

PACTO GLOBAL DA ONU – RELATÓRIO DE COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO

Geral

Período coberto pela Comunicação de Progresso (COP)

De: **julho/2019**

A: **junho/2020**

Declaração de apoio continuado pelo Diretor Executivo (CEO)

Renovamos e reafirmamos aqui o nosso compromisso em cumprir com os 10 Princípios que norteiam o Pacto Global do qual temos a honra em participar, confirmando que estes já estão devidamente implementados e seguidos rigorosamente pela nossa empresa, conforme Carta de Compromisso assinada por mim em 12/06/2017 e ratificada em 26/09/2019.

Continuamos filiados e sendo avaliados pela plataforma de avaliação em sustentabilidade **EcoVadis**, nos pilares de **Meio Ambiente, Prática Trabalhista/Direitos Humanos, Ética e Compras Sustentáveis**, onde se encontram inseridos os 10 Princípios do Pacto. Portanto, com o forte compromisso de estar a cada ano mais bem classificado no ranking mundial das empresas preocupadas com esses quesitos.

Ratificamos aqui, portanto, o nosso foco nesses quatro pilares, pilares estes integrantes da governança de nossa empresa, através de uma vigilância constante dos atos praticados e de nossa ouvidoria.

Somos filiados, também, à ABIQUIM – Associação Brasileira da Indústria Química – onde somos signatários do programa “**Atuação Responsável**”, que mede o compromisso da empresa com o meio ambiente, sociedade e a operação em si, através de Princípios Gerenciais que também são medidos e monitorados anualmente.

Marcos Vilela Ribeiro – Diretor Presidente

I - PRINCÍPIOS DE DIREITOS HUMANOS

Avaliação, Política e Metas

A Empresa continua com política firme e aplicada no sentido de preservação dos Direitos Humanos, em consonância com a Declaração Universal da ONU.

Pesquisas de clima organizacional continua sendo realizada anualmente procurando detectar pontos que possam ser melhorados no relacionamento Empresa/Colaborador. Política de retenção é desenvolvida, aplicada e acompanhada mensalmente através dos índices de turnover, um dos indicadores do Departamento de Recursos Humanos.

Participação em programas que estimulam os Direitos Humanos também é incentivado e encorajado pela Empresa através de palestras, reuniões e banners.
O cumprimento do *Código de Ética* é rigorosamente policiado, com canais abertos a denúncias e reclamações (ouvidoria).

Esse trabalho e preocupação se estende aos nossos fornecedores através de *Código de Ética para Fornecedores* disponibilizado no ato de sua aprovação e em nossa página na Internet, de aceitação compulsória, com constante vigilância de seu cumprimento, efetuada pelo Departamento de Suprimentos.

Até o momento não foi detectado nada que pudesse comprometer a política da empresa, tanto interna quanto aplicada a terceiros.

Implementação

O acompanhamento do cumprimento do Código de Ética tanto interno quanto de terceiros (fornecedores) é realizado rotineiramente pelo Departamento de RH (interno) e Suprimento (externo); ouvidoria ativa através da internet e de telefones específicos.
Por estes canais a empresa monitora o cumprimento dos Códigos e das políticas implementadas, tanto por parte dos funcionários quanto por parte dos fornecedores e clientes.

Medição de resultados

O desempenho da empresa como relação aos princípios de Direitos Humanos é monitorado através das seguintes ferramentas:

- a. Programa E-Ouvir (Ouvidoria), disponível 24h/7d
 - i. Reclamações – 32%
 - ii. Elogios – 48%
 - iii. Sugestões - 18%
 - iv. Denúncia – 2%
- b. Pesquisa de Clima Organizacional realizada anualmente – operação “inhouse” (satisfeitos ou parcialmente satisfeitos)
 - i. Remuneração - 73,8%
 - ii. Condições de Saúde e Segurança = 82,7%
 - iii. Uso e desenvolvimento de capacidade = 84%
 - iv. Oportunidade de crescimento e garantia de emprego = 79,9%
 - v. Integração Social na empresa = 84,4%
 - vi. Constitucionalismo na empresa = 89,3%
 - vii. Trabalho e espaço total de vida = 83,8%
 - viii. Relevância social da vida no trabalho = 85,1%
- c. Entrevistas com colaboradores por ocasião de desligamento
- d. Indicadores como “Turnover” e “Cumprimento do Programa de Treinamento”, acompanhados mensalmente
 - i. Turnover – realizado em 2020 - 2,5% x índice esperado de 2,8%

- ii. Treinamento – alcançado em 2020 – 94% x esperado 100%
- e. Avaliação de Provedores externos realizada anualmente pelo setor de Suprimentos
 - i. Avaliação de 2020 – 91,7% Credenciados x Objetivo - 80%
- f. Avaliação pela plataforma EcoVadis, realizada anualmente;
 - i. Práticas trabalhistas e Direitos Humanos – 50/100
- g. Avaliação e monitoramento pelo programa “Atuação Responsável”, com frequência anual
- h. Relatório anual enviado para o programa “Na Mão Certa” do qual somos signatários.

II - PRINCÍPIOS DO TRABALHO

Avaliação, Política e Metas

- A Empresa renova anualmente Acordos Sindicais, onde estão contidas melhorias contínuas ao seu quadro de colaboradores. Essas melhorias são implementadas e monitoradas tanto pela Bravo quanto pelos próprios Sindicatos. Além dos benefícios exigido e acordados, a Bravo oferece à sua equipe benefícios adicionais procurando dar mais conforto e qualidade de vida a todos envolvidos, tais como transporte gratuito, acordo com o CDL – Representante do comércio e prestadores de serviços – (incluindo desconto em mensalidade de faculdades), seguro de vida, auxílio funeral, plano de saúde, programa de vacinação etc.
- A Bravo conta com uma política clara de pessoal, definida em Manuais e Procedimentos, onde esclarece os direitos, deveres, responsabilidades, Código de Ética e Normas Internas, procedimento disciplinar, HS&E, deixando aberto canais de comunicação com a Direção e Ouvidoria para registro de eventuais desvios do que neles estão determinados.
- É claro para todos os colaboradores a liberdade de se associarem a organizações trabalhistas, sindicais etc., tendo a empresa excelente relacionamento com todas elas. Esta liberdade é citada em seus treinamentos iniciais e está contida no Manual de Integração entregue a todos no momento do treinamento.
- A Bravo mantém contrato com empresa especializada em saúde e segurança operacional, a qual emite anualmente relatório de avaliação de saúde ocupacional, com status de todos os acontecimentos do ano relacionado ao assunto e, se necessário, define plano de ação para correção dos desvios detectados. A equipe de HS&E é subordinada diretamente à Diretoria, com total autonomia de ação, podendo inclusive interditar uma operação que estiver em desacordo com os princípios de ética e política de segurança implementados.

Implementação

- Divulgação das políticas em Manuais internos (IT-01-Manual de HS&E; IT-02-Manual de Integração; IT-28-Manual do Motorista e outros procedimentos individuais que tratam o assunto) e Internet (www.bravolog.com.br);
- Divulgação em processos de integração obrigatório para todos os novos colaboradores;
- Reciclagem anual da Política deixando vivo na memória de todos os princípios que norteiam a empresa;
- Disponibilização na web de plataforma eletrônica para Sugestões, com análise periódica do material inserido realizada pelo departamento de Recursos Humanos.
- Procedimentos de segurança implementados na operação e monitorados diariamente, com análise de processos passo-a-passo detectando todos os possíveis riscos envolvidos (FAR-Formulário de Análise de Risco).

Medição de resultados

O desempenho da empresa como relação à Política de RH

- a. Programa E-Ouvir (Ouvidoria)
 - i. Reclamações – 32%
 - ii. Elogios – 48%
 - iii. Sugestões - 18%
 - iv. Denúncia – 2%
- b. Pesquisa de Clima Organizacional realizada anualmente – operação “inhouse” (satisfeitos ou parcialmente satisfeitos)
 - i. Remuneração - 73,8%
 - ii. Condições de Saúde e Segurança = 82,7%
 - iii. Uso e desenvolvimento de capacidade – 84%
 - iv. Oportunidade de crescimento e garantia de emprego – 79,9%
 - v. Integração Social na empresa – 84,4%
 - vi. Constitucionalismo na empresa – 89,3%
 - vii. Trabalho e espaço total de vida – 83,8%
 - viii. Relevância social da vida no trabalho – 85,1%
- c. Entrevistas com colaboradores por ocasião de desligamento (obrigatória para todos)
- d. Indicadores como “Turnover” e “Cumprimento do Programa de Treinamento”
 - i. Turnover – realizado em 2020 - 2,5% - índice esperado 2,8%
 - ii. Treinamento – alcançado em 2020 – 94% - esperado 100%
- e. Avaliação de Provedores externos realizada anualmente pelo setor de Suprimentos
- f.
- g. Auditorias mensais de Segurança
- h. Análise de processo através de FAR (Formulário de Análise de Risco)
- i. Plataforma EcoVadis / Programa Atuação Responsável
 - i. Práticas trabalhistas e Direitos humanos – 50/100
- j. Relatórios de acidentes/incidentes, com investigação, gerados por ocasião do evento

III - PRINCÍPIOS AMBIENTAIS

Avaliação, Política e Metas

Por ser uma empresa especializada em logística de produtos agroquímicos, os cuidados da Bravo com o meio ambiente são redobrados. Ações são tomadas e processos revisados rotineiramente procurando melhorias contínuas para proteger e prevenir acidentes ambientais em sua operação. Treinamentos são aplicados constantemente em suas equipes, tanto de plataforma quando de trânsito, com foco neste quesito.

Um dos objetivos do departamento de HSE é reduzir a geração de resíduos pela operação. Indicadores são acompanhados mensalmente e ações são tomadas frente a desvios detectados. Do ano de 2018 para 2019 a redução foi de 35% - objetivo de 10%; para 2020 tivemos uma redução de 18% em relação a 2019 e estamos projetando reduzir 12% em 2021. Essa redução é alcançada pela aplicação de programas de aumento de vida útil de lonas de freio dos veículos, aumento de quilometragem para troca de óleo e filtros, programa de redução de avarias nos armazéns e conscientização das equipes quanto aos cuidados com o Meio Ambiente.

Como compensação pela emissão de CO2 na atmosfera, gerado pela queima de óleo diesel da frota, plantamos 35.000 árvores em 2020, atingindo o objetivo traçado, com planejamento para plantio de 50.000 unidades em 2021.

A substituição dos veículos com tecnologia EURO III para EURO V já atinge o número de 90% de toda a frota. Isso indica que cumpriremos o nosso cronograma de substituição finalizando em 2021 e teremos, então, uma emissão de CO2 bem menor do que a que contabilizamos hoje.

Estamos com projeto para utilização de veículos elétricos e a gás natural, também para o ano de 2021. Aguardando novos lançamentos no mercado.

Implementação

Continuamos divulgando e aplicando a nossa Política Ambiental através de Programa de Integração que temos para todos os colaboradores contratados com reciclagens anuais de Procedimentos Operacionais que são realizadas nos meses de fevereiro a julho de todos os anos; banners estrategicamente expostos nas instalações; quadro de Avisos; site oficial através do endereço:

http://www.bravolog.com.br/PDF/POL%C3%8DTICA_AMBIENTAL.pdf, são outros meios de comunicação utilizados.

Para continuar atingindo os objetivos traçados com relação à preservação ambiental, a Bravo continua na substituição de seus veículos com tecnologia mais antiga para novas tecnologias tais como, Diesel Euro V, veículos a gás natural, veículos elétricos, sendo que já está previsto para o 2º trimestre de 2021 a inclusão na frota de alguns veículos a gás; quanto aos elétricos ainda estamos aguardando novos lançamentos no mercado pois os que existem

não atendem à operação visto a sua pequena capacidade de carga e baixa autonomia. Lembrando que grande parte de nossas entregas são realizadas em propriedades rurais e com distâncias consideráveis da base.

Treinamentos contínuos são realizados com os motoristas visando uma direção mais técnica que consequentemente gera economia de diesel, economia de lonas de freio, trocas de óleo com mais quilometragem, cuidados com a carga reduzindo drasticamente o número de avarias no transporte (e consequentemente resíduos) e segurança operacional. Para esses treinamentos foi criada uma equipe de Master Drivers que, orientados pelo SEST/SENAT, aplica o que há de melhor na técnica de dirigir.

A compensação pela emissão de CO₂ é realizada com o plantio de árvore em parceria com as Prefeituras dos locais onde mantemos filiais. Essa parceria tem sido muito produtiva e proveitosa atingindo aos objetivos traçados, tanto pelo município quanto pela empresa.

Medição de resultados

- Divulgação da Política Ambiental por vários canais (treinamentos, quadro de aviso, site, reuniões de DDS-Diálogo Diário de Segurança, banners).
- *Objetivo anual de redução de efluentes;*
 - *Objetivo 10% aa – Resultado 18% em 2020*
- Relatórios estatísticos de acidentes;
- Auditorias Internas de HS&E com frequência mensal;
- Teste semestral de emissão de CO₂ pela frota, realizado através de medição com Opacímetro;
 - Objetivo 100% da frota x realizado 100% da frota
- Indicador estabelecido para o Programa de redução e compensação de CO₂
 - Objetivo – plantio de 30.000 árvores – realizado 35.000 árvores
- Auditorias externas sobre Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Qualidade
 - Realizada anualmente por terceira parte
- Certificados de descarte de resíduos emitido por empresa credenciada pelos Órgãos ambientais
- Análise semestral de água servida
- Relatórios de acidentes/incidentes, com investigação, gerados por ocasião do evento.
- Avaliação pela plataforma EcoVadis, realizada anualmente;
 - Meio Ambiente – 50/100

IV - PRINCÍPIOS ANTICORRUPÇÃO

Avaliação, Política e Metas

A Bravo, através de sua Diretoria, continua vigilante com relação ao assunto “corrupção”. O cumprimento do Código de Ética é monitorado através de Ouvidoria, com canais disponíveis 24 horas por dia, 7 dias por semana, na Internet, e-mail, telefone e presencial, com contato direto com a gerência corporativa de Compliance.

O tema continua sendo amplamente debatido e divulgado em reuniões, treinamentos, integração fornecedores.

Não temos registros de indícios de descumprimento dos Códigos de Ética, tanto o interno quanto o de provedores externos.

Implementação

A política anticorrupção está contida em nossos Códigos de Ética, tanto interno quando dos provedores externos, com divulgação a todo o público envolvido no negócio através de treinamentos, reuniões, murais, cláusulas contratuais e site na web e aderência compulsória para todos os envolvidos.

Exigência do cumprimento dos princípios de ética pelos fornecedores, através de “código de Ética” específico, de adesão compulsória, também disponível no site e a eles entregue no momento de sua contratação;

Medição de resultados

O cumprimento dos Códigos de Ética é monitorado via Ouvidoria através de denúncias anônimas ou não que podem ser registradas nos canais disponíveis.

Os provedores continuam sendo avaliados anualmente levando-se em consideração o seu comportamento comercial no que diz respeito a qualidade do produto/serviço, pontualidade e ética comercial apresentada no decorrer do período.

- Avaliação de 2020 – 91,7% Credenciados x Objetivo - 80% credenciados

Nosso departamento jurídico está sempre atento e disponível para ação frente a casos de corrupção que venha a ser detectados em nosso meio.