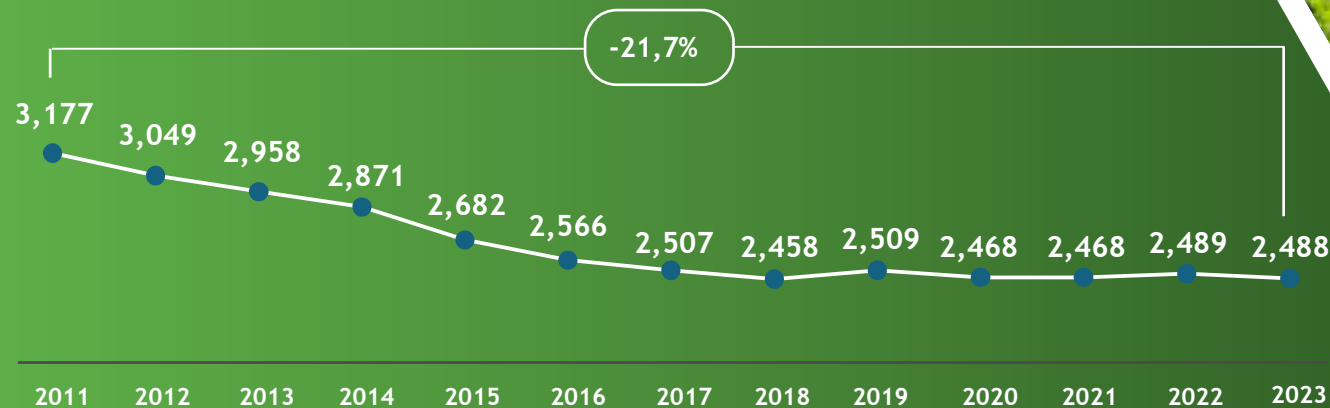
Monitoramos a eficiência energética da nossa operação por meio da medição da quantidade de litros consumidos no transporte de mil toneladas brutas em um quilômetro (litros por mil TKB). O indicador global aponta a eficiência combinada dos três grupos de carga em que a companhia atua: minério, agrícolas e carga geral.

Nosso índice de eficiência energética global foi de 2,488 L/kTKB, superando o resultado de 2022. O ano de 2023 foi ainda mais desafiador em função de um incidente ocorrido na Ferrovia do Aço, o que nos fez mudar drasticamente nossa operação por dois meses, impactando negativamente a eficiência energética. Mobilizamos diversas áreas, adaptamos nosso modelo operacional e aprimoramos a condução dos nossos trens e, inclusive, encerramos o ano com recordes históricos anuais de volume. Caso o período do incidente fosse desconsiderado da análise, o resultado global do ano seria de 2,462 L/kTKB.

**Eficiência energética**  
**2,488** L/kTKB

## EFICIÊNCIA ENERGÉTICA

(em L/kTKB)  
Evolução Global



Sabemos que quanto melhor for nossa eficiência energética (L/kTKB), menor será o total de emissões específicas ( $\text{gCO}_2\text{e/TKU}$ ) e, por se tratar de uma pauta prioritária e estratégica, temos um robusto programa de eficiência de combustível, já consolidado na companhia.

Iniciativas como gerenciamento de condução, utilização de tração distribuída em trens, acompanhamento de melhorias para aumento de velocidades autorizadas,

implementação de AEES (motor automático “start and stop”) e uso de material rodante novo e mais moderno nos permitem reduzir o consumo de diesel e, consequentemente, cumprir a importante missão de reduzir as emissões de GEE.

Como resultado, podemos observar que a eficiência energética evoluiu de 3,177 L/kTKB, em 2011, para 2,488 L/kTKB, em 2023, representando melhora de 22% desde então.



## Minério

O resultado da eficiência energética do grupo Minério foi de 2,138 L/KTKB, com 1% de aumento em relação ao ano anterior. Este resultado foi influenciado negativamente pelo incidente antes mencionado, dado que o segmento do minério foi o mais afetado, devido à localização da ocorrência. Ao excluir o impacto do incidente, o resultado seria de 2,112 L/kTKB, representando uma melhora de 0,2% frente a 2022.

Iniciativas adotadas para alcançar o resultado: aumento da velocidade em trechos em que o perfil impulsiona o trem para vencer rampas; redução da parada de trens em trechos desfavoráveis à eficiência energética; melhoria dos procedimentos operacionais de condução para otimizar o do esforço trator das locomotivas; adoção da estratégia de isolamento/desligamento das locomotivas comandadas, em alguns pontos nos quais o perfil do trecho permite.

## Agrícolas

No grupo de cargas Agrícolas, a eficiência energética foi de 4,225 L/KTKB, que representa 0,2% de redução em comparação com 2022. Esse resultado está diretamente ligado à estratégia de alocação de locomotivas AC-44 (frota premium da MRS) nestes fluxos, o que gerou maior produtividade, aumento de capacidade e melhoria na

eficiência energética. Outra estratégia adotada foi o desligamento/isolamento das locomotivas comandadas em alguns pontos em que o perfil do trecho permite.

## Carga Geral

Para o grupo Carga Geral, o resultado foi positivo em relação a 2022, sendo 3,655 L/kTKB, com redução de 0,4%. Melhoramos o desenho operacional para otimizar a capacidade das locomotivas, possibilitando reduzir a utilização das máquinas menos produtivas.

## Desafios para 2024

O peso médio dos vagões carregados com minério de ferro - um dos principais pilares para a eficiência energética - será um tema relevante em desenvolvimento com os clientes em 2024. O foco está na melhoria da qualidade dos carregamentos para aumentar o peso médio dos trens, garantir a segurança da operação e, como consequência, melhorar a eficiência energética.

Além das ações já adotadas, em 2024 os esforços estarão concentrados na utilização estruturada de inteligência de dados para gerar soluções mais eficientes e inovadoras, focadas na melhoria de eficiência energética, na redução de emissões e na produtividade operacional.

# Resiliência Climática

GRI 3-3 TEMA MATERIAL EMISSÕES ATMOSFÉRICAS E  
DE GEE, 201-2, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5, 305-7, SASB  
TR-RA-110A.1; TR-RA-110A.2; TR-RA-120A.1



Aprofundamos os estudos referentes ao levantamento de riscos e oportunidades climáticas, seguindo o *framework* específico *Task Force on Climate Related Financial Disclosures (TCFD)*, e valoramos 7 dos 22 riscos climáticos levantados em 2022: dois riscos físicos e cinco de transição, elencados como “críticos” segundo a metodologia. Também foram criados indicadores de monitoramento para os riscos encontrados, de forma a acompanhar a performance e atuar com possíveis medidas de resiliência, trabalho que será continuado com a valoração de demais riscos e definição de seus indicadores. O risco “mudanças climáticas” está incorporado à matriz de risco inerente da companhia.



## RESILIÊNCIA CLIMÁTICA, IMPACTOS E RISCOS

EVENTO	MUDANÇA PROJETADA	POTENCIAIS IMPACTOS	CATEGORIA (TIPO DE RISCOS)
TEMPERATURAS MÉDIAS CRESCENTES			
Alterações nas variáveis relacionadas à temperatura, como aumento da média de temperatura, incluindo mínimas e máximas, e maior número de dias com temperatura superior a 25 °C	Aumento de temperatura	<ul style="list-style-type: none"><li>• Perdas de equipamentos, flambagem dos trilhos e instalações, gerando prejuízo financeiro e necessidade de reposição (-)</li><li>• Aumento dos custos com seguros (-)</li><li>• Aumento no consumo de energia elétrica pelo uso excessivo de ar-condicionado (-)</li><li>• Aumento das despesas devido à elevação dos preços provocada pela crescente indisponibilidade de recursos naturais e matérias-primas. (-)</li></ul>	Riscos físicos (físico crônico)
AUMENTO DE CRÉDITOS CBIOS			
Compra de créditos CBIOS pelos distribuidores de combustível, com foco no atendimento da meta do Renovabio (Política Nacional de Bicombustíveis)	Aumento no preço dos combustíveis fósseis	<p>Melhor eficiência em relação ao modal rodoviário: menor consumo de óleo diesel e, por isso, mais atrativo para os clientes. (+)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Redução de emissão de GEE (+)</li><li>• Aumento das despesas operacionais com compra de óleo diesel. (-)</li><li>• Estigmatização do setor pelo uso de combustíveis fósseis (-)</li></ul>	Riscos de transição (regulamentação atual)
PRECIFICAÇÃO DE CARBONO DO SETOR DE TRANSPORTE (SETORES DE TRANSPORTE, COMBUSTÍVEIS FÓSSEIS, MINERAÇÃO E INDUSTRIAL)			
Estabelecimento de mecanismos para precificação de carbono no Brasil para os setores de transporte, combustíveis fósseis, mineração e industrial	Necessidade de pagamento de imposto ou compra de créditos para atendimento de normas legais com consequente aumento do preço de combustíveis fósseis	<p>Necessidade de pagamento de imposto ou compra de créditos para atendimento de normas legais com consequente aumento do preço de combustíveis fósseis</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Adoção do uso de biocombustíveis (+)</li><li>• Utilização de energia elétrica de fontes renováveis (+)</li><li>• Maior eficiência em comparação ao modal rodoviário e vantagem competitiva (+).</li><li>• Aumento das despesas relacionadas ao consumo e à produção de combustíveis (-)</li><li>• Estigmatização do setor pela utilização de combustíveis fósseis (-)</li><li>• Migração das operações de clientes da companhia para localidades sem mecanismos para precificação do carbono. (-)</li></ul>	Riscos de transição (regulamentação emergente)

## RESILIÊNCIA CLIMÁTICA, IMPACTOS E RISCOS (CONT.)

EVENTO	MUDANÇA PROJETADA	POTENCIAIS IMPACTOS	CATEGORIA (TIPO DE RISCOS)
SUBSTITUIÇÃO DE FROTA DEVIDO AO DESUSO DE COMBUSTÍVEIS FÓSSEIS			
Substituição de combustíveis fósseis por outras fontes de energia	Substituição de locomotivas movidas a óleo diesel por locomotivas elétricas. Substituição de equipamentos e veículos à combustão interna por elétricos.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Redução das emissões de GEE (+)</li><li>• Realização de investimentos não previstos para renovação de frota, equipamentos e carros (-)</li></ul>	Riscos de transição (tecnológico)
REMOÇÃO DE INCENTIVOS DO GOVERNO PARA COMPRA DE DIESEL			
Retirada de incentivos econômicos aos combustíveis fósseis por parte do Governo Federal	Aumento do preço dos combustíveis fósseis	<ul style="list-style-type: none"><li>• Diminuição das emissões de gases de efeito estufa com ações de eficiência energética (+)</li><li>• Aumento das despesas (-)</li></ul>	Riscos de transição (mercado)
AUMENTO DA GRAVIDADE E DA FREQUÊNCIA DE EVENTOS CLIMÁTICOS EXTREMOS			
Alterações das variáveis relacionadas à precipitação, como aumento dos dias consecutivos com chuva e dos dias com chuva acima de 25mm	Maior ocorrência de inundações e vendavais	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aumento das despesas para recuperação de danos (-)</li><li>• Aumento dos custos com seguros decorrentes de eventos climáticos extremos (acionamento de seguros) (-)</li><li>• Aumento dos custos devido à elevação dos preços provocada pela crescente indisponibilidade de recursos naturais e matérias-primas (-)</li><li>• Prejuízos financeiros decorrentes da paralisação das operações durante chuvas intensas (-)</li></ul>	Riscos físicos (físico agudo)
MUDANÇAS NOS PADRÕES DE PRECIPITAÇÃO E EXTREMA VARIABILIDADE NOS PADRÕES CLIMÁTICOS			
Alterações das variáveis relacionadas à estiagem, como redução do volume de chuvas e aumento do número de dias consecutivos sem chuva	Maior ocorrência de estiagem	<ul style="list-style-type: none"><li>• Elaboração de planos de adaptação climática para os eventos (+)</li><li>• Aumento do preço da energia em época de estiagem (-)</li><li>• Diminuição na receita da companhia por conta da redução da demanda (-)</li></ul>	Riscos físicos (físico crônico)



## Um plano de resiliência para os extremos: chuva intensa e seca prolongada

Para lidar com as consequências das mudanças climáticas, mantemos uma estrutura de gestão permanente dos impactos das chuvas e das secas nas ferrovias: nosso plano de gerenciamento de riscos climáticos prevê o enfrentamento de períodos de seca e de chuvas extremas (alta intensidade), além de chuvas com duração prolongada e/ou intermitente que podem impactar negativamente a operação ferroviária. De abril a outubro (época da seca) é feito um trabalho preventivo para redução de pontos de vulnerabilidade, enquanto, de novembro a março (período das chuvas) todos os pontos de atenção recebem reforço redobrado por meio de monitoramento e alertas para ação imediata, se necessário.

### COMPORTAMENTO ATÍPICO DAS CHUVAS

As chuvas ocorridas em 2023 apresentaram comportamento atípico, intercalando períodos de índices pluviométricos horários elevados, o que gerou aumento expressivo de alertas, e dias com chuvas brandas e constantes, o que acarretou em acumulados diários elevados. Este cenário, de alto volume de chuvas, desencadeou uma saturação do solo (encharcamento de água no solo) em níveis críticos, culminando nas ocorrências de fuga de aterro e deslocamento de maciço nas regiões do Paraopeba e da Ferrovia do Aço.



#### PLANO DE CHUVAS

**99**  
reuniões  
com as áreas  
envolvidas

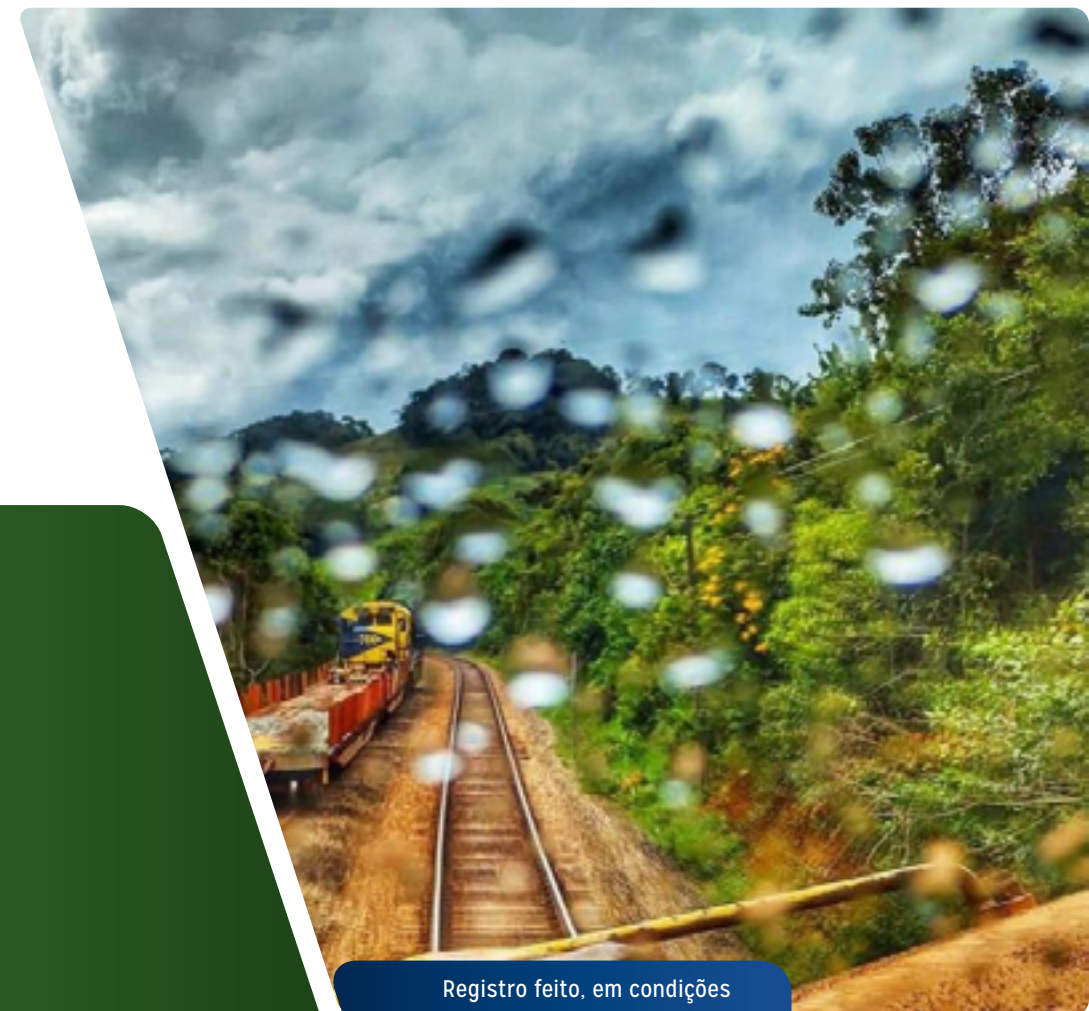
**16**  
reuniões  
gerenciais de  
alinhamento

**1.487**  
alertas  
amarelos  
(restrição de  
circulação)

**888**  
alertas  
vermelhos  
(paralisação  
da circulação), com  
216 ocorrências  
de falhas  
relacionadas à chuva

E mais

Estudo/testes com  
novo fornecedor  
de serviços  
meteorológicos  
para aperfeiçoar  
o monitoramento  
climático



Registro feito, em condições operacionais seguras, pelo maquinista Fabrício Cândido



## PLANO DE SECA

**100%**  
das iniciativas  
de prevenção  
realizadas

**22 milhões**  
de m<sup>2</sup> de  
áreas roçadas  
e podadas

**8 mil Km**  
de atividades de  
capina química

Limpeza de  
**1.817**  
bueiros

**943 Km**  
de limpeza  
de canaletas

**61,6 Km**  
de aberturas  
de valas

### E mais

Contrato guarda-chuva com fornecedores de equipamentos de linha amarela (grandes máquinas para uso em atividades de manutenção) nos três estados, cobrindo toda a malha MRS

Criação de três lastros extras em Juiz de Fora (MG), Jeceaba (MG) e Bom Jardim de Minas (MG)

Treinamento teórico para líderes e responsáveis pelos acidentes

Simulado de grandes proporções para melhorar a resposta aos incidentes

Estudo para aumento de velocidade dos guindastes ferroviários

Inspeção e manutenção dos sistemas de drenagem





## GESTÃO DA ENERGIA

GRI 302-1, 302-3, 302-4

Nosso compromisso com a gestão responsável dos recursos naturais e com a busca por alternativas mais sustentáveis, econômicas e estratégicas, em termos energéticos, fica evidenciado pelo uso de energia limpa proveniente de negociações no mercado livre de energia, com contratos firmados até o final de 2027, utilização de fazendas solares e escolhas por equipamentos mais eficientes, via SGA.



**Acrescentamos**, ao nosso portfólio, mais uma fornecedora de energia solar, fazendo com que as unidades de baixa tensão de São Paulo (SP) também sejam atendidas por energia limpa



**Controlamos e acompanhamos** o consumo de energia em nossas edificações com rigor, em cada uma das unidades, a fim de detectar e tratar os desvios com rapidez, assim como identificar as oportunidades de melhoria e contribuir para a redução do consumo e redução de desperdício

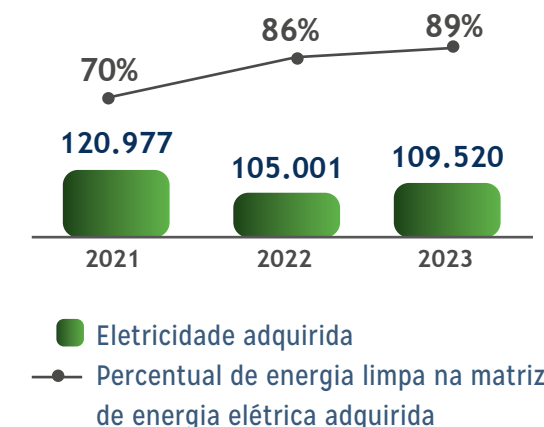
O tratamento dos desvios tem impacto significativo na otimização do uso dos recursos, podendo reduzir a precificação do transporte para nossos clientes.

**89%** de nossa matriz de energia elétrica adquirida é proveniente de energia limpa - aumento de 3p.p. em relação a 2022.

O uso de energia renovável reduz a emissão de gases de efeito estufa e outros poluentes, ajudando a mitigar as mudanças climáticas e a proteger o meio ambiente.

## CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO

(em GJ) GRI 302-1



Nota: O maior consumo de diesel e eletricidade em 2023 está relacionado ao aumento de aproximadamente 15,4% de TKU transportado em comparação com 2022. Em contrapartida, o percentual de matriz energia elétrica limpa adquirida teve aumento de 3p.p. em relação à 2022. Considerando 1l de diesel = 36MJ

## ▶ GERENCIAMENTO DE RESÍDUOS

GRI 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

# 2.760

toneladas de resíduos gerados somente nas atividades de manutenção e destinados para empresas externas

Este resultado é

# 15% menor

que o de 2022

Deste total,

# 1.380

toneladas foram reaproveitadas ou recicladas - cerca de 50% de todos os resíduos gerados

# R\$ 5 milhões

investidos no gerenciamento dos resíduos, perigosos e não perigosos, e nas ações de melhoria

O resultado de 2023 demonstra nosso compromisso com a Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS), com foco na menor destinação aos aterros, no reaproveitamento de materiais e na diminuição do consumo de matéria-prima, contribuindo para a economia circular, e sendo ecoeficiente em nossos processos.

## GESTÃO DOS RESÍDUOS

Os resíduos gerados passam por análise minuciosa para reaproveitamento e reciclagem

1

Garantida a segurança para a operação e para os colaboradores, fazemos uso habitual de componentes recuperados pelos nossos times de manutenção

2

A recuperação de baterias, componentes eletroeletrônicos, mecânicos e de freio, itens fundidos, rodas, rodeiros de vagões e locomotivas evitam o uso de recursos naturais para a fabricação de novos produtos

3



## LOGÍSTICA REVERSA

Mantemos parcerias com fornecedores externos em três processos de logística reversa: embalagens de herbicidas usados em capina química (1.320 embalagens em 2023); baterias de chumbo (103t de baterias em 2023); e embalagens de óleo lubrificante de polipropileno, que antes eram destinadas ao coprocessamento para aterro classe I e, agora, são reaproveitadas em Minas Gerais para fabricação de tubulações.

## MAIS COM MENOS

Iniciamos em 2023, a substituição de dormentes de madeira pelos de concreto - que são 5 vezes mais duradouros e contribuem diretamente para uma menor geração de resíduos. Esse projeto tem duração estimada de 11 anos, com a substituição de mais de 80% dos dormentes existentes no corredor Rio de Janeiro e Ferrovia do Aço.



Materiais reaproveitados em 2023 que deixaram de ser enviados para aterros e evitaram a compra de novos itens que futuramente se tornariam novos resíduos

15.672  
dormentes  
reaplicados na malha  
ferroviária

10.465,30m<sup>3</sup>  
de dormentes  
reaproveitados por  
terceiros

305,17 t  
de trilhos  
reempregados na  
malha ferroviária

134.257,98 t  
de sucata metálica  
reaproveitada por  
terceiros

359.390  
litros de óleo  
vendido para refino  
por terceiro

102,56 t  
de baterias de  
chumbo vendidas  
para aplicação de  
logística reversa

98%  
de reciclagem/  
reaproveitamento de  
outras madeiras

99%  
de reciclagem de  
resíduos com  
potencial de reciclagem



PARE, OLHE, ASSISTA!



Renovação - Time de Grandes Intervenções de Via da MRS inicia troca de dormentes na Ferrovia do Aço

Entre os materiais reaproveitados, destacamos a sucata metálica, que, em 2023, teve sua quantidade enviada para reciclagem mais que triplicada, devido à alta desmobilização de locomotivas. Estes resíduos volumosos poderiam ser encaminhados para aterros, o que, além de gerar alto custo para a empresa, é uma prática não sustentável. Assim, sua destinação para reciclagem assegura que o resíduo da MRS será matéria-prima para outra empresa.

Sucata de trilho separada para destinação



## Destinação 100% correta

Com operação em 107 municípios, de três estados, possuímos mais de 80 unidades e contamos com um robusto Programa de Gerenciamento de Resíduos. Por meio dele, o processo de encaminhamento adequado de 2760 toneladas de resíduos sólidos classes I e II é controlado, desde a origem até a chegada aos diversos destinadores. Para isso, contamos com a atuação de uma empresa especializada no gerenciamento de resíduos e com diversos destinadores nos estados de Minas Gerais, Rio de Janeiro e São Paulo. O sucesso do programa é medido pelo resultado de 100% de resíduos gerenciados corretamente e controlados por indicadores no nosso SGA, não havendo qualquer registro de incidência de multa, autuação ou afins. Todos os nossos esforços são para buscar soluções sustentáveis, aplicando conceitos de economia circular, produção mais limpa (P+L) e ecoeficiência.

### NOS ÚLTIMOS ANOS, PROMOVEMOS MELHORIAS EM NOSSOS PROCESSOS DE GERENCIAMENTO SUSTENTÁVEL NA PARCELA DOS RESÍDUOS PERIGOSOS GERADOS:

1

Iniciamos o processo de logística reversa de bombonas plásticas de lubrificantes, com média anual de geração de 2t.

2

Destinamos embalagens de aerossóis para reciclagem no estado do Rio de Janeiro, com média anual de geração de 1t.

3

Destinamos, para reaproveitamento, os resíduos provenientes do lodo das nossas ETEIs, anteriormente classificados como perigosos, com média anual de geração de 40t.

4

Alteramos o processo de destinação dos resíduos de borrachas não-contaminadas, gerados nas oficinas, a partir de uma parceria com um fornecedor, para reutilização ou reciclagem.



## Treinamento e controle

Em todas as unidades, temos colaboradores treinados responsáveis pela avaliação da geração, da segregação e do acondicionamento dos resíduos. Eles participam, frequentemente, de capacitações e Diálogos Diários Ambientais (DDAs), ministrados pelos técnicos de meio ambiente como parte do Programa de Educação Ambiental para Trabalhadores (PEAT).

Para garantir a perenidade dos bons resultados alcançados, todos os nossos fornecedores passam por um rígido processo de homologação, com auditoria dos processos e ênfase no licenciamento ambiental, e no cumprimento dos demais requisitos legais.

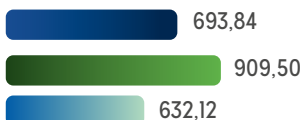
## Resíduos gerados em toneladas métricas por composição dos resíduos

GRI 306-3

A representatividade dos resíduos classe II gerados em 2023 aumentou em relação ao ano anterior: 77% ante 72%, em 2022, na composição total de resíduos gerados. Isso se deve a melhor segregação e classificação, além de reflexões e análises críticas sobre a necessidade de geração.

## RESÍDUOS GERADOS EM TONELADAS MÉTRICAS POR COMPOSIÇÃO DOS RESÍDUOS

### Classe I (resíduos perigosos)



### Classe II (resíduos não perigosos)



### Total



2021 2022 2023

Discriminação da composição dos resíduos referentes ao ano de 2023. Resíduos sólidos contaminados com óleos e graxas, resíduos líquidos (em geral de água e óleo, da limpeza de sistemas de tratamento de efluentes industriais). Lixo comum, recicláveis, madeira, borracha, borras de solda, etc.

Felipe Louzada operando empilhadeira na Central de Resíduos de Jundiaí (SP)



Mantivemos índices elevados de destinação de resíduos para coprocessamento (sem envio para aterros classe I). Na destinação de resíduos para reciclagem, o destaque foi a segregação de 100% dos resíduos de papel, papelão, plástico e vidro e coprocessamento.

RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO POR COMPOSIÇÃO DOS RESÍDUOS E POR OPERAÇÕES DE RECUPERAÇÃO

(em toneladas) GRI 306-4

	2021	2022	2023	Share 2023
Resíduos perigosos (classe 1)	689,20	909,49	632,12	43,9%
Coprocessamento	634,85	882,55	597,71	41,5%
Tratamento físico-químico	54,14	22,41	34,28	2,4%
Incineração	0,21	4,53	0,13	0,0%
Resíduos não perigosos (classe II)	781,92	880,68	806,96	56,1%
Reciclagem	397,66	475,20	440,74	30,6%
Coprocessamento	384,26	405,48	366,22	25,4%
Total resíduos	1.471,12	1.790,17	1.439,08	100,0%

O índice de envio dos resíduos classe II ao aterros foi mantido. Continuamos não enviando resíduos classe I para aterramento. Destinamos metade dos resíduos classe II ao coprocessamento, à reciclagem ou à recuperação energética.

Resíduos reaproveitados internamente, em 2023

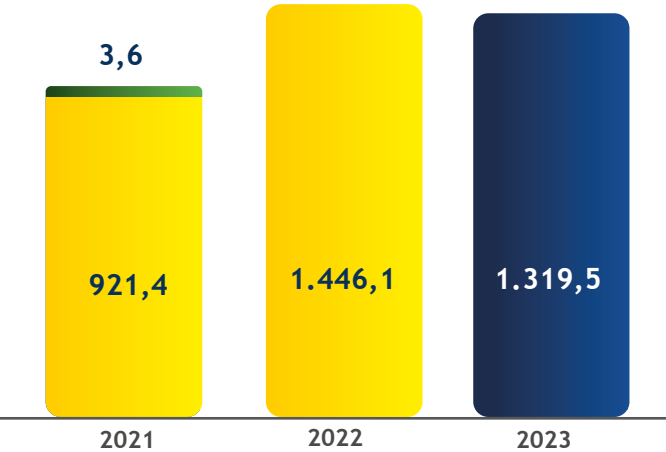


Vasos de plantas produzidos com filtro, sacola e pallets

Bancos feitos com dormentes reaproveitados

RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO POR COMPOSIÇÃO DOS RESÍDUOS E POR OPERAÇÕES DE DISPOSIÇÃO

(em toneladas) GRI 306-5



- Confinamento em aterro - Resíduos não perigosos (classe II)
- Confinamento em aterro - Resíduos perigosos (classe I)



## GESTÃO HÍDRICA

GRI 303-1, 303-2, 303-3

Em nossas operações, utilizamos três diferentes fontes de consumo de água: captações outorgadas (água superficial ou subterrânea), abastecimento público e caminhões-pipa, que empregamos nas atividades de manutenção ao longo da malha ferroviária.

### Monitoramento constante e em tempo real

Um sistema de telemetria, composto por vários sensores, monitora, em tempo real e à distância, os volumes horários de captação, os níveis estáticos e dinâmicos dos poços de água subterrânea e os tempos captados, via SGA. Isso nos garante controle total para cumprimento das obrigações legais e para identificar a necessidade de iniciativas de sensibilização dos colaboradores sobre o consumo sustentável da água.

### Compreender para agir

Entendemos que aprofundar os estudos sobre escassez hídrica é fundamental para compreender as mudanças climáticas e seus impactos. Para tanto, mantemos um olhar constante para as novas tecnologias disponíveis e promovemos a conscientização de boas práticas junto ao nosso time de colaboradores para o uso consciente do recurso. Nossas medidas de resiliência para reduzir a exposição da Companhia ao risco da escassez desse recurso incluem plano de tratativa com fornecedores capazes de atender as principais unidades da Companhia, investimentos no pipee e avaliação de vazamentos em tempo real. Para o monitoramento do consumo de água e energia na Companhia, implementamos a comissão de acompanhamento de consumo mensal, destinada a realizar reuniões periódicas para acompanhar o consumo, identificar os desvios e montar e executar plano de ação das tratativas. Além de aprimorar o acompanhamento do consumo, a iniciativa reforça o

controle de medidas para casos de escassez hídrica. Nesse sentido, contamos também com técnicas de reaproveitamento de água em nossas oficinas de locomotivas em Barra do Pirai/RJ e Jeceaba/MG, e estudamos a implantação nas demais unidades, a fim de garantir que todas as plantas industriais possuam esse recurso. Para unidades administrativas, nosso plano de escassez envolve a utilização de caminhões pipas, processo já estruturado com fornecedores para evitar qualquer impacto nas atividades diante de ocorrências.

Para 2024, vamos ampliar nossos esforços nessa temática, com o objetivo de avaliar possíveis sensibilidades operacionais e de manutenção provocadas por uma potencial falta de água, assim como iniciar discussões para adaptação do negócio a este cenário.

Também investimos em boas práticas para uso racional de recursos hídricos na companhia, o montante de R\$ 677.310,24 em 2023.

109,7 mil m<sup>3</sup>

de água utilizados, representando

15,8%

de aumento no comparativo com 2022.

Esse aumento no consumo de água está relacionado, principalmente, à instalação de dois novos aspersores de polímeros, em Sarzedo/MG e Jeceaba/MG, para melhoria da qualidade do ar, conforme mencionado na página 68. Entretanto, o consumo específico de água foi o mesmo apresentado em 2022, igual a 0,0016 L/TKU.



PARE, OLHE, ASSISTA!



Veja como fazemos o monitoramento em tempo real da utilização da água



Saiba mais sobre nossas iniciativas de redução do consumo de água

“

A MRS realiza uma gestão hídrica responsável, buscando sempre aprimorar e otimizar o planejamento e a utilização dos recursos hídricos em suas diversas atividades. A combinação de tecnologias e práticas inovadoras que visam à eficiência do processo possuem papel fundamental para contribuir para a disponibilidade do recurso hídrico agora e para as gerações futuras”.

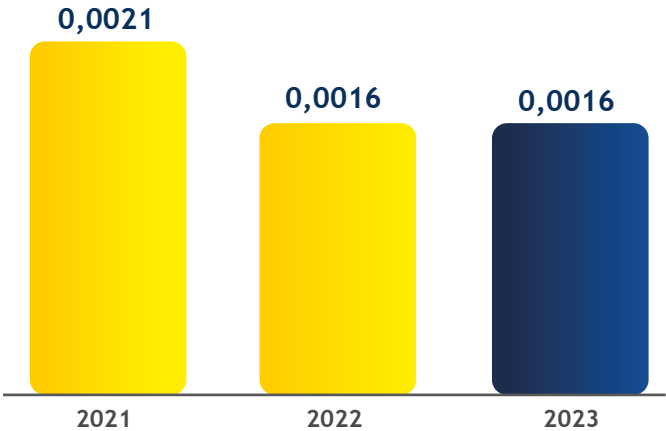
Flávia Barros,  
Gerente Geral de Meio Ambiente e Políticas Sociais



CONSUMO ESPECÍFICO DE ÁGUA

(em L/TKU)

GRI 303-3



CAPTAÇÃO DE ÁGUA

(em mega litros)

	2021	2022	2023	Share 2023
Água de superfície	6,63	4,55	4,09	3,7%
Água subterrânea	51,01	26,54	50,37	45,9%
Caminhões pipa	11,74	11,90	9,50	8,7%
Água de terceiros (abastecimento público)	51,63	52,12	45,83	41,7%
Total resíduos	121,01	95,11	109,79	100,0%

Fluxo ferroviário de carga geral sobre hidrovia no interior do estado de São Paulo



# Efluentes

Coletamos, tratamos e dispomos adequadamente 100% dos efluentes industriais e domésticos gerados em nossas operações, conforme as legislações vigentes. Nas localidades não atendidas por rede municipal de coleta, temos Estações de Tratamento de Efluentes Industriais (ETEIs), caixas separadoras de água e óleo e sistema fossas-filtro para efluentes domésticos.

Em 2023, instalamos uma nova ETEI na Oficina de Locomotivas de Barra do Pirai (RJ), com início de operação para 2024, ampliando os dispositivos que tratam, com maior eficiência e confiabilidade, o efluente tratado a ser lançado no corpo receptor, aperfeiçoando a qualidade do efluente, o que auxilia a manutenção do ecossistema local.

## GERAÇÃO E TRATAMENTO DE EFLUENTES INDUSTRIAIS (volume tratado em m³)

Site	Município/ Estado	2021	2022	2023
ETEI - Oficina de Locomotivas	Barra do Pirai/ RJ	1.268,34	1.343,98	1.970
ETEI - Oficina de Locomotivas do PI-07	Jeceaba/ MG	2.758,71	1.944,54	3.470
ETEI - HF Rotativos Elétricos	Belo Horizonte/ MG	374,00	498,00	405
ETEI - HF Lavador de Locomotivas	Belo Horizonte/ MG	3.365,50	908,20	819
ETEI - Oficina de Locomotivas	Jundiaí/ SP	979,60	387,00	315
ETEI - Oficina de Locomotivas de Raiz da Serra	Cubatão/ SP	380,65	179,30	207
Total		9.126,80	5.261,02	7.186

Notas:

As oficinas de locomotivas de Barra do Pirai (RJ) e PI-07 (Jeceaba-MG) tiveram maior volume de efluente tratado quando comparado a 2022, ocasionado pelo aumento de manutenções de ativos, assim como contribuição de chuvas.

As demais oficinas mantiveram um padrão de volume de tratamento, com pequenas diferenças percentuais, naturais, dadas às programações de manutenção de ativos e geração de efluentes.

Estação de tratamento de efluentes em Jundiaí (SP)







# NOSSO JEITO DE ESTABELECEER RELAÇÕES



“

Nosso negócio também é cuidar das pessoas, para que elas se desenvolvam e alcancem o melhor do seu potencial individual e coletivo, criando uma cultura organizacional sólida, um ambiente de trabalho inspirador e profissionais engajados e comprometidos.”

Simone Souza,  
Gerente Geral de Desenvolvimento Humano





## NOSSO TIME

GRI 2-7, 2-8, 2-30, 401-1, 401-3, 405-1, 407-1, 412-1

Na MRS, as pessoas são o coração de tudo o que fazemos. Estamos comprometidos com a criação de um ambiente acolhedor e colaborativo, onde cada indivíduo pode trilhar um caminho que o levará cada vez mais longe.

Nosso compromisso é o respeito mútuo e o bem-estar coletivo. Reconhecemos a importância de cuidar das pessoas e investimos nisso constantemente. Em todos esses anos, nos orgulhamos de construir e evoluir continuamente na formação de um time multidisciplinar, diverso, ético, com habilidades específicas e competências técnicas alinhadas às especificidades do negócio, mas também com capacidade de trabalhar em equipe, liderar e colaborar, assumir responsabilidades, aprender e se adaptar, alinhado com os nossos valores, engajado e comprometido com o crescimento e o sucesso da MRS.

Isso é o que torna a MRS um lugar único para a construção de jornadas incríveis.



PARE, OLHE, ASSISTA!



Saiba mais sobre marca empregadora

Em 2023

6.915  
colaboradores\*

Colaboradores  
por gênero\*



84,4%



15,6%

Colaboradores por cor\*

0,4%  
Amarela

55,3%  
Branca

44,2%  
Pretos,  
Pardos e  
indígenas

0,2%  
Não  
informado

Colaboradores  
por região\*

1.586

SP

MG

RJ

3.867

1.462



3.906  
colaboradores  
terceiros

\*Neste indicador, estão incluídos: quadro pessoal próprio permanente e quadro pessoal próprio temporário. Não inclui estagiários e diretores estatutários.

# Promovendo a diversidade e a inclusão

GRI 3-3 TEMA MATERIAL DIVERSIDADE  
EQUIDADE E INCLUSÃO | GRI 405-1

Nos preocupamos em fazer da diversidade um tema sempre presente em nossas ações de conscientização e engajamento. Durante todo o ano, promovemos iniciativas com abordagens direcionadas a fomentar, cada vez mais, a diversidade, a equidade e a inclusão no ambiente de trabalho. Além de palestras e de publicações diretas de letramento, revisamos nossa diretriz organizacional e ampliamos seu escopo, estabelecendo a Diretriz Organizacional de Diversidade, Equidade e Inclusão da MRS. Mantivemos, ainda, metas corporativas para ampliação do número de pessoas pretas, pardas e indígenas e, no

que diz respeito ao público feminino, temos metas para aumento do total de mulheres e nas posições de liderança.

## Com igualdade e respeito

Treinamos nossas lideranças masculinas nas questões de gênero, em 2023, com foco na sensibilização para a desigualdade, na conscientização sobre viés inconsciente e no papel dos homens na construção de ambientes mais igualitários, dentro e fora da empresa. Mais de 140 líderes foram capacitados para fomentar a cultura da diversidade na MRS.

## Semana de Diversidade e Inclusão MRS

Uma vez por ano, aprofundamos o debate ao promovermos a Semana de Diversidade e Inclusão da MRS. Em 2023, entre os dias 6 e 10 de novembro, abordamos nosso perfil de diversidade e especialistas apresentaram, em cinco palestras, temas como racismo estrutural, neurodiversidade, inclusão de pessoas LGBTQIA+, letramento racial, pessoas com deficiência e desafios da parentalidade.

Vagões com pintura temática em celebração à diversidade e à inclusão



## COMISSÃO DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

Possuímos uma Comissão de Diversidade, Equidade e Inclusão, com definição de escopo de atuação em regimento e reuniões mensais para discussão de ações e projetos relacionados ao tema. A comissão é formada por representantes de todas as diretorias e de voluntários interessados, além do presidente da MRS e de dois diretores.



“

Participar do programa ‘Homens Conscientes’ foi uma experiência transformadora na minha formação como agente de mudança ativa contra o machismo e da promoção da diversidade de gênero dentro da nossa empresa. Aprendi a reconhecer meus próprios preconceitos e comportamentos e a desafiar os estereótipos de gênero para criar um ambiente de segurança psicológica onde todos os indivíduos tenham a liberdade de alcançar seu pleno potencial, independentemente do gênero. Sinto-me comprometido em continuar apoiando iniciativas que promovam um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo para todos.”

Eduardo Teixeira,  
Gerente Geral de Manutenção de Vagões

# Presença crescente das mulheres

GRI 405-1

A iniciativa #elasNaFerrovia surgiu em 2020, como uma campanha para promover atração de novas colaboradoras para a MRS e empoderar e incentivar o desenvolvimento das nossas ferroviárias. As atividades foram mantidas e aprimoradas nos anos seguintes e, em 2024, estamos ampliando os esforços: em março, reestruturamos o #elasNaFerrovia, que passa a ser, agora, um grande programa que concentra um portfólio de ações que permeiam toda a jornada da mulher na MRS, em todas as suas fases, visando ampliar a atração, a retenção, o desenvolvimento e o cuidado com estas mulheres.

**Rodas de Conversa:** promovemos iniciativas de escuta ativa das mulheres, em diversas unidades, para entender os desafios enfrentados no dia a dia e o que podemos fazer para melhorar as condições de trabalho, oferecendo um momento de segurança psicológica e de abertura às opiniões e aos relatos. Os encontros aconteceram em Jundiaí (SP), Santos (SP), Conselheiro Lafaiete (MG), Belo Horizonte (MG) e Juiz de Fora (MG).

## EVOLUÇÃO PERFIL DOS COLABORADORES POR GÊNERO (%)

	2021	2022	2023
Homens	87,2%	85,8%	84,4%
Mulheres	12,8%	14,2%	15,6%
Total	100%	100%	100%

## JÁ SOMOS MAIS DE MIL

Somadas a essas ações, estão as campanhas de engajamento e as melhorias promovidas nos locais de trabalho, que impactaram positivamente a experiência das colaboradoras e, consequentemente, a retenção das mulheres. Como resultado, pela primeira vez em nossa história, ultrapassamos a marca de 1.000 mulheres na companhia.

15,6%  
de mulheres no quadro próprio.

Atingimos a marca de + 1.000 mulheres na companhia

23,7%  
dos cargos de gestão ocupados por elas.

Andrielle Garcia e Danielle Martins no Centro de Controle Operacional, em Juiz de Fora (MG)



As ações de atração das mulheres para a ferrovia desencadearam crescimento da presença feminina nos últimos dois anos, com aumento superior a 35% - percentual três vezes maior do que o crescimento geral da MRS, de 11%, no mesmo período.

Notas:  
1. Neste indicador, estão incluídos: quadro pessoal próprio permanente e quadro pessoal próprio temporário. Não inclui estagiários e diretores estatutários.  
2. O critério para apresentação dos dados foi alterado, se comparado ao do Relatório de Sustentabilidade de 2022, com objetivo de adequar o report considerando todos os colaboradores em regime Celetista. Com a mudança do critério, os números referentes a 2022 e 2021 foram recalculados para garantia de comparabilidade da informação.



## Um olhar especial para profissionais negros e negras

GRI 405-1

Considerando o padrão social nacional, sabemos que há baixa representação da população de pretos, pardos e indígenas nas posições de gestão e que essa representatividade aumenta à medida que o nível de especialização dos cargos diminui, num reflexo nítido do racismo estrutural brasileiro. Buscando mudar o cenário e ampliar oportunidades, oferecemos, a profissionais negros e negras da companhia, um programa estruturado de mentoria, com jornadas de desenvolvimento, em que um profissional mais experiente (o mentor ou a mentora) oferece orientação a outro profissional que busca desenvolvimento na carreira. São oferecidas sessões de treinamento para que os mentores se preparem para apoiar os mentorados e *workshops* para os mentorados sobre temas relacionados ao desenvolvimento de carreira, por exemplo, planejamento financeiro e de carreira, *networking*, comunicação. Mentores e mentorados cumprem uma agenda de encontros mensais para troca de experiências e aconselhamento, além de manterem encontros com a consultoria especializada que conduz a mentoria.

**15,8%**  
dos cargos de gestão são ocupados por pessoas pretas, pardas e indígenas

\*Considerados cargos de diretoria, gerência e coordenação



Eu, mulher preta, atuando na área de Tecnologia da Informação, que é majoritariamente masculina, tinha uma perspectiva de muitas limitações sobre a minha carreira. Porém, participar do Programa de Mentoria para Profissionais Negros e Negras\* me permite conhecer a potência dos meus ancestrais, ampliar a minha bagagem de conhecimento, ter a oportunidade de conhecer colaboradores especiais, com histórias tão ricas, ter trocas valiosas com meu mentor, Eduardo Simão, e, além de tudo, ter as ferramentas necessárias para que eu seja a protagonista da minha carreira, da minha história. Além disso, falar sobre o racismo, em um ambiente corporativo, e entender como ele pode ser um fator limitante para a carreira de tantas pessoas torna o programa ainda mais rico, permitindo que nós, mentorados e mentores, sejamos engrenagens para uma transformação livre de preconceitos.”

Tacila Nascimento, Analista de Sistemas

\* Na primeira edição, foram recebidas mais de 100 inscrições de mentores e mentorados, entre eles, três diretores. Foram selecionadas 7 pessoas pretas e 8 pardas. O programa continua em 2024.



“

A mentoria para profissionais negros está sendo uma experiência transformadora para mim. Estamos fazendo discussões muito ricas sobre questões raciais e de carreira, refletindo sobre nosso papel para transformação da companhia e da nossa realidade. Para mim, está sendo, também, uma oportunidade de me ver em outro papel, não como diretor ou professor (o que fiz por muitos anos), mas como um parceiro da minha mentorada nessa jornada.”

Gustavo Bambini,  
Diretor de Relações Institucionais



## Deficiência não é defeito

GRI 405-1

Mantivemos nosso compromisso com a inclusão de pessoas com deficiência em nosso quadro de colaboradores, oferecendo uma melhor experiência de trabalho a esse público, desde as ações de atração até o desenvolvimento profissional e a retenção dos talentos. Como forma de ampliarmos a participação de pessoas com deficiência nos diversos níveis, apostamos na valorização e na formação de profissionais que estão cursando nível superior e técnico criando um Programa de Estágio Afirmativo para Pessoas com Deficiência, divulgado de forma ampla para todos os cursos e períodos de formação. Além disso, temos aprimorado a acessibilidade nas nossas oficinas e sedes administrativas, promovendo ações de escuta ativa e empoderamento das pessoas com deficiência, campanhas e ações educativas contra o capacitismo.

Nos aprofundamos nas iniciativas para ampliar a inclusão de pessoas com deficiência na MRS e um dos destaques dessa jornada é a criação de um projeto piloto para implementação de um ambiente de testes práticos para a operação de trens, o DOJO de Acessibilidade de Joaquim Murtinho (MG).



PARE, OLHE, ASSISTA!



No Dia Nacional da Luta das Pessoas com Deficiência, promovemos, para o time MRS, uma palestra com a designer, especialista em experiência do cliente e deficiente visual, Janaina Bernardino. Assista ao vídeo, reproduzido durante a palestra, em que profissionais da MRS dão orientações para a convivência com as pessoas com deficiência.



# Cuidado Parental

GRI 401-3

## Bebê a Bordo

Entendemos que a paternidade e a maternidade vão muito além da orientação sexual e do estado civil das pessoas, com isso, amparamos os colaboradores de qualquer modelo de parentalidade (adotante, pai/mãe solteira, casais homo ou heteroafetivos, ou qualquer outra configuração familiar), neste momento tão importante da chegada dos filhos, compartilhando, em grupo, informações relevantes sobre gestação, parto, amamentação, imunização, desenvolvimento e primeiros socorros. Em 2023, foram realizados encontros a cada 21 dias - de março a dezembro - com duração de 90 minutos. O ciclo do programa tem carga horária total de 15 horas e permite a formação de uma rede de apoio mútuo e a socialização entre os participantes.

## Sala de apoio à amamentação

Demos mais um importante passo em direção à inclusão e ao apoio às mães colaboradoras com a inauguração, em 2023, da sala de apoio à amamentação no nosso prédio administrativo em Juiz de Fora (MG). Essa iniciativa, que busca promover um ambiente de trabalho mais acolhedor e inclusivo, permitindo maior conforto às mães que retornam ao trabalho após o período de licença-maternidade, é um reflexo do nosso compromisso contínuo em apoiar nossos funcionários em todas as fases de suas vidas.



## LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE

GRI 401-3

	2021		2022		2023	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Número total de empregados com direito a tirar licença maternidade/parternidade	5.357	791	5.529	924	5.753	1.074
Número total de empregados que tiraram licença maternidade/parternidade	115	12	123	22	136	20
Número total de empregados que retornaram ao trabalho após tirar uma licença maternidade/parternidade	115	11	123	22	136	20
Número total de empregados que retornaram ao trabalho após tirar uma licença maternidade/parternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho	108	10	115	19	130	19
Taxa de retorno ao trabalho de empregados que tiraram uma licença maternidade/parternidade	100%	91,67%	100%	100%	100%	100%
Taxa de retenção de empregados que tiraram licença maternidade/parternidade	93,91%	83,33%	93,5%	86,36%	95,59%	95,00%

# Treinamento e desenvolvimento de colaboradores

GRI 3-3 TEMA MATERIAL TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE COLABORADORES | GRI 404-1, 404-3

Ao promover um ambiente de aprendizado contínuo, estimulamos a inovação, a criatividade e a busca por excelência, que são pilares fundamentais para a sustentabilidade a longo prazo. Investir no desenvolvimento profissional dos colaboradores demonstra o compromisso da nossa Companhia em projetar bases sólidas para o futuro formando um time cada vez mais preparado para se adaptar aos avanços tecnológicos e às mudanças no ambiente de negócios.

Em 2023, a Academia MRS seguiu estimulando o desenvolvimento da equipe, investindo mais de R\$ 15 milhões em qualificação, aperfeiçoamento, certificação e desenvolvimento de colaboradores de diferentes áreas, níveis e funções, abrangendo a maioria do time.



## 98

**colaboradores formados** pelo Programa de Formação de Lideranças, em parceria com a *FIA Business School*.



## 21

**colaboradores** concluíram a **especialização em transporte ferroviário** de carga, em parceria com o Instituto Militar de Engenharia (IME)



## 57,6

**horas-aula de treinamento** por colaborador, em média.



## + de R\$ 15 milhões

**investidos** para ações de qualificação, aperfeiçoamento, certificação e desenvolvimento

## 288

alunos formados no curso de Operação Ferroviária ministrados pela Academia MRS, em parceria com o sistema SENAI de Ensino e Aprendizagem Industrial, nos estados de Minas Gerais, Rio de Janeiro e São Paulo.

## 336

colaboradores se formaram ou deram continuidade aos estudos, no Programa de Incentivo à Educação, no qual a MRS custeia parte das mensalidades de cursos de graduação, pós-graduação, ensino técnico e idiomas.



## Impulsionando a formação ferroviária

Conhecendo o impacto positivo que o curso técnico profissionalizante pode desempenhar na vida profissional, formamos 39 colaboradores com titulação técnica, reconhecida pelo Ministério da Educação, entre os meses de junho e julho de 2023, possibilitando a progressão de carreira de 80% desse público antes mesmo da finalização do curso. Além do conhecimento teórico, os colaboradores trabalharam projetos integradores, com base nos conceitos de inovação, com o objetivo de apresentar uma solução para uma demanda identificada dentro da empresa. Foram nove projetos apresentados, tornando a dinâmica das aulas ainda mais rica e estimulante.

## Conhecimento sólido na Via Permanente

Buscamos, constantemente, a aplicação de métodos inovadores que promovam o desenvolvimento contínuo do time e, para os técnicos operadores, estruturamos uma capacitação em dois níveis, sendo uma parte teórica e outra prática, com utilização de um Simulador de Correção Geométrica, totalizando 94 horas de treinamento em 2023. Anteriormente, a formação acontecia em campo, durante os intervalos de execução das atividades, e agora o processo é feito de forma contínua, permitindo que os colaboradores tenham contato com variados tipos de máquinas no mesmo equipamento, trazendo celeridade ao processo. É uma evolução significativa, com ganhos de agilidade, qualidade e segurança na formação.



### TREINAMENTOS EM 2023

**7.865**  
colaboradores impactados<sup>1</sup>

**+ de 452 mil**  
horas de treinamento

**+ 1200**  
tipos de treinamentos

**198** ações de PDI<sup>2</sup>

1. considera todos os colaboradores treinados no exercício de 2023, considerando ativos e inativos;  
2. Planos de Desenvolvimento Individual

Time MRS reunido  
na unidade de  
Jundiaí (SP)



# Formando novos apaixonados pela ferrovia

GRI 404-1

Nossos programas de Aprendizizes, Estágio, Trainees e Operadores, portas de entrada para uma carreira na MRS, que visam estimular o interesse profissional pela ferrovia, ganharam reforços com a participação de 487 jovens, em início de carreira. No caso específico dos trainees, a turma de 2023, formada por 17 profissionais, foi estruturada para atender a necessidade de atração de perfis técnicos, a fim de torná-los especialistas de áreas.

## Programa de Estágio MRS

Acreditamos, e apostamos, no desenvolvimento dos talentos que estão iniciando a carreira. Para quem ainda está cursando o ensino superior ou ensino técnico, o Programa de Estágio é uma grande oportunidade de aprendizado, vivência de novas experiências e envolvimento em atividades que engrandecem a formação acadêmica. Os participantes têm a chance de se envolver em projetos significativos, que movimentam o setor ferroviário e impactam positivamente a vida das pessoas.

Oferecemos aos estagiários uma trilha de aprendizagem, desenvolvida por nós, para potencializar os conhecimentos comportamentais e técnicos, conhecida como Trilha de Desenvolvimento, envolvendo a integração com a equipe, semana de desenvolvimento e imersão, treinamentos e desenvolvimento de um projeto aplicado à Companhia, avaliação de desempenho e encontros mensais para acompanhamento. Nossos estagiários também contam com benefícios para compor sua jornada, como bolsa estágio compatível com o mercado; seguro de vida; plano de saúde; Wellhub (antigo Gympass); vale refeição; vale alimentação; e vale transporte.



Victor Silva e Maria Andrade, na unidade administrativa de Juiz de Fora (MG)



## #VemSerMRS

Saiba mais sobre nossos programas de carreira. Clique aqui ou acese o QR Code.



**343**  
estagiários ativos  
em dez/23

**41,4%**  
de estagiários  
pretos, pardos  
e indígenas

**55,1%**  
de estagiárias  
mulheres

+ de  
**12 mil**  
horas de  
treinamento  
realizadas pelos  
estagiários

47 estagiários localizados no estado do Rio de Janeiro, 243 estagiários em Minas Gerais e 53 em São Paulo

Em 2024, estamos realizando o Programa Afirmativo de Estágio, com vagas 100% afirmativas para pessoas com deficiência.



# Benefícios e remuneração

GRI 202-1, 401-1, 405-2

## Remuneração justa

A Política de Remuneração da MRS está alinhada aos nossos valores e à busca pelo comprometimento e pela motivação das pessoas. Adotamos práticas de mercado para garantir a sustentabilidade do negócio no longo prazo e, periodicamente, recorremos a consultorias especializadas, para amparar nossas decisões.

Buscamos recompensar os colaboradores de forma consistente, de acordo com o papel de cada um na organização, e contribuir para que a empresa possa atrair, reter e motivar as pessoas na busca pelos resultados desejados, mantendo a competitividade externa da remuneração.

O menor salário nominal pago atualmente na MRS corresponde a 1,24 salário-mínimo nacional. O salário nominal médio geral é de 3,30 salários-mínimos, sendo que

o de homens corresponde a 3,11 salários-mínimos e, o das mulheres, a 4,39. Não há distinção salarial (ou qualquer outra) por gênero ou raça, a diferença entre o salário nominal médio das mulheres e dos homens é justificada pela maior presença masculina em cargos operacionais.

### Comparativo salário fixo médio por gênero

O critério para apresentação dos dados foi alterado, se comparado ao Relatório de Sustentabilidade 2022, no qual os diretores estatutários haviam sido considerados. A tabela com dados históricos retrata o cenário de empregados contratados sob o regime celetista, incluindo afastados. Não foram incluídos aprendizes, estagiários e diretores estatutários, seguindo o padrão das tabelas do relatório em que há separação por categoria funcional. Os números referentes a 2022 e 2021 foram recalculados e seguem o mesmo padrão para garantia de comparabilidade da informação.

## COMPARATIVO SALÁRIO FIXO MÉDIO POR GÊNERO (MULHERES/HOMENS)

	2021	2022	2023
Gestores	1%	5%	2%
Especialistas e Similares	-1%	0%	-3%
Analistas e Similares	-6%	-6%	-6%
Técnicos	-3%	1%	2%
Assistentes	7%	5%	4%
Operacionais	-2%	-7%	-9%
Geral MRS	43%	42%	41%

Notas:

- . Salário Fixo: considera o salário nominal, sem quaisquer adicionais, vigente em dezembro do ano em questão.
- . Valores positivos (+): salário de mulheres maior que de homens / Valores negativos (-): salário de mulheres menor que de homens.
- . A linha "Geral MRS" não representa o somatório dos percentuais por categoria funcional. Nesta linha, estão representados o total de salário médio de mulheres pelo total de salário médio dos homens, independentemente de categoria funcional.
- . Os salários das mulheres aparecem como superiores aos dos homens na linha "Geral MRS", pois, para o cálculo, são consideradas as médias salariais de cada gênero e, como a maior concentração de mulheres se dá em cargos mais altos, na média, elas recebem mais.
- . As pequenas variações existentes entre percentuais de Salário Fixo, apresentados acima, e de Salário Fixo + Variável, indicados na Central de Indicadores, são decorrentes da diferença entre os faróis de meta individuais ou das áreas, que independem do gênero, mas são considerados no cálculo de Salário Fixo + Variável.

## BENEFÍCIOS MRS

- ▶ Plano de saúde de referência no mercado
- ▶ Plano odontológico
- ▶ Previdência privada (MRSPrev) para todos os níveis
- ▶ Seguro de vida
- ▶ Wellhub (antigo Gympass)
- ▶ Incentivo à educação e ao desenvolvimento (30% de reembolso em cursos de nível técnico ou superior)
- ▶ Convênio com Serviço Social do Transporte (Sest), Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Senat) e Serviço Social da Indústria (Sesi)
- ▶ Tíquete refeição / tíquete alimentação
- ▶ Voucher extra de Natal
- ▶ Assistência materno-infantil
- ▶ Assistência funeral
- ▶ Descontos em farmácias
- ▶ Convênios com escolas de idiomas
- ▶ Complemento do salário-base do colaborador durante os 12 primeiros meses de afastamento por auxílio-doença, caso o benefício do INSS seja inferior ao salário-base
- ▶ Modelo híbrido de jornada: três dias presencialmente e dois em home office
- ▶ Programa de Orientação Nutricional on-line e acessível
- ▶ Programa de Saúde Mental com terapia on-line e acessível



Alexandre Nunes e  
Marcelo Prata

A Política de Remuneração da MRS abrange todos colaboradores, sem qualquer distinção, e inclui programas de remuneração variável e um robusto pacote de benefícios



## Programa de Participação nos Resultados

Por meio do Programa de Participação nos Resultados (PPR), buscamos estimular o comprometimento do time MRS com o alcance dos objetivos de curto prazo da companhia. Todos os colaboradores são elegíveis ao programa, no qual são consideradas metas corporativas e metas específicas das áreas. Existem metas relacionadas a excelência operacional, satisfação dos clientes, sustentabilidade do negócio, além das atreladas à temática da agenda ESG.

## Programa de Bônus

É um programa de remuneração variável complementar ao PPR e aplicável aos colaboradores de cargos de gestão e correlatos. Segue as mesmas regras gerais do PPR, diferenciando-se apenas pelo alvo em número de salários e pela medição do desempenho, que é individual (metas individuais). Desde 2021, as lideranças da companhia possuem metas direcionadas a temas ESG atreladas à renda variável.

## Relações Trabalhistas e Sindicais

GRI 407-1

Em alinhamento às boas práticas, em 2023 os gestores foram treinados em conteúdo específico de Relações Trabalhistas e Sindicais. A partir de então, o tema passou a ser objeto de abordagens mensais com os gestores, por meio dos Comitês de RH realizados in loco e com a presença da Diretora de Pessoas.

## Pesquisa de Clima

GRI 404-1

Seguimos construindo um ambiente de trabalho ético, diverso, respeitoso e harmonioso para que as pessoas possam desenvolver seu melhor potencial. Adotamos uma nova metodologia de mercado, o que nos permitiu aplicar pesquisas com mais frequência e, com isso, escolher a periodicidade mais adequada à necessidade da companhia para monitorar continuamente os fatores de engajamento dos colaboradores. Passamos a usar uma ferramenta mais fácil e intuitiva para os colaboradores, mais ágil na geração de resultados para a liderança e que permite diferentes análises do clima organizacional, assim como melhor fator de comparabilidade com o mercado em geral e empresas do mesmo segmento.

Com a mudança de metodologia, mudou, também, a escala de aferição, que passou a ser de 0 a 10, o que inviabiliza comparações com os resultados de anos anteriores, quando a favorabilidade era apresentada em formato percentual. O cálculo é feito, agora, considerando a média de todas as notas que os colaboradores deram ao responder às questões, divididas pelo número de respostas.

Carolina Spina, Daniele Alves e Maria Ramos na unidade da MRS em Jundiá (SP)



Adesão dos colaboradores:

**77,3%**

Nota final: **8,3**

Notas  
Benchmark da plataforma (836 empresas): 8,1  
Benchmark do segmento de transporte e logística (30 empresas): 8,2

## ZONA DE QUALIDADE

Oportunidades de melhoria são tão valorizadas quanto os resultados positivos, pois elas nos apontam onde devemos intensificar o trabalho com os gestores. Fomos classificados na “Zona de Qualidade”, conforme escala de mercado definida para aferição desses instrumentos (pesquisas NPS e eNPS aplicadas de forma intercalada às aplicações da Pesquisa de Clima), sendo a “Zona da Excelência” o próximo patamar a ser alcançado. Durante todo o ano, os gestores foram estimulados a registrar, na plataforma, seus planos de ações setoriais de melhoria de clima, iniciativa que resultou em 229 planos cadastrados, contribuindo para a integração dos processos e aperfeiçoamento dos mecanismos de gestão de clima organizacional.

# SAÚDE E SEGURANÇA

GRI 403-1

O transporte ferroviário de carga é parte essencial da infraestrutura de crescimento do país e a segurança da operação é questão igualmente crucial e estratégica para nós da MRS. Nenhuma prioridade se sobrepõe à segurança e fazemos isso com o comprometimento de cada colaborador, em todos os postos de trabalho e níveis hierárquicos. Nossa gestão, respaldada pela norma ISO 45001:2018, pelo Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional (SGSSO) e pelas Normas Reguladoras (NRs), busca os mais elevados padrões para garantir a integridade de colaboradores (próprios e terceiros), clientes e das comunidades próximas à ferrovia.

## Pilares da Gestão da Segurança na MRS

### Planejamento

- Identificação dos perigos, avaliação de riscos e determinação de controles;
- Mapeamento de requisitos legais;
- Desdobramento dos objetivos e programas.

### Implementação e Operação

- Estruturação da gestão e suporte à segurança: treinamentos, campanhas de conscientização, divulgação de informativos, elaboração e controle de documentos.

### Verificação de Ação Corretiva

- Monitoramento e medição do desempenho dos indicadores;
- Avaliação de conformidade e atendimento aos requisitos legais;
- Investigação das ocorrências;
- Definição das ações corretivas e preventivas a serem implementadas.

### Análise Crítica

- Fóruns com a alta gestão para controle e avaliação do desempenho da segurança na MRS.



# Saúde e Segurança do Trabalho

GRI 3-3 TEMA MATERIAL SEGURANÇA OCUPACIONAL| GRI 403-1, 403-5, 403-9

SASB TR-RA320A.1

## Segurança é o que interessa!

Em 2023, alcançamos nossa melhor taxa histórica de acidentes (TRIR) - 0,39 - relativa a 10 acidentes no ano. Embora tenhamos atingido o resultado recorde, manteremos a segurança como nosso principal valor, buscando realizar ações contínuas de melhoria.

## Excesso de confiança

O excesso de confiança que leva ao descumprimento de procedimentos tem sido o principal fator de acidentes do trabalho na MRS, seja por negligência ou por desatenção. Por isso, temos trabalhado fortemente na “Gestão de Consequências”, cujo propósito é reforçar bons comportamentos e seu efeito multiplicador.

Outra medida é tratar comportamentos indesejados, fazendo a distinção entre erros e violação por negligência. Foram aplicadas sanções disciplinares após investigação de acidentes e/ou incidentes pessoais/ ferroviários que comprovaram atos de violação. Já os erros, foram relacionados à falta de atenção.

## Com sono, não

Em 2023, iniciamos testes com uma tecnologia capaz de detectar fadiga e/ou sonolência pré-jornada de trabalho, conhecida no mercado como “sonômetro”. Tivemos a participação de 74 colaboradores, de diferentes localidades e funções. Após a conclusão dos testes, em 2024, avaliaremos os benefícios da solução.

Wilson Pinheiro,  
momentos antes de  
iniciar atividades de  
manutenção de via em  
Paranapiacaba (SP)



Reconhecemos

**23** colaboradores  
próprios com o prêmio  
“Valor em Segurança”

# Taxa de acidentes

SASB TR-RA-320A.1

Em 2023, mantemos o compromisso de garantir o alto nível de segurança na malha ferroviária e é graças a esses frequentes esforços que conseguimos manter os índices de segurança ocupacional compatíveis com as melhores práticas mundiais.

## ACIDENTES DE TRABALHO

	2021	2022	2023
Número de acidentes	14	17	10
Taxa de acidentes/ Taxa Total de Incidentes Registrados (TRIR)	0,63	0,74	0,39
CAF (no.)	11	14	8
SAF (no.)	3	3	2
Taxa de quase acidente (NMFR)	56,89	51,26	61,86
Taxa de fatalidade	-	-	-

Nota: O índice de acidentes de trabalho é calculado a partir da fórmula (nº de acidentes x 1.000.000/ *headcount* x 180), considerando *headcount* como o número total de colaboradores (próprios e terceiros) e 180 o padrão de horas trabalhadas em um mês.

## TAXA DE ACIDENTES

	2021	2022	2023
Com afastamento	0,49	0,61	0,31
Sem afastamento	0,14	0,13	0,08

Nota: A natureza da atividade dos colaboradores mais expostos aos acidentes na ferrovia envolve deslocamentos a pé e manufatura, sobretudo, no escopo de manutenção de via permanente. Por esta razão, acidentes, ainda que sem potencial de gravidade, ocasionam períodos de afastamento ao colaborador.

Os gestores são orientados a incentivar as equipes a relatarem 100% dos eventos, ressaltando a importância da identificação e apontamento de riscos como forma de prevenção de perdas e danos. Diferentes canais são disponibilizados pela MRS para estimular as comunicações por colaboradores e terceiros.

## INDICADORES DE SEGURANÇA NO TRABALHO

GRI 403-9

	2021	2022	2023
Lesões			
Taxa de Lesões (TL)	0,09%	0,06%	0,10%
Número de lesões	20	15	24
Doenças Ocupacionais			
Taxa de Doenças Ocupacionais (TODO)	0,01%	0,02%	0,03%
Número de doenças ocupacionais	1	4	9
Dias perdidos			
Taxa de dias perdidos	1,77%	1,42%	1,36%
Número de dias perdidos	38.698	37.143	33.182
Absentéismo			
Taxa de absenteísmo	3,62%	3,56%	3,06%
Horas programadas para trabalhar	15.087.080	15.708.660	16.781.560

## NOSSOS INSTRUMENTOS PARA ESTIMULAR OS REGISTROS



### Comunicado de Riscos e Perdas (CRP) e Registro de Incidentes Pessoais:

Inputs do CRP por meio de formulário on-line, que podem ser realizados pelo titular da denúncia ou por colaborador designado. O registro de incidentes pessoais é feito em sistema próprio.



### Direito de trabalhar seguro:

formulários disponibilizados nas frentes de serviço para atender ao anseio do colaborador que não se sente seguro o suficiente para executar uma atividade.



### Canal de Denúncias MRS:

E-mail: [mrs@canaldedenuncias.com.br](mailto:mrs@canaldedenuncias.com.br)  
Telefone 0800.

Canais abertos para todos os *stakeholders*, divulgados no site da MRS, na intranet e nas redes sociais oficiais da companhia.



## Treinar e capacitar sempre

Cumprimos nosso compromisso e demos continuidade aos treinamentos experienciais com a inauguração de mais quatro Dojos de Segurança (espaços destinados a reflexões e conscientização sobre segurança) nas cidades de Belo Horizonte (MG), Joaquim Murtinho (MG), Volta Redonda (RJ) e Jundiaí (SP). Com isso, totalizamos seis espaços exclusivamente destinados à capacitação técnica e simulações de situações reais para prevenir acidentes de trabalho. Os outros dois estão instalados em Bom Jardim de Minas (MG) e Barra do Piraí (RJ).

### Workshop de Segurança

Realizamos quatro edições do tradicional “Workshop de Segurança”. Desta vez, em Belo Horizonte (MG), Conselheiro Lafaiete (MG), Vassouras (RJ) e Atibaia (SP), com a participação de 560 colaboradores entre próprios e terceiros.

### Para os terceirizados

Encerramos 2023 com cerca de 37% do nosso quadro formado por colaboradores terceirizados. Ações específicas foram dirigidas a eles, em cinco eventos de segurança, em Juiz de Fora (MG), São Vicente (SP) e Belo Horizonte (MG), mobilizando mais de 500 participantes.



PARE, OLHE, ASSISTA!

Quer saber o que é o Dojo de Segurança?

## COM VOCÊ, VAMOS + SEGUROS

Nossas campanhas de segurança resultaram em mais de 10 mil abordagens, com orientações sobre comportamento seguro.

### JANEIRO A MARÇO

A segurança depende de você.



### ABRIL

Queda em mesmo nível e Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho



### JULHO A AGOSTO

Campanha de prevenção de acidentes com as mãos



### SETEMBRO A DEZEMBRO

Mutirão de segurança



### NOVEMBRO A DEZEMBRO

Cuidados com a hidratação e bem-estar



## Grandes obras, grandes responsabilidades

Ao longo do ano, integramos 6.020 colaboradores, entre próprios e terceirizados, ao modelo de gestão de segurança da MRS, refletindo o desafio de garantir a segurança de todos em tempos de expansão e crescimento. Como apoio, colocamos em experimentação um *software* de gestão de contratadas, inicialmente para atender às empresas parceiras da Diretoria de Projetos e Obras. No momento, 47 empresas parceiras e 455 colaboradores estão assistidos pela nova ferramenta. Entre os ganhos, já se observa maior celeridade na etapa de mobilização – dois dias úteis; crachás com QR Code e com informações sobre aptidões dos colaboradores, facilitando e atribuindo maior qualidade às inspeções e auditorias de segurança; e relatórios sobre a responsabilidade trabalhista que contribuem para aumentar a segurança jurídica na relação contratante e contratada.

## Saúde Ocupacional

**100%** dos colaboradores **realizaram o exame periódico** em 2023.

**Inauguramos** nosso **8º posto médico de saúde ocupacional**, na região de Itaguaí (RJ), para atender aos colaboradores que atuam nas proximidades do Porto do Rio.

Realizamos **3.277 exames ocupacionais** na modalidade **in company** - 42,1% a mais do que em 2022.

Nota: Este modelo agrega agilidade, confiabilidade, praticidade e conforto para os colaboradores.

**10.851 exames ocupacionais** (admissionais, periódicos, mudança de risco ocupacional, retorno ao trabalho e demissionais).

Posto médico de  
Juiz de Fora (MG)





## Nossos Programas e Iniciativas

### PROGRAMA DE CONSERVAÇÃO AUDITIVA - PCA

**5.477** exames audiométricos e anamnese audiológica de acordo com os critérios do Anexo II da NR7 - **19% a mais que em 2022.**

**Ações:** palestras, campanhas de conservação auditiva e intervenções na Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho e Meio Ambiente (Sipatma) e nos Diálogos Diários de Saúde e Segurança (DDSS).

### PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO NUTRICIONAL

**636** colaboradores já passaram pelo programa totalizando **1.409** videochamadas realizadas e **97.987** mensagens trocadas.

### PROGRAMA DE PREVENÇÃO AO USO DE ÁLCOOL E OUTRAS DROGAS (PPAD)

**6.744** testes pelo PPAD - **aumento de 52%** em relação ao ano anterior.

**339.944** etilometrias pré-funcionais em condutores de veículos ferroviários e operadores do Centro de Controle Operacional (CCO) - **incremento de 117%** de 2022 para 2023, a partir da aquisição de etilômetros autoaplicáveis integrados sistemicamente.

### WELLHUB (ANTIGO GYMPASS)

**3.303** adesões, sendo **2.338** colaboradores, estagiários e aprendizes e **965** dependentes dos colaboradores.

Diálogo Diário de Segurança sobre Hipertensão em Barra do Piraí (RJ)



Novembro Azul: conscientização sobre o câncer de próstata na unidade de Brisamar, em Itaguaí (RJ)



### CAMPANHAS DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

**282** iniciativas de promoção da saúde e bem-estar nos postos de saúde próprios, em Minas Gerais, Rio de Janeiro e São Paulo - **70% a mais** do que em 2022.

**Temas:** saúde mental, prevenção de doenças de contágio sexual, qualidade do sono reparador, prevenção e combate à hipertensão, higiene e proteção das mãos, diabetes, saúde ocular, prevenção e controle do colesterol, animais peçonhentos, primeiros socorros, câncer de mama (Outubro Rosa), câncer de próstata (Novembro Azul), câncer de pele e enfrentamento de calor.

### PROGRAMA DE SAÚDE EMOCIONAL

**1.360** colaboradores usaram o serviço de terapia online, sendo realizadas **12.463** videochamadas e trocadas **164.755** mensagens.

## JOGOS MRS



Com o intuito de fortalecer as relações pessoais e profissionais por meio da prática do esporte, estimular o combate ao sedentarismo e proporcionar a melhoria do clima organizacional, lançamos, em 2023, os Jogos MRS.

Os atletas ferroviários disputaram:

- . Futebol *society*
- . Beach tennis
- . Vôlei misto
- . Vôlei sentado

**1522 colaboradores participantes**

**102 equipes formadas**

**Jogos em Minas, Rio e São Paulo**

Para animar os dias de jogos, criamos uma *playlist* especial dos Jogos MRS e os próprios colaboradores adicionaram suas músicas preferidas para embalar os momentos de disputa e a confraternização.

A segunda edição já está garantida para o ano de 2024, inclusive, com novas modalidades.



“O clima foi descontraído e a alegria tomou conta dos jogos. O espírito competitivo esteve presente, mas, acima de tudo, foi um momento de muita diversão para nós, colaboradores, e para nossas famílias, que puderam acompanhar de perto nossos jogos. Se a primeira edição foi um sucesso, tenho certeza que os colegas estão todos com a expectativa elevada para as próximas. Eu mesmo já confirmei minha participação como técnico de novo.”

Diego Hauck, coordenador de Estrutura Organizacional e *People Analytics*



**PARE, OLHE, ASSISTA!**



Veja como foi o clima durante os jogos



Confira os campeões de cada modalidade

Beach Tennis Juiz de Fora (MG)



Futebol em Santos (SP)



Futebol em Barra do Piraí (RJ)



Vôlei em Mogi das Cruzes (SP)



Futebol em Belo Horizonte (MG)



Vôlei sentado em Barra do Piraí (RJ)





## PROGRAMA DE PREVENÇÃO E ORIENTAÇÃO SOBRE DOENÇAS CRÔNICAS

**2.728** colaboradores identificados com alterações em seus exames receberam orientação individual, durante o exame periódico, para mudanças no estilo e melhoria da qualidade de vida.

## CAMPANHA DE VACINAÇÃO CONTRA A GRIPE

Anual para colaboradores e dependentes.

Ampliamos a cobertura do Sistema Único de Saúde (SUS), contribuindo para a proteção de **5.003** pessoas.

Em mutirões em parceria com o SUS, contribuimos para atualização do cartão vacinal dos colaboradores, imunizando aproximadamente **600** profissionais.

Ação de simulação de capotamento promovida durante a Sipatma



## SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E MEIO AMBIENTE (SIPATMA)

Slogan: **“A Segurança depende de você”**

De 9 a 12 de maio, colaboradores foram mobilizados para refletir sobre a prevenção de acidentes, de forma integrada ao Maio Amarelo, movimento com foco na segurança no trânsito.

**Ações:** palestras on-line e atividades interativas de saúde auditiva e questões ambientais com estandes, jogos e uso de simuladores abordaram a percepção de risco, o cuidado ativo e o direito de trabalho seguro.



**PARE, OLHE, ASSISTA!**



Vivendo um pesadelo no simulador de capotamento

# Segurança ferroviária e prevenção de acidentes

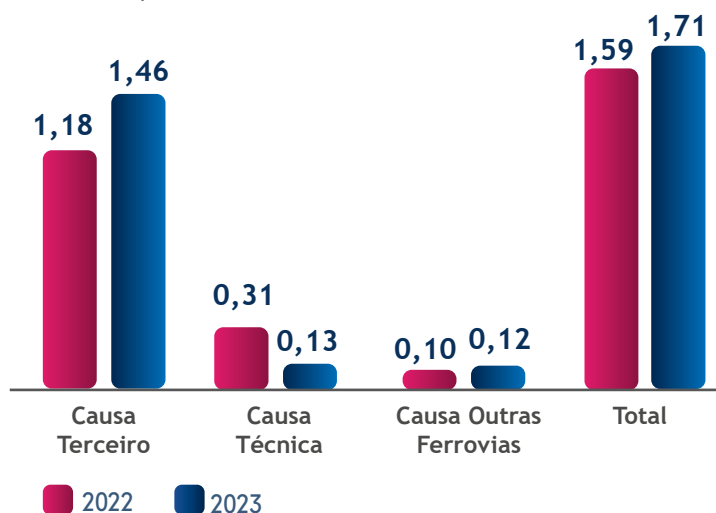
GRI 3-3 TEMA MATERIAL SEGURANÇA FERROVIÁRIA E PREVENÇÃO DE ACIDENTES | GRI 403-2, 403-7

SASB TR-RA-540A.1, SASB TR-RA-540A.2

Nossos índices de segurança ferroviária seguem alinhados aos das principais ferrovias de primeira classe norte-americanas, no entanto, houve piora no indicador se comparado a 2022: de 1,59 acidentes por bilhão de TKB (tonelada x quilômetro bruto) para 1,71 em 2023. O motivo está estritamente relacionado aos acidentes com participação da comunidade, motivados, sumariamente, por atos de imprudência.

Em 2023, foram registradas 156 ocorrências ferroviárias com a comunidade, sendo 52 abalroamentos (choque entre trem e veículos rodoviários) e 104 atropelamentos (choque entre trem e pessoas). O número corresponde a uma parcela de 85% do total de ocorrências do ano. Em 2022, tivemos um total de 102 ocorrências.

## EVOLUÇÃO DA TAXA DE ACIDENTES (acidente por bilhão de TKB)



## Redução histórica em acidentes por falhas operacionais

Por outro lado, alcançamos nosso melhor resultado histórico no desempenho dos acidentes motivados por falhas operacionais e/ou dos ativos ferroviários, reduzindo o desafiador resultado conquistado em 2022 - de 0,31 - para 0,13 acidente por bilhão de TKB alcançado em 2023. Mesmo com o aumento da produção no ano - incremento de 14,2% sobre o total da tonelada bruta transportada em 2022, considerando volume próprio e de outras ferrovias -, houve redução dos acidentes: decréscimo em 58% na taxa de acidentes “causa técnica”. O resultado alcançado traduz a confiabilidade operacional e dos ativos da MRS como uma das ferrovias mais seguras e eficientes do mundo.



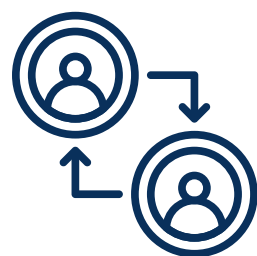
## ELIMINAÇÃO DE CONFLITOS URBANOS

Como complemento às ações de segurança voltadas às comunidades próximas à ferrovia, investimos mais de R\$ 80 milhões em obras de eliminação de conflitos urbanos, revitalização e manutenção de passagens em nível e construção/recomposição de muros de vedação da faixa de domínio.



## Foco total na conscientização

Diante do cenário envolvendo terceiros em 2023, investimos no fortalecimento da cultura de segurança por meio de conscientização e educação de trânsito: mobilizamos equipes extras de escolta, dotadas de veículos dedicados e guarda-cancelas, em passagens em nível com maior criticidade nos registros de atropelamentos e abalroamentos, e promovemos atividades socioeducativas em escolas públicas municipais. Além disso, executamos ações ostensivas na faixa de domínio ferroviário nos municípios de Brumadinho (MG), Mário Campos (MG), Congonhas (MG), Santos Dumont (MG), Juiz de Fora (MG), Paraíba do Sul (RJ), Três Rios (RJ), Barra Mansa (RJ) e Nova Iguaçu (RJ). Ao todo, foram seis equipes de escolta, com veículos dedicados, e dois guarda-cancelas posicionados em passagens em nível com concentração de acidentes. A operação é permanente, demonstrando nosso compromisso com a segurança das comunidades. O trabalho foi focado em comunidades com maior incidência de acidentes, em 20 cidades, envolvendo um total de 6.465 pessoas.



**Mobilização social com amplo apoio:** seguimos comprometidos com as campanhas externas de conscientização, empregando diversos tipos de abordagem, desde o “corpo a corpo” às publicações em veículos de comunicação de amplo alcance, como rádios e canais de TV, e em mídias digitais, como Instagram, Facebook e YouTube.

## INICIATIVAS CORPO A CORPO CONJUNTAS

- ▶▶▶ **1 blitz educativa**  
em Suzano (SP), com o apoio dos órgãos da Polícia Rodoviária Estadual e da Secretaria de Trânsito do município.
- ▶▶▶ **5 ações de abordagem**  
com materiais informativos, banners e carro de som promovidas por rádios locais líderes de audiência entre o público jovem, envolvido em 78% dos acidentes.
- ▶▶▶ **1 ação** em Juiz de Fora (MG), na **Semana Nacional do Trânsito**, com o apoio de técnicos da ANTT e dos agentes de trânsito do município.
- ▶▶▶ **1 palestra sobre “Segurança na Ferrovia”**  
ministrada na Fundação Educacional São José, em Santos Dumont (MG), com a presença de 190 alunos.
- ▶▶▶ **1 visita de alunos da rede municipal**  
ao Dojo de Segurança de Bom Jardim de Minas (MG).



Ação de Prevenção de Acidentes nas férias escolares nas Escolas Públicas – Suzano (SP)

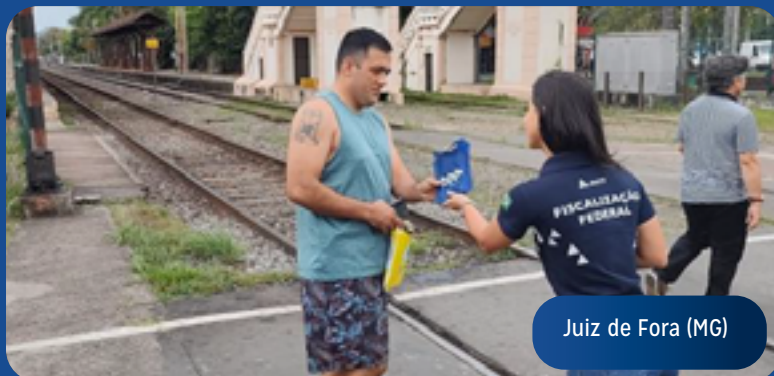
## AINDA SOBRE NOSSAS INICIATIVAS

### Mobilização em eventos turísticos

Em diversos municípios concentradores de turistas, em diferentes épocas do ano - como a Costa Verde (RJ), entre os meses de dezembro e fevereiro; e Aparecida (SP), no feriado religioso da padroeira, em outubro - destacamos equipes de escolta para conter e organizar o fluxo de pessoas em passagens em nível.

### Panfletagem

Ações cotidianas de panfletagem nas milhares de passagens em nível, nos 1.643 Km da malha ferroviária, e no entorno delas, contemplando, ainda, estabelecimentos de comércio de bebidas alcoólicas.



Juiz de Fora (MG)

### “Espaço Aberto”

3 eventos com a participação de 124 líderes comunitários para entendimento e devolutivas de demandas sociais em Juiz de Fora (MG), Vassouras (RJ) e Cubatão (SP).



Juiz de Fora (MG)



Vassouras (RJ)



Cubatão (SP)

### Na mídia



**Campanha de rádio com o slogan “Sua vida vale mais que 3 minutos” com cerca de 1.050 inserções**, nos

municípios de Santos Dumont (MG), Juiz de Fora (MG), Santana do Deserto (MG), Paraíba do Sul (RJ), Três Rios (RJ), Volta Redonda (RJ), Barra Mansa (RJ), Mendes (RJ), Japeri (RJ), Itaguaí (RJ), Guararema (SP) e Suzano (SP).



**44 menções** positivas sobre o tema segurança ferroviária na televisão e em portais de notícias na internet.



**4,3 milhões de usuários**

alcançados com conteúdos de segurança em mídias sociais: aproximadamente 24 mil interações e 4,7 mil visualizações de conteúdos audiovisuais, sobretudo, no YouTube.



Ação de conscientização na Escola Municipal Augustinha Raphaela Maida Molteni, em Suzano (SP)



Maio Amarelo/ Semana do Trânsito - Itaguaí (RJ)



Encontro com a comunidade do Bairro Vila Esperança, no Município de Santos Dumont (MG): apresentamos aos pedestres a visão do maquinista ao se aproximar da passagem em nível para que compreendessem o tempo de reação e parada da locomotiva nas emergências.



Semana do Trânsito - Santos Dumont (MG)





# SOCIEDADE

GRI 3-3 - TEMA MATERIAL RELACIONAMENTO COM COMUNIDADES DO ENTORNO | GRI 2-28, 202-1, 203-1, 203-2, 413-1, 413-2

As pessoas residentes nos 107 municípios em que nossa malha de 1.643 km de extensão está presente, nos estados de Minas Gerais, Rio de Janeiro e São Paulo, são públicos prioritários para a MRS. Por isso, estruturamos uma equipe sólida responsável por manter um relacionamento ético e transparente com órgãos públicos, entidades civis, empresas, imprensa e a população dessas cidades, buscando minimizar os impactos causados pela nossa operação, de forma contínua e constantemente aperfeiçoada.

Pautamos nossa atuação por iniciativas que contribuem para o desenvolvimento socioeconômico e cultural desses territórios, cuja presença das atividades ferroviárias é um indutor de crescimento. Vale destacar que as comunidades localizadas no entorno imediato da ferrovia merecem atenção especial do nosso time.



## Cada vez mais próxima

Em 2023, realizamos um amplo esforço interno na revisão e na implementação de políticas, procedimentos e programas que sustentam nossa atuação social, a partir da reestruturação organizacional da Diretoria de Relações Institucionais. Um dos resultados foi a criação da Gerência de Políticas Sociais, ligada à Gerência Geral de Meio Ambiente e Políticas Sociais, conforme mencionado na pág. 59. Com isso, novos processos foram incorporados para reforçar nossa proximidade junto às comunidades por meio de uma abordagem ainda mais qualificada e eficaz.

## Renovação de compromissos

A renovação da concessão até 2056, conquistada em 2022, gerou ainda mais necessidade de diálogo ativo, contínuo e de qualidade com esses públicos, dado o volume de intervenções e obras de melhorias na mobilidade urbana, ampliação do transporte ferroviário e ações de segurança previstas no plano de investimentos.



## Comunicação planejada

Um planejamento abrangente e bem estruturado de relacionamento e comunicação foi desenvolvido para permitir que as pessoas e as comunidades impactadas pela execução das obras fossem ouvidas e participassem ativamente do processo, em todas as fases do projeto, por meio da criação de espaços para interação, compartilhamento de informações e colaboração na busca por soluções, por exemplo, de mobilidade urbana.

### PRÉ-OBRA

Etapa de mapeamento territorial, construção multidisciplinar de aspectos dos diversos *stakeholders* envolvidos para execução do projeto. Além de comunicar o projeto, cronograma e impactos.

### DURANTE A OBRA

Comunicar o andamento, alterações, impactos; Envolvimento da comunidade e poder público para acompanhamento/tratativas de demandas.

### PÓS- OBRA

Avaliação do relacionamento com *stakeholders*; Pesquisa de satisfação com comunidade; Monitoramento/tratativas de reclamações de pós-obras (0800).

## Comunicação do início ao fim

O plano inclui, ainda, outros recursos metodológicos e ações comunicacionais para garantir a efetividade das estratégias de diálogo. Entre as iniciativas estão visitas rotineiras às comunidades, reuniões de apresentação do projeto, audiência pública, abordagem porta-a-porta, plantão social, entrega de panfletos na região da obra, fórum com comunidades, grupos de WhatsApp com moradores locais e pesquisa de satisfação pós-obra.

Ação de escuta ativa junto à comunidade em Barra do Pirai (RJ)



## Via de mão dupla

A escuta ativa permite à equipe da MRS fazer a leitura do cenário local e avaliar os níveis de compreensão e satisfação das comunidades, a ambiência de implantação e os pontos críticos que possam demandar ações mais imediatas.

## Planejamento e ação

Em 2023, as iniciativas previstas no plano foram colocadas em prática nas obras em andamento em Barra do Pirai (RJ), Cubatão (SP) e Conselheiro Lafaiete (MG), cujos projetos para a melhoria da mobilidade urbana enfrentam desafios significativos durante sua execução. A partir do planejamento, foi possível melhorar os canais de diálogo social, incluindo audiências públicas, visitas domiciliares, reuniões com líderes comunitários, atendimentos sociais e um Canal de Comunicação (0800-979-3636) para receber *feedbacks*, abordar preocupações e buscar soluções para os impactos gerados.



**PARE, OLHE, ASSISTA!**

Acompanhe as “Obras da Ponte”, em Barra do Pirai (RJ)

A construção do viaduto em Conselheiro Lafaiete (MG)

### Barra do Pirai (RJ)

**4 Audiências públicas realizadas**

**+ de 300 interações com a comunidade e comerciantes** para apresentação do projeto e escuta ativa.

Audiência Pública



Plantão Social para esclarecimento sobre as obras



### Conselheiro Lafaiete (MG)

**37 interações com a comunidade**

**Reuniões mensais** com o poder executivo local para análise, aprovações e planejamento da obra.

Visita institucional no canteiro de obras do Viaduto



Apresentação do projeto do Viaduto





## Obras entregues – compromissos cumpridos

### Barra Mansa (RJ)

**O QUE:** Implantação de sinalização ativa em quatro passagens em nível.

**BENEFÍCIO:** Cruzamento de pedestres e veículos em segurança.

**MELHORIAS:** Sinalização, dispositivos de segurança e vias de acesso, pavimento e geometria, adequação de três passagens de pedestres com sinalização e direcionadores de fluxo, vedação com fechamento completo e contínuo da faixa de domínio.



### Ibirité (MG)

**O QUE:** Implantação de sinalização ativa em nível.

**BENEFÍCIO:** Cruzamento de pedestres e veículos em segurança.

**MELHORIAS:** Sinalização ativa na passagem em nível no bairro Várzea, ligando a rua Augusto Spiazzi à Estrada Morada da Serra. Instalação de cancela automática, sinal sonoro e luminoso e placas verticais de sinalização.



### Cubatão (SP)

**O QUE:** Construção de viaduto

**BENEFÍCIO:** Melhoria de mobilidade urbana e redução de acidentes com a comunidade; segurança operacional; interligação com obra municipal de construção de conjunto habitacional para realocação de moradias da região de mangue para uma moradia digna.

**MELHORIAS:** Fechamento definitivo da passagem em nível de veículos na Vila dos Pescadores.



E mais: realizadas obras de vedação em Cubatão (SP) e Santos (SP), para blindar o Pátio Ferroviário, garantindo a segurança das comunidades e da operação.

## Iniciativas que nos aproximam

**Comitês de Diálogo:** com a presença de lideranças locais, moradores e representantes da Administração Pública, na busca por soluções compartilhadas e pela promoção de ações de benefício mútuo.

**Espaço Aberto:** fóruns de diálogo para estreitar o relacionamento com lideranças locais, parceiros de projetos sociais, formadores de opinião da comunidade e representantes da Administração Pública.

**Gestão de Reclamações e Demandas** da Comunidade com uso de sistema informatizado.

**Reuniões com Representantes da Administração Pública e do poder Legislativo** (Vereadores) para estabelecer parcerias para ações de benefícios mútuos.

**Ações de sensibilização** para promover o comportamento seguro e a prevenção de acidentes.

**Investimentos para prevenção de acidentes,** como melhorias em passagens em nível, para veículos e pedestres, e construção de obras de arte especiais (viadutos, passarelas e muros de vedação).

**Ações para promover o diálogo e mitigar impactos negativos** relacionados à execução de obras.

**Investimentos Socioculturais e Esportivos** em comunidades interceptadas pela ferrovia, por meio de recursos incentivados.

**Doações e patrocínios com recursos próprios** para realização de ações de relacionamento com lideranças e instituições comunitárias.

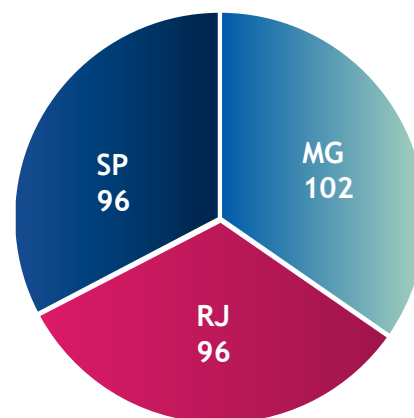
## Comitês de Diálogo

# 337

encontros

**Foco:** alinhamento de demandas da comunidade, como as registradas no canal 0800, acompanhamento e busca por soluções compartilhadas.

COMITÊS DE DIÁLOGO  
(número de comitês)



Comitê de Diálogo – Comunidade do Bairro Industrial – Juiz de Fora (MG)



Comitê de Diálogo – Visita em área de risco com a prefeitura de Eng. Paulo de Frontin (RJ)



Comitê de Diálogo – Secretaria de Cultura – Volta Redonda (RJ)



Comitê de Diálogo – Secretaria de Habitação – Franco da Rocha (SP)



# Manual de Gestão Social

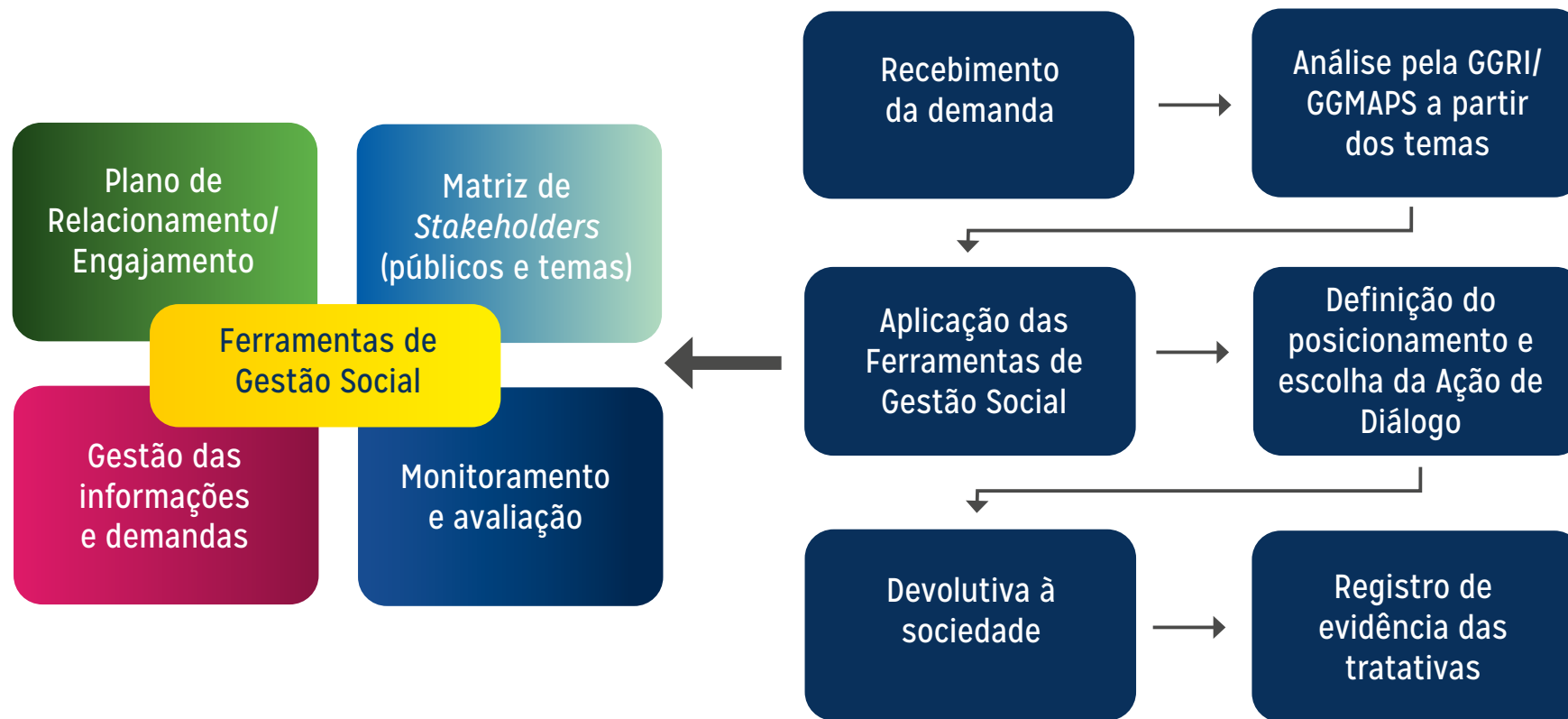
Em 2023, iniciamos a elaboração do Manual de Gestão Social, um documento-guia que visa estabelecer as diretrizes e práticas da companhia para o desenvolvimento das estratégias de atuação social, promovendo, continuamente, uma gestão ética e sustentável. Estarão incluídos no Manual procedimentos gerenciais e normativos, assim como o Painel de Indicadores de Gestão Social e Institucional. Pelo painel, será possível acompanhar as atividades e coletar dados e informações para prestação de contas à sociedade sobre como os impactos sociais estão sendo tratados.

Nossa estrutura de gestão social e institucional contempla todos os processos de diálogo social e institucional, investimentos e gestão dos impactos. A elaboração do Manual continua em 2024, com a definição dos indicadores para monitorar e avaliar a efetividade das ações e identificar oportunidades de melhoria.

## Diálogo Social, o nosso jeito de integrar

Nossa atuação ferroviária em 107 municípios dos três estados do país, prevê o fortalecimento das relações de confiança e a legitimação do diálogo como parte integrante e fundamental do nosso negócio. Reformulamos todo o processo de Diálogo Social, a fim de aprimorar e ampliar as ferramentas que viabilizam as interações transparentes, alinhadas aos nossos princípios de integridade e ética e, em conformidade com as diretrizes do Código de Conduta Ética e das legislações aplicáveis.

## FLUXO GERAL DO DIÁLOGO SOCIAL



### STAKEHOLDERS

- Poder público
- Comunidades
- Lideranças comunitárias
- Entidades (sociedade civil organizada)

### CANAIS DE ENTRADA

- Site
- 0800
- Telefone (equipe)
- E-mail (equipe)
- Ofício
- Contato pessoal

### TEMAS

- Impactos da Operação
- Responsabilidade socioambiental
- Desenvolvimento territorial
- Remoção involuntária
- Mobilidade Urbana

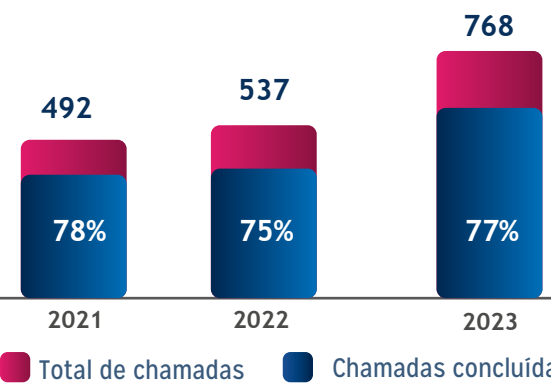
### AÇÕES DE DIÁLOGO

- Canal 0800
- Comitês
- Espaço Aberto
- Revista MRS
- Diálogo Direto
- Audiências públicas

# Gestão de Reclamações e Demandas

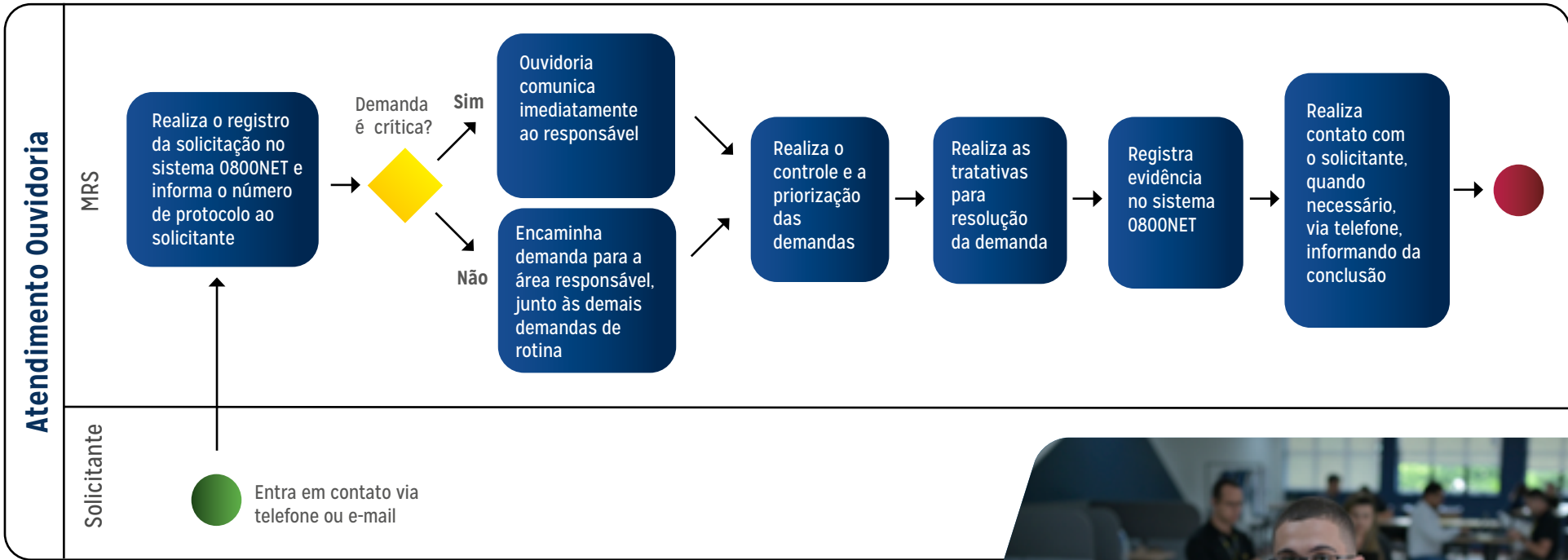
Estimulamos o diálogo e a busca compartilhada por soluções para minimizar os impactos da operação ferroviária, tendo como principal ferramenta o Sistema 0800NET, implantado em 2012. Por meio desse sistema, registramos, monitoramos, armazenamos e controlamos todo o processo. Nosso “Manual para Atendimento de Reclamações e Demandas” envolve todas as áreas internas de interface.

## CHAMADOS 0800NET

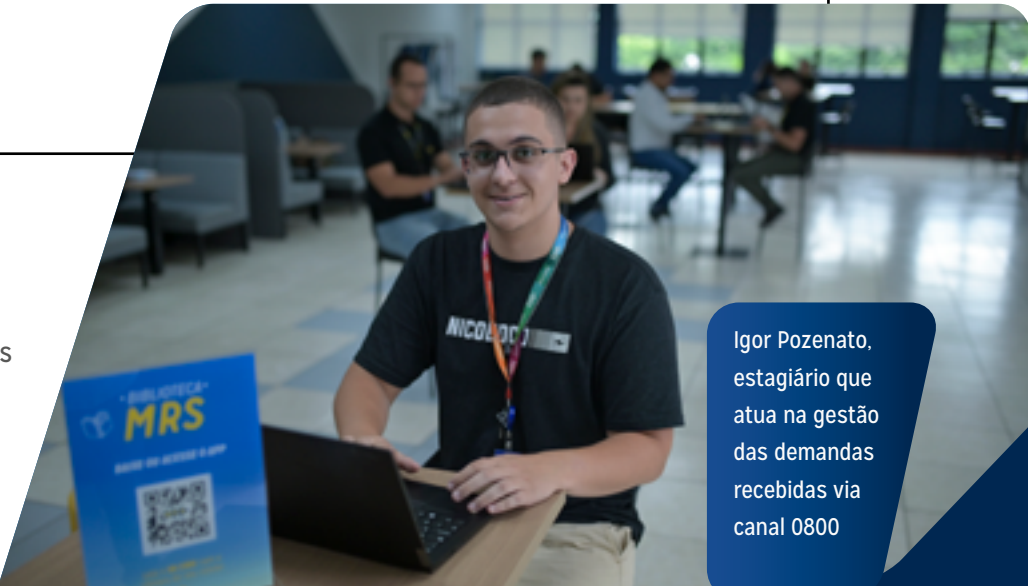


\*Nota: O critério para apresentação dos resultados foi alterado, se comparado ao do Relatório de Sustentabilidade de 2022, em que era considerado o período de janeiro a setembro, por considerar que, a partir do mês de setembro, não haveria tempo hábil para resolução de alguns chamados mais complexos até o final do ano em questão. Na tabela acima, está sendo considerado o período total do ano, para adequação ao período retratado no Relatório de Sustentabilidade (1º/jan a 31/dez). Com a alteração, é natural que o percentual de atendimento seja um pouco menor que o que vinha sendo relatado, justamente por contemplar o atendimento aos chamados abertos em todo o ano vigente. Os números referentes a 2022 e 2021 foram recalculados e seguem o mesmo padrão para garantia de comparabilidade da informação.

## FLUXO DE ATENDIMENTO ÀS RECLAMAÇÕES E DEMANDAS DA COMUNIDADE



Mesmo com o aumento de cerca de 43% no número de chamados, no comparativo ao ano de 2022, o percentual de chamados atendidos foi maior em 2023 e, se comparado o resultado de 2023 com o de 2021, percebe-se redução de apenas 1 p.p. no atendimento, diante de um volume 56% maior de chamados. O desempenho no atendimento evidencia a atenção dada às demandas da comunidade e o empenho de todo o nosso time para solucioná-las. Entre os tipos de atendimento estão, por exemplo, pedidos de roçada, capina e poda de árvores, manutenção de faixas de domínio, de passarelas e de passagens em nível, ruídos e impacto de obras.

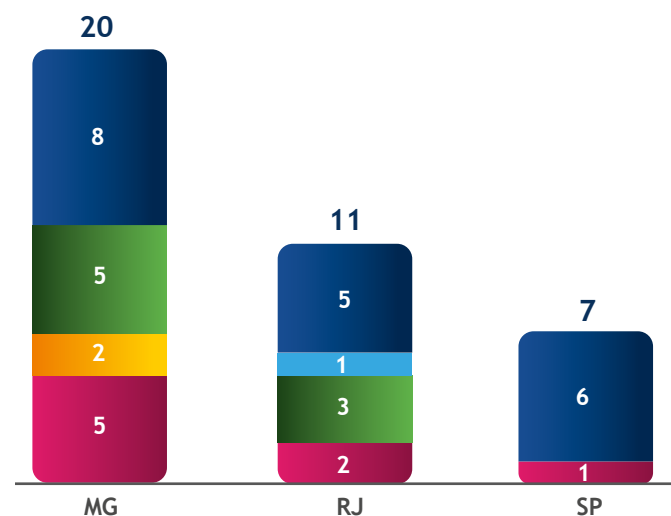


Igor Pozenato, estagiário que atua na gestão das demandas recebidas via canal 0800



## Parcerias e Patrocínios

Estabelecemos 38 parcerias com municípios e atores locais, nos estados de São Paulo, Minas Gerais e Rio de Janeiro, em 2023.



- Comunidade
- Parceria Conjunta (Público e Organizações da Sociedade Civil)
- Parceria Organizações da Sociedade Civil
- Parceria Privada e Comunidade
- Parceria Público Privado

## Transformando espaços

Os moradores do bairro São Benedito, em Conselheiro Lafaiete (MG), ganharam uma área de lazer completa com pista de caminhada, área de convivência, ciclovia e campo de futebol. O lugar, antes utilizado como estacionamento, depósito de ferro velho e ponto para descarte irregular de entulhos, foi completamente isolado da plataforma ferroviária por um alambrado. A nova praça, entregue pela MRS à comunidade, se tornou ponto de encontro, atraindo públicos de todas as idades, oferecendo bem-estar e segurança, inclusive para a operação ferroviária.

**2.934 m<sup>2</sup>**  
a maior praça para a comunidade já construída pela MRS

**80 m**  
lineares de vedação da linha ferroviária

E mais: pista de bicicross, mesas de jogos interativos, campo, pista de caminhada, aparelhos de ginástica e brinquedos.



Permitiu uma imagem notável e melhorada da entrada do bairro, com lugar seguro para as pessoas. A comunidade despertou para as práticas esportivas.”

Joanita do Carmo Vitorino,  
Presidente da Associação de moradores do bairro São Benedito

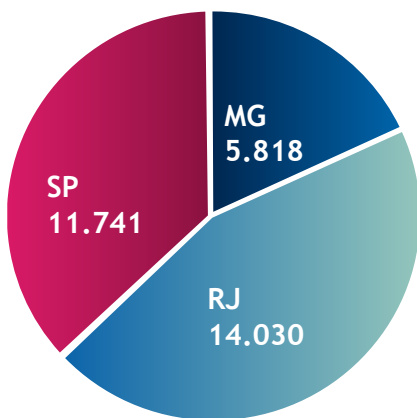


## Celebrar

Determinada a aperfeiçoar sua atuação social em ações estruturantes, a MRS está atenta, também, às iniciativas de curto prazo, de assistência direta, atendimento de emergências, apoio em confraternizações, visando ao fortalecimento de vínculos com as comunidades. Dedicamos atenção especial às datas comemorativas com grande mobilização popular.

Em 2023, os eventos comunitários de “Páscoa,” Dia das Crianças” e “Natal” resultaram na entrega de 31.610 itens, entre cestas básicas, caixas de bombons, brinquedos, materiais escolares, distribuídos para 36 municípios de interface. As doações incluíram, ainda, um jogo educativo de cartas com informações sobre segurança e proteção ambiental, produzido internamente, e distribuído às comunidades.

### RESUMOS DOAÇÕES (número de doações)



Projeto de educação musical no Instituto Padre Antônio, em Marias Barbosa (MG), incentivado via FIA



Apoio ao esporte em São João de Meriti (RJ) - Projeto Semear Esportes



Projeto incentivado Arte e Vida em Movimento - Aulas de jiu-jitsu para crianças de Três Rios (RJ)



Criando legados pelas leis de incentivo

**+ de R\$ 100 milhões**  
Investidos entre 2012 e 2023

**R\$ 23 milhões**  
Investidos em 2023

**67**  
projetos incentivados

Entre os anos de 2012 e 2023, repassamos R\$ 100,8 milhões para execução de projetos incentivados via leis federais relacionadas à saúde, ao social, à cultura e aos esportes. Só em 2023, foram R\$ 23 milhões, destinados à 67 projetos, abrangendo: 19 projetos culturais amparados pela Lei Federal da Cultura; 7 projetos esportivos respaldados pela Lei Federal de Incentivo ao Esporte; 6 projetos de apoio à atenção da saúde da Pessoa com Deficiência; 2 projetos de apoio à atenção oncológica; 18 projetos por meio do Fundo da Infância e Adolescência; e 15 projetos via Fundo do Idoso.



## DESTAQUES LEI DE INCENTIVO À CULTURA

### MINAS GERAIS:

Investimos R\$ 1,4 milhão no projeto de Reabilitação do Museu Mariano Procópio, em Juiz de Fora (MG), que guarda o segundo maior acervo do Império brasileiro, com aproximadamente 53 mil itens. A iniciativa do BNDES “Resgatando a História” é o maior programa de preservação da memória e do patrimônio histórico já realizado no país. Ainda em Minas Gerais, estamos apoiando as obras de restauro das estações ferroviárias de Santos Dumont e de Souza Aguiar, com previsão de conclusão em 2024.



Museu Mariano Procópio, Juiz de Fora (MG)



Estação de Souza Aguiar, Simão Pereira (MG)

### RIO DE JANEIRO:

Inauguramos, em 1º de dezembro de 2023, o restauro da Estação Ferroviária de Engenheiro Paulo de Frontin. A obra, no valor de R\$ 3,7 milhões, iniciada em 2020, foi integralmente patrocinada pela MRS. Com amplo espaço, o equipamento tem potencial para oferecer curso de artesanatos, aulas de música, teatro e outras manifestações culturais e artísticas.



Estação ferroviária, Engenheiro Paulo de Frontin (RJ)

E mais:

Iniciamos, em 2023, por meio do mesmo programa do BNDES, dois projetos de restauro. O primeiro, da Estação Ferroviária de Taubaté (SP) e, o segundo, do Casarão Barão de Sahy, em Mangaratiba (RJ).



**PARE, OLHE, ASSISTA!**



MRS, EDP, Gestamp e BNDES investem na revitalização do Complexo Ferroviário de Taubaté (SP)

## COMO SELECIONAMOS NOSSOS PROJETOS

O processo de análise e destinação dos recursos da MRS é conduzido de maneira sistemática e envolve diversos níveis de aprovação, visando garantir transparência e aderência aos requisitos legais aplicáveis. Para avaliação e seleção dos projetos, foram estabelecidos critérios validados pela Diretoria, assegurando a qualidade e a pertinência das iniciativas apoiadas.

### Investimentos para todos: da infância ao idoso

Os recursos destinados ao Fundo da Infância e Adolescência (FIA) e do Fundo do Idoso, levam em consideração a reputação das entidades beneficiadas e a busca por parcerias estratégicas com os Conselhos Municipais nas localidades abrangidas. Essa prática impacta socialmente as comunidades carentes e contribui diretamente para o desenvolvimento humano

das regiões atendidas, assim como fortalecem os Conselhos, entidades que realmente conhecem as necessidades Municipais e o atendimento às demandas locais.

### Avanço para a saúde pública

No que se refere aos recursos direcionados ao Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica (Pronon) e ao Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência (Pronas/PCD), adotamos uma abordagem ampla e estratégica. Além da aquisição de equipamentos e aparelhos para aprimoramento e ampliação dos serviços de diagnóstico oncológico e de reabilitação, também investimos na capacitação de profissionais da área, investindo no avanço da saúde pública no país.

### Esporte é vida

No que diz respeito aos projetos esportivos, a abordagem valoriza tanto o impacto imediato quanto o legado para as comunidades atendidas. Para isso, consideramos sua natureza, o impacto esperado e o total de beneficiários potenciais. Priorizamos iniciativas que promovam o desenvolvimento de núcleos esportivos em comunidades de alta vulnerabilidade social que ofereçam atividades no contraturno escolar, proporcionando oportunidades de aprendizado, integração e desenvolvimento pessoal por um período estendido, geralmente entre 10 e 12 meses.

### Cultura e história

Na esfera cultural, dedicamos a preservação da memória relacionada ao patrimônio ferroviário, apoiando projetos de restauro e conservação de bens e espaços ferroviários.





## Faixa de domínio e questões habitacionais

Garantir a segurança e promover o bem-estar das comunidades próximas a nossa faixa de domínio exigem olhar atento e ações permanentes. Em 2023, reestruturamos os processos internos com a criação da Gerência de Políticas Sociais, precedida pela criação da Gerência de Interferências e Negócios Imobiliários no ano anterior. A partir da nova estrutura, o procedimento gerencial que normatiza o Processo de Remoção de Pessoas em situação de vulnerabilidade social foi implementado. Desde então, o estudo socioeconômico nos imóveis tratados como objeto de remoção/desocupações em faixa de domínio ou desapropriações tem sido aplicado e em casos de vulnerabilidade social, planos de atendimento são elaborados e a equipe técnica atua para apoiar as famílias, minimizando os impactos do deslocamento e monitorando seus indicadores socioeconômicos.

Nesta frente de trabalho, os esforços buscam a articulação com o poder público local e parcerias que possibilitem alternativas para reestabelecimento da condição de moradia dessas famílias.

### Metodologia de trabalho e gestão da faixa de domínio

Além de equipes técnicas de campo que atuam diariamente no monitoramento da faixa e mapeamento das ocupações, buscamos tecnologias no mercado e estamos desenvolvendo um projeto piloto de monitoramento via satélite e drones. Com isso, ganhamos ainda mais agilidade na garantia da integridade da faixa de domínio e da segurança das comunidades próximas à ferrovia. Em todos os processos de desocupação de faixas de domínio, utilizamos uma matriz de criticidade que permite a avaliação multidisciplinar dos trechos que demandam intervenções rápidas e assim estruturamos os projetos de remoção das famílias.

### Reconhecido e premiado

Um exemplo bem-sucedido é o Projeto Remoção e Reassentamento no Guarujá (SP), comunidade da Prainha. Em parceria com a prefeitura, colaboramos para o reassentamento de mais de 400 famílias desde

2023, com finalização em 2024. O projeto foi reconhecido pela ANTT, no Prêmio Destaques 2023, devido à melhoria da qualidade de vida da população, garantindo acesso a serviços básicos de infraestrutura e saneamento. Para a operação ferroviária, a transferência das famílias resultou em redução significativa dos riscos operacionais no fluxo ferrovia/pátio/porto. A parceria público-privada, a partir da definição clara de papéis e responsabilidades, foi decisiva para uma nova dinâmica do território, com benefícios para todas as partes.

### Em Suzano (SP)

O projeto de desocupação de faixa de domínio em Suzano (SP), iniciado em 2022 e concluído em 2024, contou com serviço especializado para execução da importante etapa de diagnóstico social (cadastro/relacionamento) em 2023. A etapa de diagnóstico é fundamental para que a MRS conheça o perfil do público impactado, planeje melhor as fases de remoção e proponha alternativas mais aderentes à demanda local. A parceria com a prefeitura vai gerar avanços significativos no processo de remoção e reassentamento das famílias.

Bairro Monte Sion - Suzano (SP)



Bairro Jardim Restinga - Suzano (SP)



## Desapropriação e gestão de impactos – obras

Para nós é fundamental gerenciar as desapropriações e realizar a gestão de impactos nas comunidades ao longo das ferrovias, a fim de garantir que as desapropriações ocorram de maneira justa e transparente, respeitando os direitos humanos, minimizando os impactos socioeconômicos e ambientais, com diálogo e participação das comunidades afetadas e compensação justa.

Em 2022/2023

**95**  
famílias  
desapropriadas

**23**  
comércios  
indenizados

Nota: O processo de desapropriação de áreas não termina no pré-obra. A equipe de gestão Fundiária também mapeia e monitora residências lindeiras às obras, para antecipar riscos.

Até o momento, nenhuma das desocupações foi realizada com conflito. Todas as negociações são sempre pautadas no diálogo e com foco no benefício mútuo. A gestão dos impactos nas edificações próximas às obras é uma medida aplicada pela MRS, que controla a partir da execução de laudos cautelares nos imóveis.

### POR UM OLHAR MAIS HUMANO E DIGNO

Um dos casos mais emblemáticos que ilustra bem nosso trabalho cuidadoso nas desapropriações, é o do morador de Conselheiro Lafaiete (MG), Jorge Lúcio Ferreira. Em setembro de 2023, ele recebeu a escritura da nova residência depois que a MRS aportou mais R\$ 93,6 mil para a compra do imóvel avaliado em R\$ 230 mil. “Sou muito grato à MRS por ter me acolhido e me dado um novo lar. Vocês foram muito generosos e humanos comigo e com outras pessoas que estavam em situação de vulnerabilidade social. Vocês mudaram a minha vida para melhor e me deram esperança e dignidade. Muito obrigado por tudo!”, declarou Jorge.

## Requalificação

As áreas remanescentes desocupadas, a partir do deslocamento das populações, continuam recebendo nossa atenção, por meio de investimentos em projetos de requalificação para proporcionar, à população, o uso adequado e seguro desses espaços urbanos, por exemplo, a transformação em áreas verdes, parques e jardins.

Praça de lazer  
construída no  
bairro Cantão, em  
Barra do Piraí (RJ)





# Direitos de povos indígenas e povos tradicionais

GRI 411-1

## Cada pessoa é única e todas são importantes

Cuidar dos povos tradicionais é crucial para a preservação da diversidade cultural e para a promoção da justiça social. Buscamos qualificar nossos processos de relacionamento social respeitando as especificidades de cada comunidade e de cada região.

Em 2023, as equipes técnicas realizaram o mapeamento territorial e a identificação de povos indígenas, quilombolas e de outras comunidades tradicionais vizinhas à operação ferroviária, nos municípios de nossa área de atuação. O levantamento é etapa fundamental para mapear possíveis interferências da operação nessas comunidades e suportar a estruturação dos processos de licenciamento ambiental dos projetos da empresa, assim como para estreitar o relacionamento e aperfeiçoar a comunicação com esses públicos.

## 1. Comunidades Quilombolas

Um diagnóstico preliminar, com base em informações obtidas nos sites do Ministério do Desenvolvimento e da Fundação Palmares, identificou 56 comunidades nas proximidades da linha férrea, por exemplo:

- Comunidade de Tamandarê, Guaratinguetá/SP - 1km;
- Comunidade de Santana, Santana/ RJ - 1,6 km;
- Comunidade Jaraguá, Nazareno/MG - 2,5 km;
- Comunidades Bacanal, Mato Félix e Casinhas, Jeceaba/MG - 1 km;
- Comunidade Chacrinha dos Pretos, Belo Vale/MG - 0,4 km;
- Comunidade Rodrigues, Brumadinho/ MG - 1 km;
- Comunidade de Sapê, Brumadinho/ MG - 0,2 km;
- Comunidade de Marinhos, Brumadinho/ MG - 0,4 km;
- Comunidade de Candendês, Barbacena/MG - 3 km;
- Comunidade de Baú, Antônio Carlos/ MG - 1 km;
- Comunidade de Cachoeirinha, Santos Dumont/ MG - 0,4 km;
- Comunidade Caixa d'Água, Barra do Piraí/MG - 0,4 km;
- Comunidades de Fazenda Santa Justina e Santa Isabel, Mangaratiba/RJ - 2,5 km;
- Comunidade de Serrinha, Rio de Janeiro/RJ - 1 km;
- Comunidade de São José Pinheiro, Pinheiral / RJ - 0,8 km.

\*Os quilômetros representam a distância das comunidades em relação à malha MRS.

## 2. Comunidades Indígenas

Mapeamos, com base nos dados do site da FUNAI, uma comunidade indígena:

- Parque Estadual Jaraguá, em São Paulo, da etnia Guarani, localizada a 1 km de distância

## 3. Assentamentos Rurais

O diagnóstico identificou 28 assentamentos rurais no entorno ou interceptados pela malha ferroviária. Abaixo, destacamos os que estão localizados no entorno imediato ou que são atravessados pela operação ferroviária:

- PA Itapeti, Mogi das Cruzes/ SP - 0,5 km;
- PDS SANTO ANGELO, Mogi das Cruzes/ SP - 1,3 km;
- PA TREMEMBÉ, Tremembé/SP - às margens da linha;
- PA FAZENDA DO SALTO, Barra Mansa/RJ - 0,3 km;
- PA IRMÃ DOROTHY, Quatis/RJ - cortado pela linha;
- PA TERRA DA PAZ, Piraí/RJ - 2,5 km;
- PA SABUGO, Paracambi/RJ - 0,3 km;
- PIC SANTA ALICE, Seropédica/RJ - cortado pela linha;
- PA BOA ESPERANÇA, Japeri/RJ - às margens da linha;
- PA SÃO BERNARDINO, Nova Iguaçu/RJ - 2,0 km.

\*Os quilômetros representam a distância dos assentamentos em relação à malha MRS






## Sistema de Georreferenciamento

Para aperfeiçoar a gestão de informações socioambientais, estamos desenvolvendo um sistema específico de georreferenciamento, nas temáticas ambientais, comunitárias e do patrimônio cultural desses povos, que reúne dados disponibilizados pelos governos, nas esferas federal, estadual e municipal, e as legislações vigentes. A informatização permitirá o acesso rápido e facilitado a essas informações. O sistema será retroalimentado pelas pesquisas e pelo próprio monitoramento das nossas equipes.

## Falar com todos

Estamos elaborando um plano de comunicação específico para comunidades e povos tradicionais, levando em consideração os preceitos da Consulta Livre Prévia Informada, conforme preconiza a Organização Internacional do Trabalho (OIT 169). A escuta ativa será premissa fundamental na realização de obras e gestão dos impactos da MRS nesses territórios. O Plano de Comunicação abordará os aspectos específicos relacionados às dinâmicas, ao modo de vida e às manifestações culturais e sociais de cada grupo e será fundamental para a minimização de possíveis impactos na implantação de novos projetos.

### REFERÊNCIAS DOCUMENTAIS

-  Fundação Cultural Palmares
-  Certificação Quilombola (Fundação Cultural Palmares)
-  Convenção nº 169 da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais
-  Fundação Nacional dos Povos Indígenas (Geoprocessamento e Mapas)
-  Incra





## Patrimônio Cultural

O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU número 11 trata sobre “tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis” e ainda especifica, no item 11.4, “fortalecer esforços para proteger e salvaguardar o patrimônio cultural e natural do mundo”.

Além das ações descritas no item referente ao uso da lei de incentivo à cultura para preservação do patrimônio histórico da ferrovia, nós também restauramos edificações e estruturas que estão sob nossa tutela. Os conjuntos operacionais que também são históricos vêm sendo revitalizados para atender às normativas de segurança e de acessibilidade. Essa iniciativa reforça a conexão entre patrimônio e direito à cidadania, no cotidiano de colaboradores e das comunidades do entorno, tirando a excepcionalidade dos fatores históricos ao torná-los tangíveis.

Revitalização da antiga edificação no Horto Florestal em Belo Horizonte (MG).



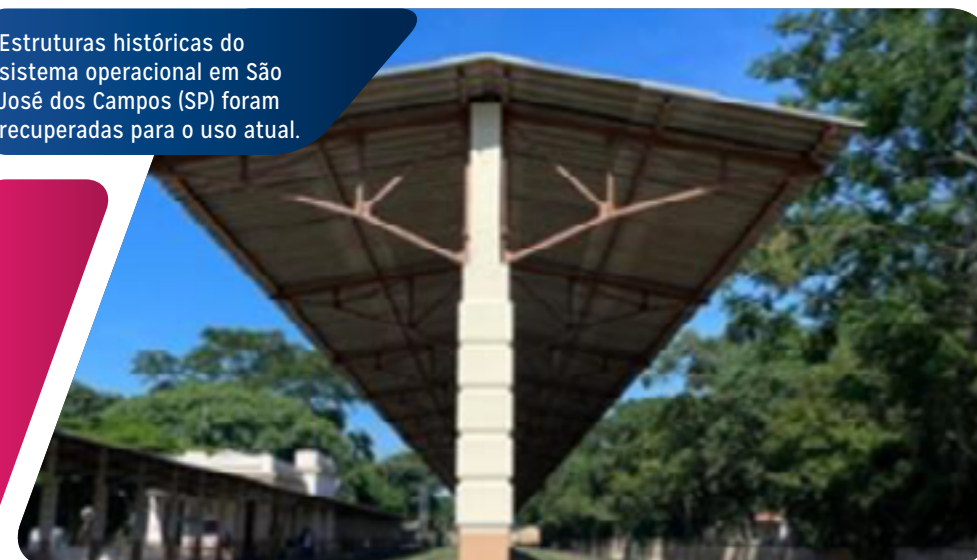
A edificação do Horto Florestal, em Belo Horizonte (MG), foi adaptada para sediar o escritório, preservando as características originais.



O antigo galpão em art déco, no Horto Florestal, foi recuperado com nova cobertura.



Estruturas históricas do sistema operacional em São José dos Campos (SP) foram recuperadas para o uso atual.



## Projeções 2024

O sistema de georreferenciamento de dados, mencionado anteriormente, também trará informações do patrimônio material, imaterial e arqueológico, nas instâncias municipais, estaduais e federais, dos territórios da nossa área de atuação. Um diagnóstico específico sobre os bens acautelados sob nossa tutela está em elaboração. Essas informações irão compor a base de dados, evitando qualquer intervenção sem a orientação técnica necessária para preservação destes bens. A recuperação de estruturas e edificações históricas é uma prática sustentável porque reduz o impacto ambiental de construções novas, como a geração de resíduos e o consumo de mais recursos naturais.

## Mobilização Interna

Nossos colaboradores serão sensibilizados e engajados nas ações de preservação dos patrimônios cultural e ambiental, com intuito de esclarecer sobre as práticas sustentáveis de uso das edificações históricas do ativo da empresa, considerando o histórico dos bens, a história da MRS e as reflexões sobre o tema.

## Relações Institucionais

### Parcerias para estimular a cooperação entre o setor

Para nós, o relacionamento ético, transparente e colaborativo com órgãos públicos reguladores e associações da sociedade civil do nosso segmento, são oportunidades para estabelecer parcerias sólidas pelo desenvolvimento do setor ferroviário, compartilhar conhecimento e aperfeiçoar nossos padrões de qualidade e segurança.



## Relacionamento com a Imprensa

Um bom relacionamento com a imprensa nos permite comunicar - com nossos *stakeholders* de forma clara e transparente, ampla e abrangente -, nossas ações e esforços para prevenir, reduzir e mitigar acidentes, de maneira intencional e planejada. Por isso, mantemos relações próximas com jornalistas e órgãos de imprensa, nos três estados que atuamos, sobretudo, para a prestação de serviços, disseminação de campanhas de conscientização e ações educativas.

Com metodologia própria para medição e acompanhamento das inserções positivas e negativas na imprensa, buscamos manter uma média ponderada entre elas, por meio do Índice de Qualidade de Imprensa. Em 2023, a média foi de 2,04, o que significa que a cada inserção crítica, duas outras tinham tom positivo. São consideradas inserções positivas aquelas que promovem/fortalecem a reputação global da MRS e da atividade ferroviária. O Índice engloba matérias divulgadas em veículos de abrangência nacional, em publicações especializadas de maior relevância e em veículos regionais das principais cidades onde estamos presentes. No último ano, foram registradas 700 inserções da MRS em reportagens. O tema com maior destaque foi, em primeiro lugar, segurança, seguido por infraestrutura e apoio sociocultural.

Luciano Meirelles, instrutor de operação de trens



Letícia Mota, especialista em Inteligência de Segurança Ferroviária







# EXPERIÊNCIA DO CLIENTE

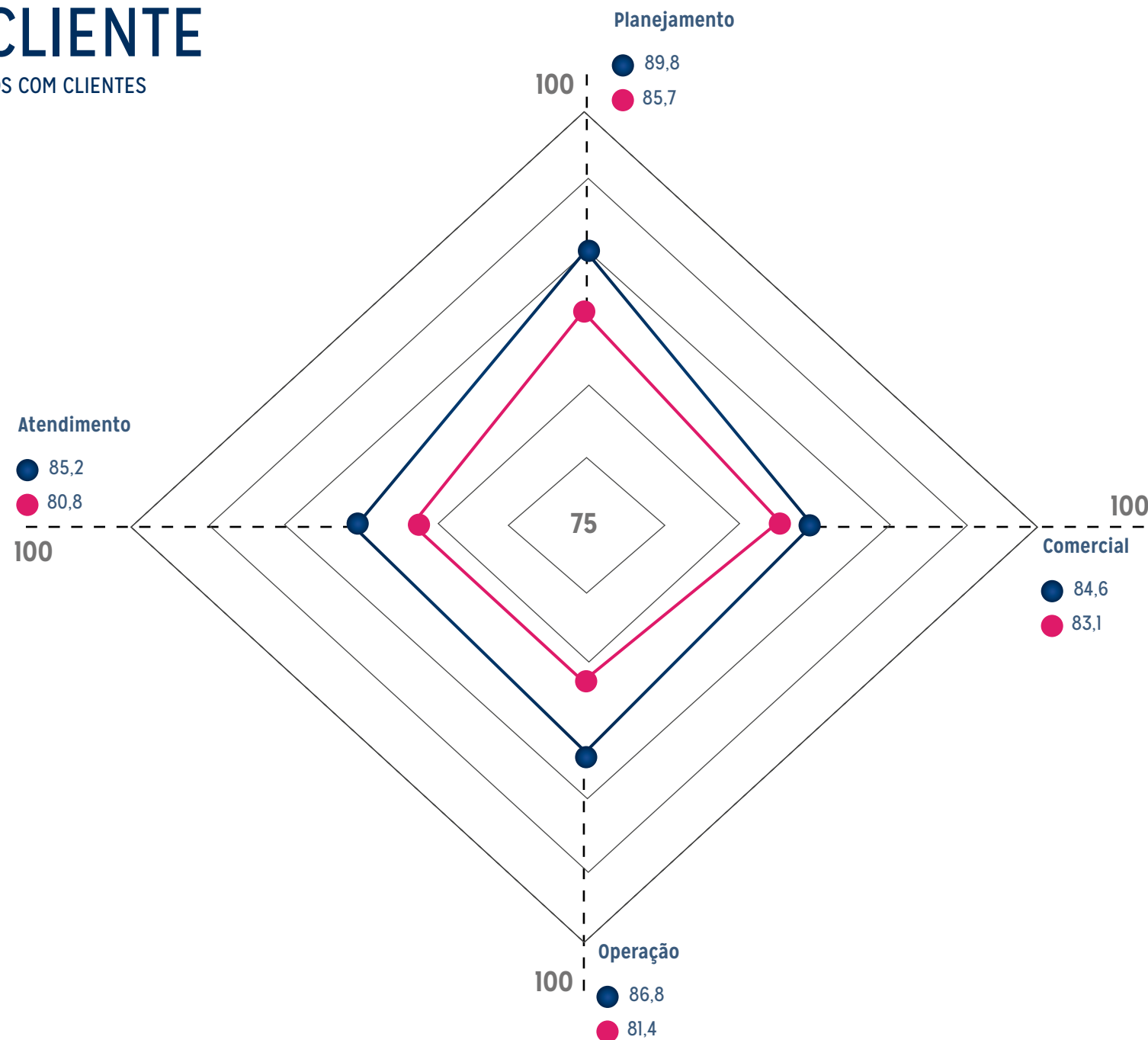
GRI 3-3 - TEMA MATERIAL GESTÃO DE RELACIONAMENTOS COM CLIENTES

Construir relações duradouras com os clientes é oferecer transporte seguro e de qualidade, com preços competitivos, pontualidade, entregando soluções adequadas e inovadoras às necessidades de cada segmento. É assim que geramos mais valor para nossos clientes e mais crescimento para o nosso país.

## Índice de Satisfação

Com o compromisso de alcançar constantemente níveis de excelência, conduzimos, anualmente, uma pesquisa de satisfação por meio da qual avaliamos o desempenho percebido pelos clientes de Carga Geral, identificando oportunidades de melhoria. Em 2023, voltamos com a realização da pesquisa de forma 100% presencial - iniciativa amplamente elogiada pelos nossos clientes - e registramos nosso melhor resultado desde o início da pesquisa, em 2018, alcançando uma pontuação de 86,6 contra 82,5 em 2022 e 86,3 em 2021. Considerando a metodologia adotada, essa evolução demonstra um excelente nível de desempenho junto aos clientes (notas superiores a 85).

A pesquisa revelou, ainda, uma melhoria significativa nos quatro atributos que pesquisamos (planejamento, operação, comercial e atendimento) em comparação com a média histórica, conforme a figura a seguir.



Em 2023, obtivemos **86,6** pontos de favorabilidade dos clientes de Carga Geral, nosso melhor resultado desde o início da medição.

Com base nos *insights* obtidos, elaboramos planos de ação, através de 7 frentes de trabalho, para abordar os pontos levantados pelos clientes e desenvolvemos soluções destinadas a aprimorar a percepção de um serviço excepcional. Esses planos mapearam 48 ações, e são trabalhados por um grupo multidisciplinar abrangendo 5 gerências gerais. Dentre essas ações, concluímos 33 em 2023, enquanto outras 6 são contínuas e 12 permanecem em andamento.

## Monitoramento e Registro de Reclamações

Monitoramos, ainda, a percepção dos clientes por meio das reclamações registradas e relatadas semestralmente à Agência Nacional de Transportes Terrestres (ANTT), acompanhadas das medidas implementadas para reduzir eventuais impactos. Os clientes podem fazer suas queixas pelo site [www.mrs.com.br/fale-conosco/](http://www.mrs.com.br/fale-conosco/) ou por mensagens instantâneas diretas nas redes sociais oficiais @mrslogistica.

## Programa Experiência do Cliente

A criação da Gerência de Experiência do Cliente, em 2023, marca o lançamento do Programa Experiência do Cliente, que foi concebido com o propósito claro de proporcionar as melhores experiências pelas melhores rotas e está baseado em três pilares:

- **Tecnologia:** Busca contínua por soluções tecnológicas para aprimorar o atendimento ao cliente.
- **Cultura *Customer Centric*:** Implementação de uma cultura centrada no cliente em toda a organização, capacitando nosso time a tomar decisões diárias que agreguem valor para os clientes.
- **Voz do Cliente:** Estabelecemos um pilar dedicado à escuta ativa, por meio de pesquisas de satisfação e lealdade.

## Transparência e Confiabilidade

Em 2023, disponibilizamos, para 100% dos clientes ativos, acesso a um novo Portal que oferece dashboards com dados detalhados de produção, ciclo, carga e descarga. Aprovamos, também, a continuidade do desenvolvimento de novas funcionalidades para eliminar atritos e proporcionar ainda mais praticidade no dia a dia.

Além disso, reforçando nosso compromisso de expandir os negócios e oferecer soluções de logística integrada competitivas e confiáveis, realizamos uma Pesquisa de Satisfação em relação aos Projetos de Minério, alcançando um score de 93.

Time multidisciplinar em reunião com clientes na sede administrativa da MRS em Juiz de Fora (MG)





## PARCERIA COM FORNECEDORES

GRI 2-6, 308-1, 414-1

Comprometida com as metas de sustentabilidade, nossa gestão de fornecedores desempenha um papel crucial sob a perspectiva ESG. A gestão responsável e eficaz de mais de 1.700 fornecedores, cadastrados na plataforma Linkana, inclui a seleção de parceiros de negócios comprometidos com práticas sustentáveis e respeito aos direitos fundamentais.

Desde 2022, no processo que antecede qualquer contrato ou termo aditivo, os fornecedores são submetidos a uma verificação de antecedentes - em que precisam responder a questionários e preencher documentos que envolvem temas como compliance, governança, meio ambiente, questões sociais e saúde financeira - e são apresentados aos instrumentos do nosso Programa de Integridade, como o Termo Anticorrupção e o Código de Ética, com os quais precisam estar de acordo. Quando as respostas ou documentos fogem do padrão, são submetidos para análise de interfaces, que podem envolver, inclusive, o Comitê de Ética da companhia.

Visando o melhor monitoramento da cadeia de valor e rastreabilidade da origem de insumos, fornecedores de itens ambientalmente críticos são monitorados de forma ainda mais próxima e dependem de uma homologação de área de Segurança e Meio Ambiente para a prestação de serviços à Companhia.

### Verificação de sanções e cláusulas contratuais

A verificação de fornecedores também inclui todos os requisitos legais necessários com acompanhamento semanal das consultas públicas de sanções governamentais nacionais, internacionais e socioambientais de todos os fornecedores cadastrados em nossa base. Entre elas, estão Acordo de Leniência, Cadastro de Empresas Inidôneas e Suspensas, Cadastro de Expulsões da Administração Federal, Cadastro Nacional de Condenações Cíveis por Ato de Improbidade Administrativa e Inelegibilidade, Cadastro Nacional de Empresas Punidas, Lista de Inabilitados para Função Pública, Lista de Licitantes Inidôneos, Lista de Responsáveis com Contas Julgadas Irregulares, Quadro Geral de Inabilitados, Autuações ambientais e embargos e Cadastro de Empregadores com Trabalhadores com Condições Análogas à de Escravo.

Prevemos, em nossos instrumentos contratuais, o comprometimento dos nossos fornecedores com os requisitos da Lei Anticorrupção, com o atendimento aos padrões éticos e sociais e com as garantias de condições mínimas para prestação dos serviços com dignidade. Ainda estabelecemos cláusulas contratuais

específicas relacionadas aos Direitos Humanos, com veto à utilização ou prática de trabalho forçado, obrigatório, infantil e/ou análogo ao trabalho escravo e, inclusive, com previsão de rescisão, em caso de descumprimento. Tais cláusulas e exigências contratuais valem para a empresa e suas subcontratadas.

Para todas as contratações de serviços a serem prestados nas dependências da MRS, são verificadas todas as questões trabalhistas e exigidas apresentações regulares de documentos que comprovem os pagamentos dessas obrigações.

### Bloqueios

A plataforma de verificação de antecedentes faz atualizações semanais de consultas públicas de *compliance*. Diante disso, caso surja qualquer nova pendência, procede-se com o bloqueio do fornecedor para que não seja dada sequência a qualquer contrato ou termo aditivo antes da avaliação do problema encontrado por parte da equipe de auditoria. Casos extremos são levados, inclusive, à alçada do Comitê de Ética. Atualmente, verificamos 100% dos fornecedores de nossa base de qualificação e temos 32 empresas bloqueadas.



## Compartilhando ESG

Em 2023, ampliamos o alcance de nossas iniciativas ESG no relacionamento com os fornecedores da nossa cadeia de fornecimento realizando as seguintes iniciativas:

### Programa de Engajamento ESG

Realizamos, em dezembro, a primeira edição do Programa de Engajamento ESG, destinado a parceiros de negócios cuja criticidade das operações, sob o ponto de vista socioambiental, foram determinantes. O encontro teve duração de 1h20 e o conteúdo foi ministrado pela gerente de Sustentabilidade/ ESG, Larissa Santos, e por um profissional da Linkana (principal ferramenta de Suprimentos para acompanhamento de SRM). Foram convidadas 85 empresas, das quais 21 participaram. O programa abordou os conceitos ESG, mostrou o que a MRS tem exigido dos seus fornecedores e por que devem ter especial atenção para a sua cadeia de fornecimento. Outra abordagem discutida com fornecedores presentes no encontro, foi a importância de dar transparência à atuação corporativa no tema de mudanças climáticas, por meio da realização de inventários das emissões de gases de efeito estufa e ações para redução das emissões na cadeia de valor. A divulgação de outros indicadores socioambientais relevantes à Agenda ESG também foi pauta do encontro.

### Sustentabilidade em Suprimentos

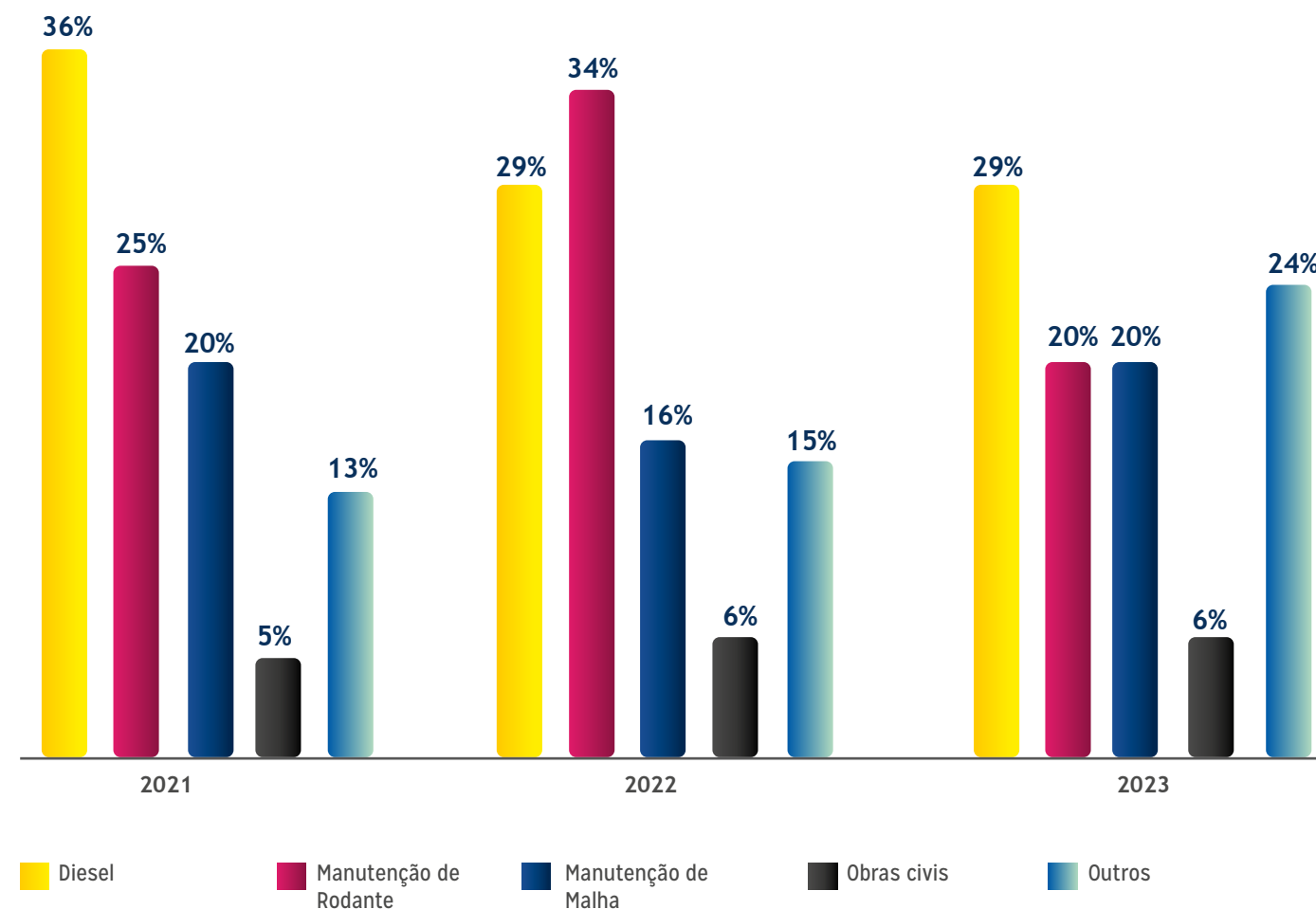
Investimos na contratação de uma consultoria especializada para a estruturação da prática de Sustentabilidade em Suprimentos. A partir desse levantamento, faremos a segregação de fornecedores por grupos de risco socioambiental, elencando as medidas necessárias para cada um deles e estabelecendo *checklist* específico para ações de auditoria *in loco* daqueles classificados como críticos.

### Gestão de Documentos

Elaboramos o protótipo de uma plataforma de gestão de documentos para acompanhar, com mais rigor, a validade dos treinamentos dos colaboradores terceiros que prestam serviços nas dependências da MRS. Assim, também buscaremos assegurar o cumprimento das obrigações trabalhistas com os terceiros.

Visando à manutenção sustentável dos negócios, conduzimos, em 2023, 50 processos de desenvolvimento de novos fabricantes para os itens e serviços mais críticos para a companhia. Essa busca é feita no mercado por outras opções de fornecimento cujo propósito consiste em obtenção de *saving*, mitigação de dependência e tratamento de obsolescências.

### GASTOS COM FORNECEDORES







# ANEXOS

ANEXOS

Meio Ambiente

EMISSÕES BIOGÊNICAS

(tCO2e)



Social

TOTAL DE COLABORADORES  
POR GÊNERO

	2021	2022	2023
Mulheres	795	930	1.079
Homens	5.419	5.609	5.836
Total	6.214	6.539	6.915

Notas:  
Neste indicador, estão incluídos: quadro pessoal próprio permanente; quadro pessoal próprio temporário (colaboradores atuantes em projetos, trainees, afastados e aprendizes). Não inclui estagiários e diretores estatutários;

O critério para apresentação dos dados foi alterado, se comparado ao do Relatório de Sustentabilidade de 2022, com objetivo de adequar o *report* considerando todos os colaboradores em regime Celetista. Com a mudança do critério, os números referentes a 2022 e 2021 foram recalculados para garantia de comparabilidade da informação.

TOTAL DE COLABORADORES  
POR REGIÃO  
GRI 2-7

Estado	2021	2022	2023
Minas Gerais	3.528	3.713	3.867
Rio de Janeiro	1.297	1.361	1.462
São Paulo	1.389	1.465	1.586
Total	6.214	6.539	6.915

Notas:  
Neste indicador, estão incluídos: quadro pessoal próprio permanente; quadro pessoal próprio temporário (colaboradores atuantes em projetos, trainees, afastados e aprendizes). Não inclui estagiários e diretores estatutários.

O critério para apresentação dos dados foi alterado, se comparado ao do Relatório de Sustentabilidade de 2022, com objetivo de adequar o *report* considerando todos os colaboradores em regime Celetista. Com a mudança do critério, os números referentes a 2022 e 2021 foram recalculados para garantia de comparabilidade da informação.

As variações observadas no número de empregados próprios no exercício social de 2023, quando comparado ao exercício social encerrado em 2022, tiveram como principais motivos o ajuste de quadro de pessoal operacional para atendimento ao volume de transportes e às demandas de manutenção de ativos ferroviários (material rodante e malha) e à continuação da estruturação da empresa em atendimento aos compromissos assumidos com a renovação da concessão.

TOTAL DE COLABORADORES  
TERCEIROS  
GRI 2-8

	2021	2022	2023
Administrativo	1.071	1.270	1.591
Centro de Controle Operacional	66	65	74
Estação, Pátios e Terminais	147	147	150
Manutenção Material Rodante	118	132	132
Manutenção via Permanente	1.551	1.628	1.527
Sinalização, Telecomunicações e Elétrica	96	132	165
Tração, Tráfego e Movimento	214	251	267
Gerencial	0	0	0
Total	3.263	3.625	3.906



## % DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL, POR GÊNERO

GRI 405-1

		2021	2022	2023
Analistas e similares	Mulheres	46,1%	47,3%	47,0%
	Homens	53,9%	52,7%	53,0%
Assistentes	Mulheres	49,1%	49,0%	49,1%
	Homens	50,9%	51,0%	50,9%
Especialistas e Similares	Mulheres	19,6%	21,4%	24,1%
	Homens	80,4%	78,6%	75,9%
Gestores	Mulheres	19,6%	22,0%	23,7%
	Homens	80,4%	78,0%	76,3%
Operacionais	Mulheres	2,9%	4,1%	5,2%
	Homens	97,1%	95,9%	94,8%
Técnicos	Mulheres	5,2%	5,9%	5,7%
	Homens	94,8%	94,1%	94,3%

Notas:

1 Neste indicador, estão incluídos: quadro pessoal próprio permanente e quadro pessoal próprio temporário. Não inclui estagiários, aprendizes e diretores estatutários.

2. Revisão da abertura da categoria funcional que melhor representa a estrutura de cargos da companhia, os números referentes a 2022 e 2021 foram recalculados e seguem o mesmo padrão para garantia de comparabilidade da informação.

## % DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL, POR FAIXA ETÁRIA

GRI 405-1

		2021	2022	2023
Analistas e Similares	Abaixo de 30 anos	37,8%	36,0%	36,6%
	30 a 50 anos	54,3%	57,2%	5,7%
	Acima de 50 anos	7,9%	6,8%	57,7%
Assistentes	Abaixo de 30 anos	43,9%	39,7%	41,4%
	30 a 50 anos	51,1%	55,4%	53,4%
	Acima de 50 anos	5,0%	4,9%	5,2%
Especialistas e Similares	Abaixo de 30 anos	9,3%	8,5%	6,9%
	30 a 50 anos	73,8%	74,1%	77,4%
	Acima de 50 anos	16,9%	17,5%	15,7%
Gestores	Abaixo de 30 anos	5,7%	4,0%	4,7%
	30 a 50 anos	88,6%	86,2%	86,8%
	Acima de 50 anos	5,7%	9,8%	8,4%
Operacionais	Abaixo de 30 anos	22,9%	24,7%	25,9%
	30 a 50 anos	68,9%	67,1%	65,5%
	Acima de 50 anos	8,2%	8,2%	8,6%
Técnicos	Abaixo de 30 anos	14,1%	16,1%	16,2%
	30 a 50 anos	72,1%	71,0%	72,3%
	Acima de 50 anos	13,8%	12,9%	11,5%

Notas:

1. Neste indicador, estão incluídos: quadro pessoal próprio permanente e quadro pessoal próprio temporário. Não inclui estagiários, aprendizes e diretores estatutários.

2. Revisão da abertura da categoria funcional que melhor representa a estrutura de cargos da companhia, os números referentes a 2022 e 2021 foram recalculados e seguem o mesmo padrão para garantia de comparabilidade da informação.

# % DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL, POR COR

GRI 405-1

		2021	2022	2023
Analistas e similares	Amarela	0,0%	0,4%	0,8%
	Parda	15,7%	18,3%	18,8%
	Branca	78,3%	73,5%	69,6%
	Não informado	2,7%	0,0%	0,0%
	Preta	3,3%	4,9%	7,4%
	Indígena	0,0%	2,9%	3,4%
Assistentes	Amarela	0,0%	0,2%	0,2%
	Parda	29,7%	28,2%	28,9%
	Branca	54,6%	54,8%	55,9%
	Não informado	2,8%	0,6%	0,6%
	Preta	12,9%	13,0%	11,6%
	Indígena	0,0%	3,2%	2,7%
Especialistas e Similares	Amarela	0,0%	0,6%	0,5%
	Parda	16,9%	19,4%	19,6%
	Branca	79,0%	75,2%	74,5%
	Não informado	1,5%	0,6%	0,3%
	Preta	2,7%	3,4%	3,8%
	Indígena	0,0%	0,9%	1,4%

# % DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL, POR COR (CONT.)

GRI 405-1

		2021	2022	2023
Gestores	Amarela	0,3%	0,0%	0,0%
	Parda	15,1%	13,2%	12,7%
	Branca	81,7%	83,6%	84,2%
	Não informado	0,3%	0,0%	0,0%
	Preta	2,6%	2,9%	2,6%
	Indígena	0,0%	0,3%	0,5%
Operacionais	Amarela	0,0%	0,2%	0,4%
	Parda	33,3%	34,0%	34,5%
	Branca	50,1%	48,8%	47,4%
	Não informado	1,6%	0,1%	0,2%
	Preta	14,8%	15,1%	15,9%
	Indígena	0,1%	1,9%	1,8%
Técnicos	Amarela	0,0%	0,0%	0,0%
	Parda	27,9%	30,3%	32,0%
	Branca	60,0%	56,4%	54,1%
	Não informado	0,5%	0,7%	0,5%
	Preta	11,6%	11,9%	12,1%
	Indígena	0,0%	0,7%	1,3%

Notas:

1. Neste indicador, estão incluídos: quadro pessoal próprio permanente e quadro pessoal próprio temporário. Não inclui estagiários, aprendizes e diretores estatutários.

2. Revisão da abertura da categoria funcional que melhor representa a estrutura de cargos da companhia, os números referentes a 2022 e 2021 foram recalculados e seguem o mesmo padrão para garantia de comparabilidade da informação.



## NOVAS CONTRATAÇÕES POR GÊNERO

GRI 401-1

	2021		2022		2023	
Mulheres	214	27,1%	292	31,6%	292	27,1%
Homens	743	13,9%	783	14,2%	794	13,6%
Total	957	15,6%	1.075	16,7%	1.086	15,7%

Notas:

1. Neste indicador, estão incluídos: quadro pessoal próprio permanente e quadro pessoal próprio temporário. Não inclui estagiários e diretores estatutários.
2. Para o cálculo da taxa está sendo considerado o número de novas contratações por categoria dividido pelo número total de colaboradores na categoria.

## NOVAS CONTRATAÇÕES, POR FAIXA ETÁRIA

GRI 401-1

	2021		2022		2023	
Abaixo de 30 anos	624	39,7%	644	38,9%	603	33,3%
De 30 a 50 anos	313	7,6%	417	9,7%	464	10,3%
Acima de 50 anos	20	3,6%	14	2,4%	19	3,1%
Total	957	15,6%	1075	16,7%	1086	15,7%

Notas:

1. Neste indicador, estão incluídos: quadro pessoal próprio permanente e quadro pessoal próprio temporário. Não inclui estagiários e diretores estatutários.
2. Para o cálculo da taxa está sendo considerado o número de novas contratações por categoria dividido pelo número total de colaboradores na categoria.
3. Para esse indicador os dados relatados em anos anteriores foram corrigidos, pois havia falha no arredondamento de casas decimais.

## NOVAS CONTRATAÇÕES, POR REGIÃO

GRI 401-1

	2021		2022		2023	
MG	577	16,6%	570	15,6%	543	14,0%
RJ	145	11,3%	201	15,0%	242	16,6%
SP	235	17,1%	304	21,0%	301	19,0%
Total	957	15,6%	1075	16,7%	1086	15,7%

Notas:

1. Neste indicador, estão incluídos: quadro pessoal próprio permanente e quadro pessoal próprio temporário. Não inclui estagiários e diretores estatutários.
2. Para o cálculo da taxa está sendo considerado o número de novas contratações por categoria dividido pelo número total de colaboradores na categoria.

## ROTATIVIDADE (DESLIGAMENTO) POR GÊNERO

GRI 401-I

	2021		2022		2023	
Mulheres	132	16,7%	157	17,0%	142	14,1%
Homens	522	9,7%	598	10,8%	561	9,8%
Total	654	10,6%	755	11,7%	703	10,5%

Notas:

1. Neste indicador, estão incluídos: quadro pessoal próprio permanente e quadro pessoal próprio temporário. Não inclui estagiários e diretores estatutários.
2. Para o cálculo da taxa está sendo considerado o número de colaboradores desligados / total de colaboradores.

## ROTATIVIDADE (DESLIGAMENTO), POR FAIXA ETÁRIA

GRI 401-I

	2021		2022		2023	
Abaixo de 30 anos	277	17,6%	329	19,9%	300	17,3%
De 30 a 50 anos	317	7,8%	369	8,6%	349	7,9%
Acima de 50 anos	60	10,8%	57	9,8%	54	9,1%
Total	654	10,6%	755	11,7%	703	10,5%

Notas:

1. Neste indicador, estão incluídos: quadro pessoal próprio permanente e quadro pessoal próprio temporário. Não inclui estagiários e diretores estatutários.
2. Para o cálculo da taxa está sendo considerado o número de colaboradores desligados / total de colaboradores.
3. Para esse indicador os dados relatados em anos anteriores foram corrigidos, pois havia falha no arredondamento de casas decimais.

## ROTATIVIDADE (DESLIGAMENTO), POR REGIÃO

GRI 401-I

	2021		2022		2023	
MG	345	9,9%	375	10,2%	374	9,9%
RJ	145	11,3%	137	10,2%	142	10,1%
SP	164	11,9%	243	16,8%	187	12,3%
Total	654	10,6%	755	11,7%	703	10,5%

Notas:

1. Neste indicador, estão incluídos: quadro pessoal próprio permanente e quadro pessoal próprio temporário. Não inclui estagiários e diretores estatutários.
2. Para o cálculo da taxa está sendo considerado o número de colaboradores desligados / total de colaboradores.



## TURNOVER POR GÊNERO

	2021	2022	2023
Mulheres	22,9%	26,0%	21,6%
Homens	11,9%	12,5%	11,8%
Total	13,3%	14,3%	13,3%

Notas:

1. Neste indicador, estão incluídos: quadro pessoal próprio permanente e quadro pessoal próprio temporário. Não inclui estagiários e diretores estatutários.

2. Para o cálculo da taxa está sendo considerado o número de [(colaboradores admitidos + colaboradores desligados)/2] / total de colaboradores.

## ESTAGIÁRIO POR FAIXA ETÁRIA

	2021	2022	2023
Abaixo de 30 anos	88,0%	90,8%	91,4%
30 a 50 anos	11,7%	9,2%	8,6%
Acima de 50 anos	0,3%	0,0%	0,0%

## ESTAGIÁRIO POR GÊNERO

	2021	2022	2023
Mulheres	53,1%	55,2%	55,1%
Homens	46,9%	44,8%	44,9%

## ESTAGIÁRIO POR COR

	2021	2022	2023
Amarela	0,9%	1,4%	1,2%
Parda	19,1%	25,9%	28,3%
Branca	57,5%	57,8%	57,4%
Não informado	17,8%	0,9%	0,0%
Preta	4,7%	9,8%	9,3%
Indígena	0,0%	4,3%	3,8%

## MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR COLABORADOR, POR CATEGORIA FUNCIONAL

GRI 404-I

	2021		2022		2023	
	total de horas	média de horas	total de horas	média de horas	total de horas	média de horas
Analistas e Similares	22.068,53	40,79	32.573,74	57,15	23.375,20	34,99
Assistentes	18.776,77	40,82	28.539,05	57,31	23.965,19	44,22
Especialistas e Similares	18.954,49	37,91	22.222,71	39,75	21.919,25	31,95
Gestores	9.932,82	26,92	25.284,17	67,6	14.996,05	39,26
Operacionais	256.390,37	66,05	233.995,67	57,65	311.507,41	73,75
Técnicos	23.031,73	36,27	37.227,63	58,53	33.210,32	48,48

Notas:

1. Neste indicador, estão incluídos: quadro pessoal próprio permanente e quadro pessoal próprio temporário. Não inclui estagiários, aprendizes e diretores estatutários.

2. Revisão da abertura da categoria funcional que melhor representa a estrutura de cargos da companhia, os números referentes a 2022 e 2021 foram recalculados e seguem o mesmo padrão para garantia de comparabilidade da informação.

## MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR COLABORADOR, POR GÊNERO

GRI 404-I

	2021		2022		2023	
	total de horas	média de horas	total de horas	média de horas	total de horas	média de horas
Homens	318.562,09	53,94	326.897,74	53,19	379.058,11	59,23
Mulheres	46.081,37	41,10	73.537,15	56,74	72.967,01	50,18

Notas:

1. Neste indicador, estão incluídos: quadro pessoal próprio permanente, quadro pessoal próprio temporário e diretoria.

2. Critério revisado, considerando colaboradores ativos e, agora, os desligados que foram treinados no período. Os números referentes a 2022 e 2021 foram recalculados e seguem o mesmo padrão para garantia de comparabilidade da informação

# AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO POR CATEGORIA

GRI 404-3

	2021		2022		2023	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Analistas e Similares	56,3%	43,7%	54,5%	45,5%	53,1%	46,9%
Assistentes	50,7%	49,3%	51,4%	48,6%	52,2%	47,8%
Especialistas e Similares	82,9%	17,1%	81,8%	18,2%	78,8%	21,2%
Gestores	82,2%	17,8%	78,9%	21,1%	80,4%	19,6%
Operacionais	97,5%	2,5%	97,3%	2,7%	96,7%	3,3%
Técnicos	95,1%	4,9%	94,8%	5,2%	94,4%	5,6%

- Notas:
- Neste indicador, estão incluídos: quadro pessoal próprio permanente e quadro pessoal próprio temporário. Não inclui estagiários, aprendizes e diretores estatutários.
  - Revisão da abertura da categoria funcional que melhor representa a estrutura de cargos da companhia, os números referentes a 2022 e 2021 foram recalculados e seguem o mesmo padrão para garantia de comparabilidade da informação.

# COMPARATIVO SALÁRIO FIXO + VARIÁVEL MÉDIO POR GÊNERO

	2021	2022	2023
	SF+V Médio Mulheres/Homens	SF+V Médio Mulheres/Homens	SF+V Médio Mulheres/Homens
Analistas e Similares	1%	5%	2%
Assistentes	-1%	0%	-3%
Especialistas e Similares	-6%	-6%	-6%
Gestores	-3%	1%	2%
Operacionais	7%	5%	4%
Técnicos	-2	-7	-9
Geral MRS	43%	42%	41%

- Notas:
- Salário Fixo + Variável: considera o salário nominal, sem quaisquer adicionais, vigente em dezembro do ano em questão, multiplicado por 13,33 (incluindo 13º e gratificação de férias), somado da parcela variável do Programa de Participação nos Lucros do ano em questão (pago em fevereiro do ano seguinte).
  - Valores positivos (+): salário de mulheres maior que de homens / Valores negativos (-): salário de mulheres menor que de homens.
  - O critério para apresentação dos dados foi alterado, se comparado ao do Relatório de Sustentabilidade de 2022, quando os diretores estatutários haviam sido considerados. A tabela acima retrata o cenário de empregados contratados sob o regime Celetista, incluindo afastados. Não estão sendo considerados aprendizes, estagiários e diretores estatutários, seguindo o padrão das tabelas do relatório em que há separação por categoria funcional. Os números referentes a 2022 e 2021 foram recalculados e seguem o mesmo padrão para garantia de comparabilidade da informação.
  - As pequenas variações existentes entre percentuais de Salário Fixo, apresentados em "Remuneração e Benefícios", e de Salário Fixo + Variável, indicados na tabela acima, são decorrentes da diferença entre os faróis de meta individuais ou das áreas, que independem do gênero, mas são considerados no cálculo de Salário Fixo + Variável.





[MENSAGEM DA LIDERANÇA](#)

[SOBRE O RELATÓRIO](#)

[DESTAQUES 2023](#)

[PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS](#)

[SOMOS MRS](#)

[NOSSOS RESULTADOS](#)

[AGENDA ESG](#)

[NOSSO JEITO DE GERIR A EMPRESA](#)

[NOSSO JEITO DE CUIDAR DO PLANETA](#)

[NOSSO JEITO DE ESTABELECEER RELAÇÕES](#)

[ANEXOS](#)

[SUMÁRIO GRI/SASB](#)

142 

# SUMÁRIO GRI/SASB

# SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI E SASB

## Declaração de uso

A MRS relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1 de Janeiro de 2023 a 31 de Dezembro de 2023.

Norma(s) Setorial(ais) da GRI aplicável(eis)

CONTEÚDO CONTEÚDOS GERAIS A ORGANIZAÇÃO E SUAS PRÁTICAS DE RELATO			CAPÍTULO/RESPOSTA
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1	Detalhes da organização	Quem Somos
	2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Mensagem da Liderança
	2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	Sobre o Relatório
	2-4	Reformulações de informações	A MRS reviu a forma de calcular e apresentar alguns indicadores com vistas a melhorar a qualidade e o padrão de sua prestação de contas. Foram reformulados indicadores relacionados aos agrupamentos funcionais, remuneração de executivos, entre outros assinalados ao longo do documento.
	2-5	Verificação externa	Sobre o Relatório
ATIVIDADES E TRABALHADORES			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Nossas Operações
	2-7	Empregados	Nosso Time
	2-8	Trabalhadores que não são empregados	
GOVERNANÇA			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-9	Estrutura de governança e sua composição	Órgãos e Instâncias da Governança
	2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	
	2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Diretoria
	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	
	2-14	Atribuições do mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Órgãos e Instâncias da Governança
	2-15	Conflitos de interesse	Composição Acionária MRS
	2-16	Comunicação de preocupações cruciais	



CONTEÚDO			CAPÍTULO/RESPOSTA
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Conselho de Administração
	2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão degovernança	
	2-19	Políticas de remuneração	Ao compor a remuneração global com um valor fixo somado a um valor variável, a MRS busca garantir competitividade em relação ao mercado, promovendo o alcance dos resultados de curto prazo e o alinhamento do corpo diretivo com as metas de médio e longo prazo da Companhia. A remuneração inclui ainda benefícios diretos como plano de saúde, seguro de vida e plano de previdência privada, o MRSPrev. Os valores das remunerações são definidos com o apoio da consultoria KornFerry/ HayGroup, em balizamento com o mercado geral. DIRETORIA ESTATUTÁRIA (i) 12 honorários mensais fixos,equivalentes ao pró-labore; (ii) benefícios diretos, incluindo plano de saúde, realização de check-up médico periódico, seguro de vida e plano de precidência privada; e (iii) a remuneração variável da diretoria estatutária é composta por bonificação anual por resultados DIRETORIA NÃO - ESTATUTÁRIA (i) 13 honorários mensais fixos, (ii) benefícios diretos, incluindo plano de saúde, realização de check-up médico periódico, seguro de vida e plano de previdência privada, e (iii) remuneração variável consistente em bonificação anual por resultados.
	2-20	Processos para determinação da remuneração	
	2-21	Proporção da remuneração total anual	
ESTRATÉGIAS, POLÍTICAS E PRÁTICAS			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Mensagem da Liderança
	2-23	Compromissos de política	Os compromissos da Companhia estão alinhados à Legislação do Trabalho e do Meio Ambiente, além de Normas Regulamentadoras aplicáveis às atividades da MRS.
	2-24	Incorporação de compromissos de política	Composição acionária da MRS, Ética e integridade
	2-25	Processos para reparar impactos negativos	Auditoria
	2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Em casos onde um indivíduo necessite de aconselhamento sobre como implementar as políticas e práticas da organização para uma conduta empresarial responsável na MRS, pode procurar o Canal de Aconselhamento da Companhia.
	2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Não houve casos significativos em que multas ou sanções tenham sido aplicadas no período de relato.
	2-28	Participação em associações	Relações Institucionais
ENGAJAMENTO COM OS STAKEHOLDERS			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29	Abordagem para engajamento de stakeholders	Partes Relacionadas
	2-30	Acordos de negociação coletiva	Nosso Time
TEMAS MATERIAIS			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1	Processo de definição de temas materiais	Agenda ESG
	3-2	Lista de temas materiais	Materialidade e Impactos

CONTEÚDO			CAPÍTULO/RESPOSTA
GESTÃO DE RISCOS			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	Gestão de Riscos
SASB: Gestão de risco de incidentes críticos	TR-RA-540a.4.	Frequência de inspeções de integridade ferroviária interna	
GOVERNANÇA CORPORATIVA E TRANSPARÊNCIA			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	Composição Acionária da MRS
ÉTICA E PRÁTICAS ANTICORRUPÇÃO			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	Ética e Integridade
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	
	205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	
	205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	
GRI 206: Comportamento anti- competitivo	206-1	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	
GESTÃO DE COMBUSTÍVEIS E ECOEFICIÊNCIA DA FROTA			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	Gestão Climática e Eficiência Energética
GRI 302: Energia 2016	302-1	Consumo de energia dentro da organização	Gestão da Energia
	302-3	Intensidade energética	Nosso jeito de conduzir
	302-4	Redução do consumo de energia	Gestão da Energia
SASB: Emissõesde gases de efeito estufa	TR-RA- 110a.3	Combustível total consumido, percentagem renovável	Gestão Climática e Eficiência Energética
EMISSIONES ATMOSFÉRICAS E DE GASES DO EFEITO ESTUFA			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	Gestão Climática e Eficiência Energética
GRI 305: Emissões 2016	305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	
	305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	
	305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	
	305-5	Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	
	305-7	Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas	
SASB: Emissões de gases de efeito estufa	TR-RA- 110a.1	Emissões globais do escopo 1	
	TR-RA- 110a.2	Discussão da estratégia a longo e curto prazo ou plano para gerir as emissões de âmbito 1, objetivos de redução de emissões, e uma análise do desempenho em relação aos alvos	
	SASB TR- RA- -120a.1	Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes: (1) NOx (excluindo N2O) e (2) material particulado (PM10)	



CONTEÚDO			CAPÍTULO/RESPOSTA
SEGURANÇA OCUPACIONAL			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	Saúde e Segurança
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Saúde e Segurança do Trabalho
	403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Treinar e Capacitar Sempre
	403-9	Acidentes de trabalho	Saúde e Segurança do Trabalho
SASB: Saúde e segurança dos empregados	TR-RA- 320a.1	(1) Taxa total de incidentes registrados, (2) taxa de fatalidade, e (3) taxa de quase acidente (NMFR)	Taxa de Acidentes
TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE COLABORADORES			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	Treinamento e Desenvolvimento de Colaboradores
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	
	404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	
DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	Promovendo a Diversidade e a Inclusão
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405- 1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	Órgãos e Instâncias da Governança, Presença Crescente das Mulheres
	405 -2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Benefícios e Remuneração
RELACIONAMENTO COM COMUNIDADES DO ENTORNO			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	Sociedade
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1	Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	Benefícios e Remuneração
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203 -2	Impactos econômicos indiretos significativos	Sociedade
GRI 411: Direitos de povos indígenas 2016	411-1	Casos de violação de direitos de povos indígenas	Direitos de Povos Indígenas e Povos Tradicionais
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Sociedade
	413-2	Operações com impactos negativos significativos - reais e potenciais - nas comunidades locais	

CONTEÚDO			CAPÍTULO/RESPOSTA
SEGURANÇA FERROVIÁRIA E PREVENÇÃO DE ACIDENTES			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	Segurança Ferroviária e Prevenção de Acidentes
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403 -2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	
	403 -7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	
SASB: Gestão de acidentes e segurança	SASB TR- RA-540a.1	Número de acidentes e incidentes	
	SASB TR- RA-540a.2	Número de (1) vazamentos acidentais e de (2) vazamentos não acidentais (NARs)	
GESTÃO DE RELACIONAMENTOS COM CLIENTES			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	Experiência do Cliente
INOVAÇÃO E TECNOLOGIA			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	Inovação e Tecnologia
DISCLOSURES GRI EXTRAS - INDICADORES NÃO CONTEMPLADOS NA MATERIALIDADE, MAS QUE A MRS DECIDIU REPORTAR PARA MANTER A SÉRIE HISTÓRICA E COMPARABILIDADE			
CONTEÚDO			CAPÍTULO/RESPOSTA
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	Desempenho Financeiro
	201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Resiliência Climática
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1	Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	Investimentos e Diversificação da Carga
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	Gestão Hídrica
	303 -2	Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	
	303 -3	Captação de água	
	304 -4	Descarte de água	Em 2023, o volume total de água descartada e tratada em nossas ETE’s foi de 7.186 m³. Os efluentes domésticos que são gerados pela Companhia passam por tratamento a fim de garantir a conformidade ambiental.
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	Proteção da Biodiversidade
	304 -3	Habitats protegidos ou restaurados	



CONTEÚDO			CAPÍTULO/RESPOSTA
GRI 306: Resíduos 2020	306 -2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Gerenciamento de Resíduos
	306-3	Resíduos gerados	
	306-4	Resíduos não destinados para disposição final	
	306-5	Resíduos destinados para disposição final	
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308 -1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Parceria com Fornecedores
GRI 401: Emprego 2016	401 -1	Novas contratações e rotatividade de empregados	Anexos
	401-3	Licença maternidade/paternidade	Cuidado Parental
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	Relações Trabalhistas e Sindicais
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414 -1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Parceria com Fornecedores
GRI 415: Políticas públicas 2016	415 - 1	Contribuições políticas	A Companhia não realiza contribuições ou doações a partidos políticos, nos termos da legislação atual é vedado o financiamento de campanhas políticas pela iniciativa privada. A Política de Patrocínios, Parcerias e Doações traz vedações para operações que envolvam eventos ou ações de cunho político partidário e parceria para movimentos eleitorais.



[www.mrs.com.br](http://www.mrs.com.br)