

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO – COP – 2021/2022

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 Bravo tem adotado cada vez mais políticas e ações voltadas para a preservação dos Direitos Humanos, em consonância com a Declaração Universal da ONU.

No nosso Manual de Integração está o Código de Ética para nossos colaboradores que recebem uma cópia do documento e são treinados durante o período de integração da empresa. Dentro do Manual, temos ainda o Programa E-Ouvir que é o mecanismo de comunicação dos stakeholders para a empresa. Além disso, realizamos, anualmente, a Avaliação de Clima Organizacional como forma de ouvir e entender os pontos que possam ser melhorados no relacionamento Empresa/Colaborador.

Temos uma Política específica para os fornecedores chamada de “Código de conduta ética para provedores externos de produtos e serviços” que dispõe sobre padrões de comportamento condizentes com os princípios de governança da Bravo, considerando os aspectos de atendimentos aos seus valores, aos direitos humanos, à segurança do trabalho, à sustentabilidade e integridade e ética dos negócios.

Nossos compradores foram treinados na Política de Compras Sustentáveis que fornece diretrizes capazes de integrar a sustentabilidade em todas as práticas de compra e serviços, com foco na busca por alternativas mais sustentáveis, considerando os interesses das partes impactadas pelos processos de compras e promovendo os Direitos Humanos internacionalmente reconhecidos.

Em 2021, a Bravo publicou sua Política de Sustentabilidade, bem como o seu primeiro “*GRI – Global Reporting Initiative*”, destacando os aspectos ambientais, econômicos e sociais, garantindo assim o alinhamento desejado entre o planejamento estratégico e o compromisso com a sociedade em desempenhar as suas operações de maneira clara, transparente e sustentável.

Implementação

A implementação e o monitoramento do Código de Ética interno são realizados pelo Departamento de Gente e Gestão, que acompanha o colaborador desde seu primeiro dia na empresa, realizando o treinamento do colaborador conforme o Manual de Integração. Também é por meio desse Departamento que é realizada a Avaliação de Clima Organizacional – ACO e a Gestão do Programa E-Ouvir que possibilita que os colaboradores, parceiros, terceiros, clientes e fornecedores da Bravo possam registrar seus comentários, denúncias, elogios, reclamações e sugestões por meio do preenchimento de formulário, onde a identificação é opcional.

Compras sustentáveis são implementadas pelo Departamento de Suprimentos, onde os fornecedores são qualificados antes de iniciar a parceria com a Bravo e assinam o termo de cumprimento do Código de conduta ética para provedores externos de produtos e serviços, conforme procedimento interno em conformidade com a ISO 9001.

Medição de resultados

ANO 2021: QUANTIDADE DE COLABORADORES TREINADOS (MANUAL DE INTEGRAÇÃO + OUTROS):

Média de horas de treinamento que <u>colaboradores próprios</u> realizaram durante o período de relato, por categoria funcional			
Categoria funcional	2021		
	Número total de colaboradores	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Diretores	2	0	0
Gerentes	45	116	2,57
Coordenadores	90	150	1,66
Supervisores	40	84	2,1
Operação	1.871	11.707	6,25
Administrativo	712	2.424	3,40
Total	2.760	14.481	2,66

ANO 2021: PROGRAMA E-OUVIR

Tipo de relato	Quantidade	%
Comentário	33	8%
Denúncia	72	17%
Elogio	46	11%
Reclamação	212	52%
Sugestão	51	12%

ANO 2021: AVALIAÇÃO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensão	Concordo	Concordo Parcialmente	Discordo Parcialmente	Discordo
Compensação Satisfatória e Adequada	35,8%	33,1%	16,5%	14,6%
Condições de Saúde e Segurança	59,8%	25,2%	8,4%	6,6%
Uso e Desenvolvimento de Capacidades	48,9%	32,8%	10,1%	8,1%
Oportunidades de Crescimento e Garantia de Emprego	48,3%	31,5%	10,8%	9,4%
Integração Social na Organização	61,9%	22,5%	8,0%	7,6%
Constitucionalismo na Organização do Trabalho	58,1%	25,7%	8,4%	7,8%
Trabalho e o Espaço Total de Vida	51,0%	28,4%	11,4%	9,2%
Relevância Social da Vida no Trabalho	45,9%	28,3%	11,9%	13,9%

PLATAFORMA ECOVADIS – PRÁTICAS TRABALHISTAS E DIREITOS HUMANOS E COMPRAS SUSTENTÁVEIS – 60%



Parabéns, sua empresa foi premiada com uma medalha de Bronze em reconhecimento pelo seu desempenho de sustentabilidade!



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 – Programa Integra+

Avaliação, Política e Metas

No nosso Manual de Integração está descrito claramente todos os Direitos dos colaboradores bem como suas responsabilidades.

Dentro do “Código de conduta ética para provedores externos de produtos e serviços”, na página 4, tem descrito sobre “Direitos Humanos” ressaltando que os provedores externos devem proteger os direitos de seus colaboradores, tratando-os com dignidade e respeito, observando a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho - OIT e as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e normas de saúde e segurança do trabalho, com o devido registro nos órgãos competentes. Isso inclui, dentre outros, os seguintes aspectos: a. Local de trabalho, b. Trabalho escravo e infantil, c. Liberdade de associação, d. Horário de trabalho, salários e benefícios e e. Tratamento justo e equitativo.

A partir de 2022 será implantado o Programa Integra+ (Diversidade & Inclusão) que tem como premissa definir ações de valorização das nossas pessoas, onde todos são tratados com justiça e sem discriminação, que é um princípio dos Direitos Humanos.

Implementação

Temos o reconhecimento efetivo do Direito à negociação coletiva. Dessa forma, os acordos de negociação coletiva contemplam todos os colaboradores que desejem aderir-los, exceto estagiários e jovens aprendizes. Somos membros de diversas iniciativas com foco nas melhores práticas de gestão do mercado, conforme listado abaixo:

- Sindicato das Empresas de Transporte de Carga de Campinas (SINDICAMP);
- Sindicato das Empresas de Transporte de Cargas do Estado Mato Grosso (SINDMAT);
- Sindicato dos Trabalhadores em Transporte Rodoviário de Uberaba e Região (colaboradores de Uberaba);
- Sindicato dos Motoristas Profissionais e Trabalhadores em Empresa de Transporte de Cuiabá e Região (colaboradores de Cuiabá);
- Sindicato dos Trabalhadores em Empresa de Transporte de Carga de Campinas e Região (colaboradores de Paulínia);
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários da Baixada Cuiabana (colaboradores de Cuiabá);
- Sindicato dos Condutores de Veículos Rodoviários de Franca (colaboradores de Igarapava);
- Sindicato dos Trabalhadores em Transporte Rodoviário de Carga e Passageiros de Barreiras (colaboradores de Luis Eduardo Magalhães);
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários de Londrina (colaboradores de Ibiporã);
- Sindicato dos Trabalhadores em Empresas transporte Terrestre de Cuiabá (colaboradores de Cuiabá e Várzea Grande);
- Federação Nacional dos Trabalhadores em Movimentação de Mercadorias e Armazéns Gerais (colaboradores de Ibiporã);
- Sindicato dos Trabalhadores com Carga Seca e Líquida de Carazinho (colaboradores de Carazinho);
- Sindicato dos Trabalhadores em Transporte Rodoviário do Estado de Goiás (colaboradores de Aparecida do Goiânia); e,
- Federação dos Trabalhadores em Movimentação de Mercadorias de Minas Gerais (colaboradores de Uberaba).
- ABOL – Associação Brasileira de Operadores Logísticos

Todo novo colaborador é treinado conforme o Manual de Integração e recebe uma cópia, para sanar suas dúvidas. Além disso, temos treinamentos direcionados para a saúde e segurança dos colaboradores. Dentre as boas práticas que aplicamos em saúde e segurança dos colaboradores, listamos:

- Diálogo Diário de Segurança (DDS) e Diálogo Mensal de Segurança e Qualidade (DMSQ);
- Realização de reuniões para discutir desvios e prevenção de acidentes;
- Criação e monitoramento de programas de controle;
- Disponibilização de todos os EPIs necessários;
- Rígido sistema de investigação de acidentes, com comissão composta por técnicos, operadores e gestores.

A Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT) é utilizada como um meio de transmissão da cultura de saúde e segurança do trabalho para todos os nossos colaboradores. Durante o período, são realizados treinamentos, palestras e programas de mudança comportamental e o Programa Olho Vivo na Estrada, direcionado para o transporte.

Medição de resultados

PROGRAMA INTEGRA+

Número de colaboradores próprios, por categoria funcional e gênero (não inclui alta governança)

Categoria funcional	2019			2020			2021		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
Diretores	2	1	3	1	1	2	1	1	2
Gerentes	0	33	33	0	35	35	3	42	45
Coordenadores	18	56	74	17	72	89	20	70	90
Supervisores	2	20	22	3	26	29	3	37	40
Operação	33	1.459	1.492	41	1.718	1.759	41	1.830	1.871
Administrativo	221	303	524	275	345	620	329	383	712
Total	276	1.872	2.148	337	2.197	2.534	397	2.363	2.760

ACORDOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Os acordos de negociação coletiva contemplam todos os colaboradores que desejem aderir-los:

Percentual do total de colaboradores próprios cobertos por acordos de negociação coletiva (exceto estagiários e jovens aprendizes)

Empregados	2019	2020	2021
Colaboradores cobertos por acordos de negociação coletiva	2.148	2.534	2.760
Total de colaboradores	2.148	2.534	2.760
Percentual	100%	100%	100%

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 agridem o meio ambiente

Avaliação, Política e Metas

A Bravo possui uma Política Integrada de Gestão da Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Qualidade que contempla os objetivos de:

- Satisfação do cliente;
- Melhoria contínua dos processos;
- Profissionais capacitados e treinados;
- Trabalho com segurança pessoal e do meio ambiente;
- Aprimoramento do sistema de seleção de pessoal;
- Aumento da disponibilidade da frota e de sua eficiência;
- Maior aproveitamento do veículo por Km rodado;
- Competitividade nos negócios;
- Lucratividade.

É importante ressaltar que a Política Integrada está dentro do Manual de Integração da Bravo.

Dentro da Política de Sustentabilidade da Bravo destaca-se os aspectos ambientais, econômicos e sociais, garantindo assim o alinhamento desejado entre o planejamento estratégico e o compromisso com a sociedade em desempenhar as suas operações de maneira clara, transparente e sustentável.

Em 2022, publicamos o nosso 1º Inventário completo de Gases do Efeito Estufa – GEE – Ano: 2021, incluindo nossas estratégias de redução da emissão do CO2 e nossa compensação por meio de plantio de árvores.

Metas de compensação de CO2:

- 2022: Offset de 20%
- 2023: Offset de 25%
- 2024: Offset de 25%

No nosso “Código de conduta ética para provedores externos de produtos e serviços”, na página 6, tem descrito sobre “Sustentabilidade” ressaltando que a BRAVO espera que seus provedores externos reconheçam o meio ambiente como fundamental para a sobrevivência da sociedade e, por isso, devem conduzir seus negócios e suas atividades com responsabilidade social e ambiental, tratando e incentivando o uso sustentável e racional dos recursos naturais, buscando a preservação do meio ambiente, o cumprimento da legislação ambiental brasileira, além de adotar uma política de prevenção de crimes e degradação ambiental em suas atividades, produtos e serviços.

Implementação

Todo novo colaborador é treinado conforme a Política Integrada de Gestão da Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Qualidade que consta no Manual de Integração.

Em 2021, a Bravo incluiu dentro da sua Gestão o Departamento de Sustentabilidade de forma a intensificar as ações em Sustentabilidade dentro da companhia.

A implementação da Política de Sustentabilidade da Bravo ocorre por meio dos seguintes Programas de Sustentabilidade:

- Mudanças climáticas, incluindo estratégias de redução da emissão do CO2 e de compensação;
- Gerenciamento em resíduos com foco nos 5Rs: repensar, reduzir, recusar, reutilizar e reciclar.;
- Gestão hídrica com o objetivo de reduzir o consumo de água;
- Gestão Energética com o intuito de buscar energia limpa e renovável;
- Compras sustentáveis com o foco na conscientização dos nossos fornecedores;
- Economia circular priorizando insumos mais duráveis;
- Educação Ambiental para sensibilizar e mobilizar nossos colaboradores;
- Relação com a comunidade gerando impacto positivo na comunidade.

Temos o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e contrato com empresa especializada em emergências ambientais. Além disso, temos a brigada de emergência interna para atendimentos emergenciais dentro da empresa e equipe de apoio externa formada por profissionais da área operacional da Bravo, especialmente treinada para atendimento à emergência química no transporte.

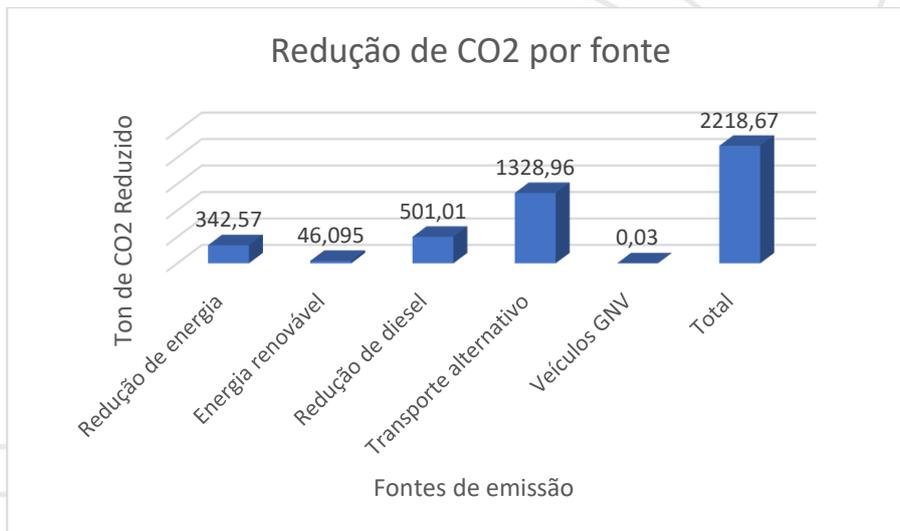
Em outubro de 2021, os fornecedores de transporte foram capacitados para implementar Projetos de Sustentabilidade. Somado a isso, os fornecedores são qualificados, pelo Departamento de Suprimentos, antes de iniciar a parceria com a Bravo e assinam o termo de cumprimento do Código de conduta ética para provedores externos de produtos e serviços.

Medição de resultados

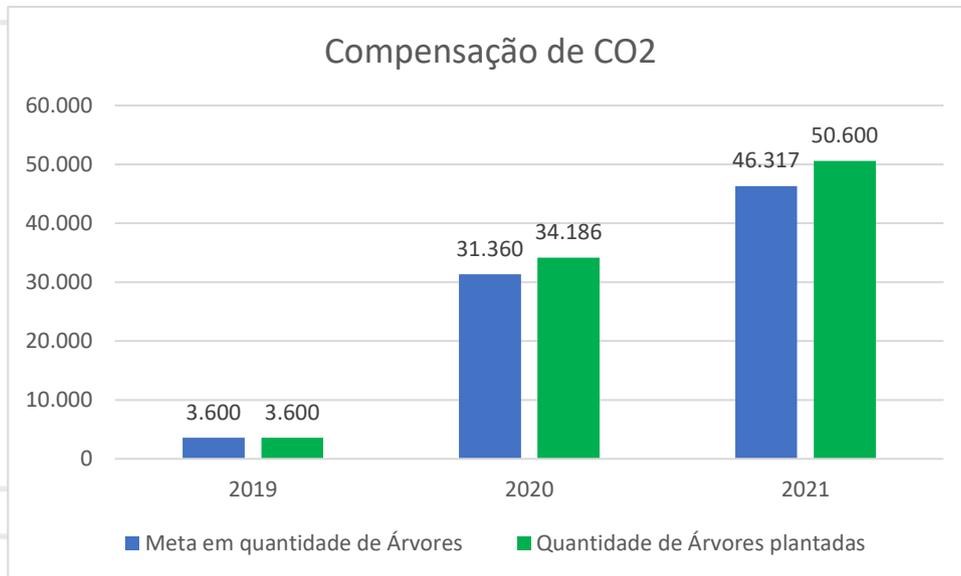
ANO 2021: QUANTIDADE DE COLABORADORES TREINADOS (MANUAL DE INTEGRAÇÃO + OUTROS):

Média de horas de treinamento que <u>colaboradores próprios</u> realizaram durante o período de relato, por categoria funcional			
Categoria funcional	2021		
	Número total de colaboradores	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Diretores	2	0	0
Gerentes	45	116	2,57
Coordenadores	90	150	1,66
Supervisores	40	84	2,1
Operação	1.871	11.707	6,25
Administrativo	712	2.424	3,40
Total	2.760	14.481	2,66

ANO 2021: ESTRATÉGIAS DE REDUÇÃO DO CO2:



ANO 2021: COMPENSAÇÃO DA EMISSÃO DE CO2:



AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO EM SUSTENTABILIDADE PELO ECOVADIS:



Parabéns, sua empresa foi premiada com uma medalha de Bronze em reconhecimento pelo seu desempenho de sustentabilidade!



Princípios Anticorrupção

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

Avaliação, Política e Metas

Dentro do Manual do colaborador, na página 16 e 17 temos descritas as responsabilidades dos colaboradores, parceiros, fornecedores e contratados para atender às legislações e/ou regulamentos nacionais e internacionais relacionados à anticorrupção, lavagem de dinheiro ou conflito de interesses, incluindo, mas sem se limitar, aos termos da (i) lei anticorrupção brasileira (Lei N. 12.846/2013) e seus normativos complementares; (ii) lei de licitações Brasileira (Lei N. 8.666/93); (iii) lei de improbidade administrativa (Lei N. 8.429/1992); (iv) lei de lavagem de dinheiro (Lei N. 9.613/98) e suas alterações posteriores.

No código de Ética dos Provedores Externos da Bravo, na página 2, temos diretrizes relacionadas à Integridade e Ética dos negócios em que os provedores externos da BRAVO devem conduzir seus negócios de maneira ética, atuando com integridade, boa fé, obediência às leis, respeito ao próximo, lealdade, transparência e honestidade na tomada de decisão e no exercício de todas as suas atividades profissionais. É desejável que sigam Normas ou Códigos de Conduta aplicáveis a seus sócios, colaboradores, prepostos, representantes a qualquer título, bem como programas de integridade consistentes com as melhores práticas de mercado e com as exigências da legislação brasileira.

Como destaque temos “Repúdio às práticas de corrupção” em que os provedores externos devem rejeitar e evitar toda e qualquer forma de corrupção, tanto direta como indireta, pública ou privada, fraude, suborno, favorecimento, tráfico de influência, extorsão e propina nas relações que estabelecer por si, por seus colaboradores, ou por meio de seus provedores externos e parceiros, com seus clientes, agente público, municipal, estadual ou federal, ou entre qualquer um de seus profissionais, sob qualquer pretexto. Também não se admite o uso de toda e qualquer forma de pagamento ilícito, por meio de dinheiro ou outro mecanismo, com o objetivo de se obter vantagem nas relações com partes interessadas, entendendo que o conceito de “vantagem” inclui troca de favor ou a garantia de obtenção de prestações ou direitos, ainda que devidos à BRAVO.

A BRAVO não aceita oferta de pagamentos e/ou benefícios de qualquer valor ou espécie, sob qualquer pretexto, com a finalidade de viabilizar de maneira ilegal ou imoral o fornecimento de materiais ou serviços que deles necessite.

Implementação

A implementação ocorre por meio de treinamentos com nossos colaboradores. E, também, pelo Programa E-ouvir que é a comunicação da Bravo com seus Stakeholders por meio de 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.

A Bravo exige o cumprimento dos princípios de ética pelos fornecedores, através de “Código de Ética dos Provedores Externos da Bravo, de adesão compulsória, também disponível no site e a eles entregue no momento de sua contratação.

Medição de resultados

ANO 2021: QUANTIDADE DE COLABORADORES TREINADOS (MANUAL DE INTEGRAÇÃO + OUTROS):

Média de horas de treinamento que colaboradores próprios realizaram durante o período de relato, por categoria funcional			
Categoria funcional	2021		
	Número total de colaboradores	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Diretores	2	0	0
Gerentes	45	116	2,57
Coordenadores	90	150	1,66
Supervisores	40	84	2,1
Operação	1.871	11.707	6,25
Administrativo	712	2.424	3,40
Total	2.760	14.481	2,66

ANO 2021: PROGRAMA E-OUVIR

Tipo de relato	Quantidade	%
Comentário	33	8%
Denúncia	72	17%
Elogio	46	11%
Reclamação	212	52%
Sugestão	51	12%