

Curitiba, 07 de dezembro de 2021.

H.E. António Guterres
Secretário Geral
Nações Unidas
Nova York, NY10017
EUA

Caro Sr. Secretário Geral

Tenho o prazer de declarar que a Rumo S.A. reafirma seu apoio aos Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Combate à Corrupção. Neste nosso primeiro Comunicado de Progresso Anual, descrevemos nossas ações para integrar o Pacto Global e seus princípios em nossa estratégia de negócios, cultura e operações diárias. Nós também nos comprometemos a compartilhar essas informações com nossos stakeholders, usando nossos principais canais de comunicação.

Com meus melhores cumprimentos,

Sr. João Alberto Fernandez de Abreu
Presidente da Rumo S.A.

PROTOCOLO DE AÇÕES

Este é um documento assinado eletronicamente pelas partes. O documento eletrônico é garantido pela medida provisória 2200-2, de 24 de agosto de 2001, que estabelece que todo documento em forma eletrônica tem assegurada a autenticidade, integridade e validade jurídica desde que utilize certificados digitais padrão ICP-Brasil.

Data de emissão do Protocolo: 10/12/2021

Dados do Documento

Tipo de Documento	Meio Ambiente
Referência	Carta de reafirmação dos compromissos Pacto Global
Situação	Vigente / Ativo
Data da Criação	08/12/2021
Validade	08/12/2021 até Indeterminado
Hash Code do Documento	06070FD691AA25E2118EC397EE9EC2C0EF5E25D258BED5FDE6594CAE193156CA

Assinaturas / Aprovações

Papel (parte)	Contratantes
Relacionamento	02.387.241/0001-60 - RUMO S.A.
Representante	CPF
João Alberto Fernandez de Abreu	006.334.767-90
Ação:	Assinado em 10/12/2021 13:31:58 com o certificado ICP-Brasil Serial - 0B9095D739FB7952 IP: 2804:431:c7e9:133b:1906:db8:3ff:b3c5
Info.Navegador	Mozilla/5.0 (Windows NT 10.0; WOW64; Trident/7.0; rv:11.0) like Gecko
Localização	
Tipo de Acesso	Normal

A autenticidade, validade e detalhes de cada assinatura deste documento podem ser verificadas através do endereço eletrônico <https://www.documentoeletronico.com.br/procelectronicahttps/validardocumentoscontent.aspx>, utilizando o código de acesso (passcode) abaixo:

Código de Acesso (Passcode): **AWUY5-GNJBE-QZVRM-JIPYU**



Os serviços de assinatura digital deste portal contam com a garantia e confiabilidade da **AR-QualSign**, Autoridade de Registro vinculada à ICP-Brasil.

Comunicação de Progresso (COP) 2021

Princípios de Direitos Humanos

Princípio 1: As empresas devem dar apoio e respeitar a proteção aos direitos humanos proclamados internacionalmente; e

Princípio 2: certificarem-se de que não sejam cúmplices de abusos dos direitos humanos

Avaliação, Política e Metas

A descrição da relevância dos direitos humanos para a empresa (isto é, avaliação de riscos dos direitos humanos)

Descrição de políticas, compromissos públicos e metas da empresa acerca de Direitos Humanos

Direitos Humanos está entre os temas em ascensão dentro da Rumo. Visando a evolução constante deste princípio, em 2021 nossa política de Sustentabilidade entrou em vigor, aprovada pelo conselho de administração e disponível publicamente no site da Companhia (<https://rumolog.com/sustentabilidade/>), incluindo diretrizes voltadas para direitos humanos, sendo estas:

- Promover um ambiente de trabalho pautado pelo respeito aos Direitos Humanos Universais e aos valores e princípios éticos estabelecidos no Código de Conduta Rumo, com o compromisso de promover a inclusão e diversidade em todos os níveis da Companhia, sem que haja discriminação por raça, cor, gênero, idioma, nacionalidade ou por qualquer outro motivo como religião, idade, orientação sexual, opinião política, condição social ou qualquer outro.
- Coibir, repudiar e envidar os melhores esforços para combater quaisquer práticas de trabalho forçado, infantil, obrigatório ou em condições análogas ao escravo, bem como atividades relacionadas à exploração sexual de crianças e adolescentes em sua Cadeia de Valor.
- Promover um ambiente de desenvolvimento contínuo das pessoas, buscando criar mecanismos de ampliação das competências e valorização das suas conquistas, garantindo sucessão em todos os níveis da organização e estimulando a satisfação, motivação, o desenvolvimento e comprometimento profissional e pessoal de nossos Colaboradores.
- Saúde e Segurança das pessoas e das operações são valores inegociáveis. Portanto, promover a cultura de segurança, investir em treinamento, monitorar e divulgar indicadores relacionados ao tema são parte integrante dos nossos compromissos.

Além disso, contamos também com o princípio difundido em nosso código de conduta, que apresenta mais de 90% de alcance de colaboradores treinados.

A Rumo publicou no Relatório Anual de Sustentabilidade com ano de referência 2020 e também disponibilizou no site da companhia, os 10 compromissos assumidos com

o desenvolvimento sustentável. Destes, 2 envolvem assuntos de evolução dentro de Direitos Humanos:

- Compromisso 3: Promover a diversidade de gênero nos processos seletivos e mapa de sucessão, além de desenvolver as pessoas continuamente. Nesse aspecto, nos comprometemos em elevar o índice de satisfação do colaborador de 78%, em 2019, para 82%, até 2025.
- Compromisso 4: Difundir valores éticos entre todos do time e na cadeia de valor.

O compromisso 3 teve como resultado a implementação de recrutamento inclusivo para diversas posições, além da consolidação da campanha Respeito Importa. Esses resultados levaram a um incremento de 12% do número de mulheres e a criação do programa PraVC, que disponibiliza profissionais com atendimento 24h por dia, 7 dias por semana para resolver assuntos delicados de áreas importantes. O atendimento é 100% confidencial e conta com assistência psicológica, orientação jurídica civil, consulta financeira, serviço social e programa de acolhimento às vítimas de violência doméstica.

Já o compromisso 4 desenvolveu treinamentos e pílulas de compliance disponibilizados no sistema interno de e-learning, realizou treinamentos presenciais e por videoconferência a gestores de diversas localidades. Além disso, disponibilizou comunicados orientativos relacionados ao Código de Conduta e políticas internas. Como resultado, foi registrado mais de 90% de alcance de colaboradores treinados no Código de Conduta, mais de 100 gestores treinados acerca das regras de conduta e anticorrupção e alcance maior dos colaboradores com as divulgações de pílulas de compliance via comunicação interna.

Além disso, no termo de cláusulas e condições gerais para futuro e eventual fornecimento de bens, serviços e locação de coisas, está descrito como obrigação da empresa contratada princípios de direitos humanos como a proibição de qualquer forma de intimidação e discriminação. Disponível em: <https://rumolog.com/wp-content/uploads/2021/11/Termos-e-Condicoes-Gerais-de-Fornecimento-atual.-2021.pdf>.

Implementação

Descrição de ações concretas para implementar políticas de Direitos Humanos, redução de riscos dos Direitos Humanos e resposta a violações dos Direitos Humanos.

A Rumo conta com um canal de ética, passível de receber denúncias 24h por dia e totalmente confidencial. 100% das incidências de casos são direcionadas para um comitê multidisciplinar, interno à companhia, que estuda a gravidade, se há reincidência e o plano de ação para correção e melhoria.

As áreas de Gente & Cultura, Diversidade & Inclusão, ESG | Sustentabilidade e jurídico são as multiplicadores dos princípios e deveres de direitos humanos na Rumo, mas também é tema importante e difundido em todas as áreas. Em 2020 foi realizado um estado de materialidade, com consulta às partes interessadas internas e externas, e os princípios de

Direitos Humanos foram levantados junto com o tema de Gente e Diversidade, estando em 7ª posição entre os principais temas materiais para o nosso Negócio.

Além disso, a Rumo conta com dois grandes programas para conscientização. O primeiro corresponde ao Na Mão Certa, em que suas ações foram premiadas pelo Troféu Childhood Brasil. Em 2020, foram realizadas várias campanhas de conscientização com os funcionários, ressaltando a importância de denúncia de qualquer atividade suspeita de exploração sexual de crianças e adolescentes nas rodovias brasileiras.

Já a campanha Respeito Importa é relacionada à prevenção e ao combate a ocorrências de assédios moral e sexual e crimes de ódio no ambiente interno. A convicção dos nossos profissionais de que há segurança para se manifestar levou nosso Canal de Ética a receber 20 denúncias de assédio em 2020 (foram quatro em 2019), todas analisadas pela área de Diversidade & Inclusão, responsável por definir a forma de acolhimento das vítimas e o tratamento a ser dispensado ao denunciado. Além disso, diversos conteúdos de conhecimento e conscientização foram disparados ao longo do ano.

Atualmente, com a política de Sustentabilidade aprovada pelo conselho e em vigor para toda a Companhia, os próximos passos consistem em estruturas de procedimentos de apoio para maior consolidação e orientação dos princípios.

Medição de resultados

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho

Este último ano a Rumo deu início ao seu diagnóstico sócio ambiental, que tem como objetivo identificação de riscos relacionado a comunidades e potenciais parcerias e líderes comunitários. A finalidade do projeto é entender a percepção dos stakeholders e a Rumo ser assertiva nos programas sociais a serem executados na região, buscando o desenvolvimento local.

Além disso, as reuniões referentes aos grupos de trabalhos vinculados aos compromissos para a sustentabilidades reportam seu progresso periodicamente à diretoria.

Até início de dezembro de 2021, das denúncias recebidas, aproximadamente 17% corresponde à assédio e aproximadamente 2% à discriminação, sendo todos direcionados, devidamente tratados e acompanhados.

Com relação ao acompanhamento destes dados, a holding Cosan tem acesso ao sistema liberdade de verificar tanto o processo de direcionamento dos casos, como os planos de ação, sendo que os casos considerados graves são direcionados para o Comitê de Ética e o tratamento é acompanhado por diretores, vice presidência, presidência e as áreas de controles internos e jurídico.

Princípios do Trabalho

Princípio 3: As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;

Princípio 4: a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e compulsório;

Princípio 5: a abolição efetiva do trabalho infantil; e

Princípio 6: a eliminação da discriminação com relação a emprego e profissão

Avaliação, Política e Metas

Descrição da relevância dos direitos no trabalho para a empresa (isto é, riscos e oportunidades relacionados aos direitos trabalhistas).

Descrição das políticas escritas, compromissos públicos e metas da empresa sobre direitos trabalhistas

A Rumo é comprometida em cumprir com os direitos trabalhistas em todo seu âmbito de atuação e mantém um relacionamento ameno com sindicatos das mais variadas categorias profissionais, reconhecendo-os como os representantes legais e legítimos dos empregados para o encaminhamento de suas reivindicações. A Companhia considera indispensável para o desenvolvimento saudável das relações com os Sindicatos, o permanente respeito mútuo entre as partes e a lisura nos procedimentos, garantindo total imparcialidade, seja qual for a entidade sindical. Os Acordos e as Convenções Coletivas de Trabalho celebrados pelas entidades sindicais representam para a Companhia os instrumentos fundamentais a reger as relações de trabalho e suas disposições são integralmente cumpridas. Conforme informado no Formulário de referência no item 14.4, a Companhia garante aos seus empregados a livre associação sindical em conformidade com disposto no Artigo 8º da Constituição Federal.

A Rumo considera sua política de Recursos Humanos como parte integrante de sua estratégia empresarial, visando assegurar: (i) remuneração em linha com o mercado; (ii) condições de atrair e reter os profissionais para a Companhia; e (iii) definição de uma estrutura de cargos e salários adequada aos processos organizacionais e o fornecimento de uma base de conduta para que o colaborador conheça suas atribuições e responsabilidades.

A Companhia não possui uma política unificada de benefícios, adotando políticas regionais ou locais, conforme o caso e sempre em observância à legislação aplicável. Os empregados da Companhia são elegíveis a benefícios diversos de acordo com o cargo, bem como de acordo com a legislação aplicável.

Tal como os membros da administração da Companhia, conforme descrito no item 13.4 do Formulário de Referência, disponível publicamente em <http://ri.rumolog.com/divulgacoes-e-documentos/formulario-de-referencia-e-cadastral/> determinados empregados da Companhia fazem jus a uma remuneração baseada em ações no âmbito do Plano de Remuneração Baseada em Ações ("Plano de Ações") e do Plano de Opção de Compra de Ações ("Plano de Opções").

Com relação aos fornecedores, a necessidade de assegurar os direitos trabalhistas está descrita tanto no Termo de cláusulas e condições gerais para futuro e eventual fornecimento de bens, serviços e locação de coisas, bem como no Manual do Fornecedor. Além disso, no processo de homologação dos fornecedores, também há cláusulas eliminatórias relacionadas à direito trabalhista.

Referente a metas para assegurar a igualdade entre os trabalhadores, foi objetivado um progresso na equidade de gênero de um índice de 0,10 em 2020 para 0,11 em 2021. Além disso, há metas internas para redução de jornada de trabalho fora do horário estipulado para liderança.

Este ano a Rumo também se tornou signatária do Princípio de empoderamento de mulheres – ONU Mulheres.

Implementação

Descrição de ações concretas adotadas por sua empresa para implementação de políticas trabalhistas, redução de riscos trabalhistas e resposta a violações trabalhistas

O principal meio de comunicação confidencial é o canal de ética, em que 100% dos casos são direcionados e tratados, sendo que as denúncias consideradas críticas são direcionadas para o comitê de ética com participação da alta liderança para acompanhamento do plano de ação.

Está em andamento também o Projeto de Jornadas, escalas e ações de adequação de parâmetros do ponto e folha. Além disso, foram realizados treinamentos com gestores a fim de informar sobre regras trabalhistas e gestão participativa. A Rumo conta também com acordos coletivos em todos os sindicatos que tem relacionamento. Projetos de jornadas, são acompanhados semanalmente com os gestores das áreas, bem como mensalmente pela diretoria.

Para garantir um ambiente igual, foram realizados fóruns com liderança masculina atendendo a Campanha Homens que Transformam. Concomitantemente foi disponibilizada uma trilha de treinamentos voltados para diversidade e inclusão, tratando dos principais temas.

Para trazer esse engajamento aos fornecedores, foi estipulado um planejamento de lives para o ano de 2022 para estimular ações e conscientização relacionados à diversidade, inclusão, direitos trabalhistas, segurança do trabalho, contato com comunidades, meio ambiente e governança. Além disso, a área de suprimentos é responsável pela avaliação e verificação de seus fornecedores para cumprimento de direitos trabalhistas, e para isso é realizada um comitê mensal para tratar de casos críticos, sendo que alguns critérios que estão em desacordo com direitos trabalhistas são determinantes para rescisão do contrato.

Outro projeto que será implementado em 2022 é uma trilha de treinamentos disponibilizada em plataforma digital interna com conteúdo voltado a gestores explicando sobre os direitos trabalhistas, medidas disciplinares e ambiente seguro, trazendo detalhadamente os direitos e deveres a serem assegurados.

Em 2020 foi realizada uma pesquisa com os stakeholders internos e externos a fim de elencar os temas materiais para a Rumo. Em primeiro lugar está Gestão de Riscos da Operação, Segurança e Integridade. Junto aos temas elencados como importantes, Gente e Diversidade também estão inclusos.

A Rumo também conta com uma política com diretrizes para garantir a saúde e segurança do trabalhador, sendo que este é um assunto muito disseminado internamente, fazendo parte da cultura da empresa, tendo como prática antes do início de qualquer reunião, fazer o momento segurança, em que tópicos relevantes referentes ao período são expostos ou cuidados lembrados.

Há também a política das 7 Regras da Vida, que tem como objetivo estabelecer diretrizes gerais para assegurar um ambiente livre dos riscos de acidentes graves ou fatais, além de conscientizar os colaboradores e terceiros de que o cumprimento irrestrito das regras de segurança é obrigatório no ambiente ferroviário e de terminais. O cumprimento dessas regras é obrigatório para qualquer Colaborador, seja qual for a posição ou área de atuação dentro da Rumo.

Além disso, é obrigatório para análise de riscos, o acompanhamento do Procedimento de Análise de Segurança da Tarefa e Procedimento de Permissão de Trabalho e para garantir a segurança do funcionário, é aplicável o Procedimento de Avaliação do Líder Comportamental.

Tantos esforços para impulsionar a cultura de segurança diminuiu significativamente a incidências de acidentes ao longo dos anos. O primeiros compromisso dos 10 voltados para o desenvolvimento sustentável que a Rumo assumiu, é voltado para zelar pela segurança dos times, processos e operações, com reflexo em nosso índice LTIF, cuja média deve ser 0,15, no período até 2025. Atualmente o LTIF está em 0,14, mais eficiente que o esperado de acordo com a realidade ferroviária.

A Companhia iniciou a campanha Respeito Importa, relacionada à prevenção e ao combate a ocorrências de assédios moral e sexual e crimes de ódio no ambiente interno. Entre os comunicados é estimulada a denúncia de casos de discriminação, além de trazer a importância do respeito, prática fundamental dentro da Rumo.

Medição de resultados

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho

Diversas Ações foram concentradas na Estratégia de Diversidade & Inclusão até 2025. Muitas delas já avançaram em 2020, tendo como foco identidade de gênero e diversidade sexual. Aderimos aos Princípios de Empoderamento das Mulheres, criados pela ONU Mulheres e Pacto Global para promover a equidade de gênero em todas as atividades sociais e da economia; promovemos ajustes estruturais para a recepção de mulheres em nossas operações; parametrizamos os sistemas de apoio à gestão de gente, de forma a contemplarmos o nome social de pessoas trans; e divulgamos nosso posicionamento, de

acolhimento e garantia de ambiente profissional seguro e respeitoso para todos, em nossas páginas nas redes sociais.

As tabelas a baixo mostram as proporções de funcionários por fator de diversidade. É importante destacar que tanto nos processos seletivos quanto no recrutamento interno ou na busca de profissionais no mercado, contemplamos a questão de gênero, o que levou à aprovação de 51% de mulheres em 2020. Além disso, contratamos a primeira maquinista – no fim do ano, 12 manobradoras haviam concluído o curso on-line que aplicamos durante a pandemia e já ocupavam a função. Além disso, terminamos 2020 com três conselheiras, duas diretoras, nove gerentes executivas, quatro maquinistas e 12 manobradoras, mas na disseminação de conceitos que adotamos e desejamos que sejam consolidados em toda a sociedade: igualdade, respeito e segurança.

Porcentagem de colaboradores por categoria funcional e gênero¹ GRI 405-1

	2020	
	Homens	Mulheres
Presidente e vice-presidente	100%	0%
Diretores	89%	11%
Gerentes	82%	18%
Coordenadores e Especialistas	80%	20%
Analistas e técnicos	77%	23%
Operadores	95%	5%
Total	92%	8%

Porcentagem de colaboradores por categoria funcional e faixa etária GRI 405-1

	2020		
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Presidente e vice presidente	0	50%	50%
Diretores	0%	94%	6%
Gerentes	4%	90%	6%
Coordenadores e Especialistas	11%	80%	9%
Analistas e técnicos	34%	56%	10%
Operadores	22%	56%	12%
Total	22%	66%	12%

Com relação às denúncias recebidas no canal de ética até início de dezembro de 2021, do total, aproximadamente 17% correspondem a assédio, 2% discriminação e 7% direitos trabalhistas. Todos os casos foram encaminhados, tratados e acompanhados pelas áreas relacionadas aos temas. Os casos considerados graves são encaminhados ao comitê de ética e passa por avaliação da alta gestão, área de compliance, jurídico e Gente & Cultura. Além disso, os dados podem passar por verificação da holding.

Além do reporte periódico dos grupos de trabalho relacionados aos 10 compromissos para o desenvolvimento sustentável para a diretoria, a Rumo também conta com o Comitê de Pessoas, que é composto por quatro membros, com mandatos de dois anos, coincidentes com o mandato do Conselho de Administração, responsáveis por subsidiar as decisões estratégicas relacionadas a recursos humanos, como remunerações fixa e variável dos administradores, membros do Conselho Fiscal e demais colaboradores;

definição e controle de metas; e questões relacionadas à diversidade, ao desenvolvimento, à sucessão e à liderança. Seus membros se reúnem ordinariamente a cada três meses e reportam-se diretamente ao Conselho de Administração.

Princípios Ambientais

Princípio 7: As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;

Princípio 8: realizar iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e

Princípio 9: encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias que não agredem o meio ambiente

Avaliação, Política e Metas

Descrição da relevância da proteção ambiental para a empresa (isto é, riscos e oportunidades ambientais).

Descrição das políticas, compromissos públicos e metas da empresa sobre proteção ambiental

A Rumo possui a política ambiental desde 2017 e segue os 7 princípios:

7 PRINCÍPIOS AMBIENTAIS DA RUMO:

- 1 Atuar com responsabilidade ambiental
- 2 Proteger a biodiversidade
- 3 Fazer uso sustentável dos recursos naturais
- 4 Promover o gerenciamento ambiental
- 5 Cumprir a legislação ambiental, licenças e outros requisitos aplicáveis
- 6 Manter um diálogo aberto e transparente
- 7 Promover a melhoria ambiental contínua

Fonte: Política Ambiental - RUMO, 2017.

Em 2021, aprovou a Política de Sustentabilidade disponível em Sustentabilidade | Rumo Logística, a qual também inclui diretrizes de Meio Ambiente.

Para os fornecedores em 2021, por meio do nosso relatório de sustentabilidade disponível em Sustentabilidade | Rumo Logística nos comprometemos a impulsionar a cadeia de fornecedores a realizar a promoção da Sustentabilidade. Em 2021, foi iniciado o projeto-piloto de avaliação de documentos ambientais pelo sistema Bernhoeft, no qual são

solicitados documentos abrangendo aspectos de sustentabilidade, como políticas e procedimentos adotados.

No quesito ambiental da Rumo possui um procedimento de avaliação de aspectos e impactos ambientais e avalia suas unidades de apoio e terminais por meio de um Indicador de Desempenho Ambiental (IDA) desenvolvido internamente em 2019. Este indicador tem como objetivo orientar a gestão ambiental das Unidades e Terminais operacionais para atendimento aos Princípios da Política Ambiental da Rumo e legislações e busca da melhoria contínua dos processos. Em 2019 atingimos 63 pontos de 100, em 2020 chegamos a 80 e nossa meta em 2021 é chegar em 86 pontos. A meta para o IDA é de 90 pontos para Rumo + Brado. E especificamente relacionado à resíduos temos como metas de longo prazo para a Operação Sul, a redução de 15% na geração de resíduos Classe I até 2027. Ainda, em 2021 desenvolvemos o projeto Greenbelt com foco em resíduos e efluentes buscando implementar melhorias de processos na gestão.

Implementação

Descrição de ações concretas para implementação de políticas ambientais, redução de riscos ambientais e resposta a incidentes ambientais

A Rumo por meio de sua plataforma online POC, disponibiliza treinamentos ambientais que incluem treinamentos da Política Ambiental, Gerenciamento de Resíduos, Licenciamento Ambiental, Transporte de Produtos Perigosos entre outros, entre 2019 e 2021 foram mais de 27.000 treinamentos realizados.

A difusão do conhecimento de meio ambiente através de treinamentos a o aumento da sinergia da área de meio ambiente com as áreas operacionais reflete na melhoria da gestão ambiental, a qual pode ser observada na melhoria do Indicador de Desempenho Ambiental. As auditorias nas unidades operacionais acontecem mensalmente e são avaliadas as questões de resíduos, produtos perigosos, efluentes, reclamações ambientais entre outros. Nestas auditorias são gerados planos de ações com os responsáveis dos locais, e de forma construtiva as ações são desenvolvidas em conjunto para atender os requisitos ambientais.

No Rio Grande do Sul, em regiões de lagos ou rios próximos à via, foram implementadas 205 passagens entre dormentes, específicas para tigres-d'água, uma espécie de tartaruga endêmica e ameaçada de extinção. Esses animais podem ficar presos entre os trilhos ao tentarem transpor a ferrovia e acabam morrendo de calor e desidratação. Em duas campanhas de monitoramento após a implementação das medidas, não houve registro de mortes da espécie nos locais. Também instalamos, em setembro, os primeiros dez ninhos artificiais, no entorno da estação de Roça Nova, no início da Serra do Mar do Paraná, como protótipos para testar a aceitação das aves. O objetivo da iniciativa é ampliar os espaços de abrigo para aves em locais próximos às áreas em que são realizadas atividades de supressão vegetal.

Para promover a eficiência energética de nossa operação, o que impacta diretamente na emissão de gases de efeito estufa, foi implementado o monitoramento remoto dos trens e 100% de locomotivas semiautomatizadas. Além disso, está previsto instalação de 115 novos detectores de quebra de trilho até fim de 2021, correspondendo a R\$ 8 milhões de investimento, afim de minimizar risco de incidentes e consequentemente impacto na eficiência.

No que tange aos resíduos, aplicando o conceito de economia circular, os materiais enviados para reciclagem – 82% do total – se mantiveram como os mais significativos, considerando os insumos utilizados na via permanente, como sucatas de trilhos, dormentes e material rodante.

Além disso, em 2021 foi realizada uma pesquisa de auto avaliação enviada para os fornecedores com reposta voluntária. O questionário contava com 15 perguntas específicas voltadas para meio ambiente avaliando desde implementação de políticas até ações para proteção de recursos naturais. O intuito foi, além de promover a conscientização dos fornecedores, levantar pontos críticos para serem tratados no ano posterior através de materiais informativos, treinamentos e lives.

Medição de resultados

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho ambiental

A ocorrência de incidentes e acidentes na ferrovia são inerentes a operação ferroviária, e para mitigar os impactos socioambientais nas comunidades do entorno a Rumo possui o Estudo de Análise de Risco, Programa de Atendimento à Emergência e Programa de Gerenciamento de Riscos de cada malha ferroviária. A adoção correta desses programas e a sinergia com as áreas operacionais trouxeram uma redução de mais de 70% em acidentes ambientais com geração de passivos ambiental no período entre 2019-2021 se comparado entre o período de 2016-2018.

Com relação à proteção de serviços ecossistêmicos e relação com a comunidade, a Rumo incluiu em seus 10 compromissos para o desenvolvimento sustentável o de número 6 - Contribuir para o desenvolvimento sustentável do Brasil, protegendo os recursos naturais, com atitudes que buscam a perenidade dos negócios e geração de impacto positivo nas comunidades do entorno das operações. Além disso, o compromisso 2 visa promover e estimular a eficiência energética, buscando mitigar os impactos nas mudanças climáticas, bem como reduzir em 15% as emissões por TKU até 2023 e teve como resultado, considerando ano fiscal 2020, redução de 5% no consumo de combustível, redução de 9,4% nas emissões específicas e redução de 6% nas emissões absolutas conforme mostram as tabelas abaixo. Assim como os demais compromissos, o reporte do progresso e ações para a diretoria acontece periodicamente.

Em 2021 foi apresentada uma redução na emissão específica de gases de efeito estufa de 3,8% até outubro.

Emissões diretas GRI 305-1 | SASB TR-RA-110A.1. | SASB TR-RA-110A.2.

Emissões diretas de Gases do Efeito Estufa (t CO ₂ equivalente) ¹	2018	2019	2020
Geração de eletricidade, calor ou vapor	670,00	362,00	571,00
Processamento físico-químico	0,00	0,00	0,00
Transporte de materiais, produtos, resíduos, empregados e passageiros	954.149,00	947.602,00	892.330,00
Emissão de processo	2.661,00	2.494,00	2.077,00
Emissões fugitivas	7,00	299,00	388,00
Total de emissões brutas de CO ₂	957.487,00	950.756,00	895.366,00

¹) Foram considerados nos cálculos acima os seguintes gases: CO₂ - Dióxido de carbono; CH₄ - Metano; N₂O - Óxido Nitroso; HFCs - hidrofluorcarbonetos. O ano-base escolhido para contabilização é 2020, em razão da continuidade da contabilização de emissões. No referido ano, o total de emissões foi de 897.530 CO₂ equivalente. A metodologia e os fatores de emissão são baseados no GHG Protocol e auditados anualmente por terceira parte independente (Instituto Totum). A consolidação escolhida para as emissões é a de controle operacional.

Total de energia consumida (GJ)

	2019	2020
Combustíveis de fontes não-renováveis	14.346.351,00	12.048.687,07
Combustíveis de fontes renováveis	1.375.193,00	1.597.717,08
Energia consumida	116.530,01	126.818,01
Energia vendida	0,00	0,00
Total	15.838.074,01	13.773.222,16

Princípios Anticorrupção

Princípio 10: As empresas devem trabalhar contra a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno

Avaliação, Política e Metas

A descrição da relevância da postura anticorrupção para a empresa (isto é, avaliação de riscos da postura anticorrupção) Descrição de políticas, compromissos públicos e metas da empresa acerca da postura anticorrupção

A Companhia possui em seu Código de Conduta valores para o combate à corrupção. Além disso, também possui políticas escritas, aplicáveis ao Grupo ao qual pertence, com a obrigação de conduzir os negócios com integridade, por meio de condutas éticas, transparentes, honestas e legítimas.

As políticas existentes são:

- Política Anticorrupção
- Política Antitruste
- Política de transação entre partes interessadas
- Política de contribuições e doações

- Política de relacionamento com órgãos públicos

A Companhia é signatária do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, do Instituto Ethos.

Implementação

Descrição de ações concretas para implementação de políticas anticorrupção, redução de riscos anticorrupção e resposta a incidentes

Os relatos são recebidos pelo Canal de Ética, o qual 100% dos casos são encaminhados para as áreas correspondentes e tratados em sua íntegra.

Todas as áreas da Rumo são responsáveis por seguir as diretrizes das políticas e relatar casos que envolvam os temas para devido tratamento.

Com relação à conscientização sobre princípios anticorrupção, está disponível o Treinamento sobre o que é Compliance e sobre condutas relacionadas ao tema.

Além disso, a Companhia é signatária do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, do Instituto Ethos.

Medição de resultados

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho da postura anticorrupção

Com relação às denúncias, o canal de ética funciona como direcionador dos assuntos, 100% dos casos são devidamente tratados com controle da holding Cosan.

Mantemos ainda como diretrizes de comportamento o Programa Anticorrupção, e as Políticas Antitruste e de Partes Relacionadas e Conflitos de Interesse. Adicionalmente, contamos com o suporte de auditorias interna e externa, que se reportam a um Comitê de Auditoria Estatutário e às áreas de Controles Internos e Compliance Jurídico.

Todos os nossos pagamentos realizados (100%) seguem fluxo de controles específico estabelecido por sistema, supervisionado pela área de Controle Interno e auditado interna e externamente. Os riscos significativos relacionados à corrupção identificados são pagamentos indevidos, não aprovados, em duplicidade, a parceiros não cadastrados e com valores alterados. Consideramos operações significativas todos os pagamentos realizados por nós.