

Relatório de Sustentabilidade **2025**



Sumário



03

Apresentação

- 04 Sobre o relatório
- 05 Mensagens da administração

08

Bravo: Onde propósito encontra performance

- 09 Apresentação
- 10 Números de 2025
- 11 História
- 13 Presença no Brasil
- 14 Destaques do ano
- 16 Reconhecimentos de 2025
- 17 Largada da Safra 2025
- 17 Bravo na COP30
- 18 Compromissos e participações
- 20 Cultura corporativa

22

Superação e excelência em cada entrega

- 23 Estratégia de negócios
- 23 Serviços que a Bravo oferece
- 25 Resultados 2025
- 27 O que vem pela frente em 2026

28

ESG que sustenta o presente e o futuro

- 29 A Bravo e a sustentabilidade
- 33 Governança corporativa
- 40 Processo de materialidade
- 45 Estratégia climática
- 47 Soluções sustentáveis

58

Quem faz a Bravo acontecer

- 59 Cliente no centro do negócio
- 64 Colaboradores da Bravo
- 87 Na estrada com a Bravo: Valorização do motorista
- 93 Relacionamento com a sociedade

97

O novo acontece aqui

- 98 Inovação para a produtividade
- 99 Destaques em inovação
- 100 Segurança da informação e privacidade de dados
- 102 Políticas corporativas

103

Rumo a novas estradas

- 104 O compromisso com um futuro sustentável

105

Anexos

120

Sumário GRI

129

Sumário SASB

131

Carta de asseguaração

133

Créditos



Apresentação

Bem-vindo ao *Relatório de Sustentabilidade 2025* da Bravo. Este documento vai além da apresentação de resultados: traduz a essência de uma empresa que evolui com propósito, responsabilidade e visão de futuro. Em um cenário desafiador e em constante transformação, seguimos avançando com solidez, fortalecendo nossas práticas ambientais, sociais e de governança.

Cada iniciativa apresentada aqui é fruto do engajamento de nossas pessoas, da confiança de nossos parceiros e da busca contínua por soluções que façam a diferença — hoje e para as próximas gerações.

Convidamos você a conhecer e celebrar juntos nossas conquistas de 2025, reflexo de aprendizados ao longo de nossa história. Mais do que um registro, este relatório é um convite à reflexão e à construção conjunta de um futuro inovador e sustentável.

Boa leitura!

Sobre o relatório

GRI 2-3

Prestar contas, anualmente, a seus diversos públicos de interesse, de forma transparente e voltada a apresentar sua trajetória no comprometimento de temas ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês) em sua estratégia de negócios e em suas operações do dia a dia. Esta é a razão pela qual a Bravo volta a produzir seu *Relatório de Sustentabilidade* pelo sexto ano consecutivo, sendo que esta edição, que cobre as atividades da empresa ao longo de 2025, é a terceira edição anual a ser publicada. Assim como nas edições anteriores, todo o processo de produção do documento foi acompanhado pela alta administração da companhia.

Esta edição mantém a verificação independente das informações, iniciada em 2024 pela empresa terceirizada, a SGS – o que assegura maior rastreabilidade e credibilidade ao processo de prestação de contas e ao amadurecimento institucional da Bravo (veja a *Declaração de*

Asseguração [aqui](#)). Além disso, este é o primeiro *Relatório de Sustentabilidade* publicado após o processo de revisão dos temas materiais prioritários para a empresa, desenvolvido em 2025 – e que passa a considerar também aspectos financeiros gerados pelos impactos, riscos e oportunidades relacionados aos temas materiais.

Ao longo do ano, a Bravo continuou aprofundando seu processo de amadurecimento em temas relacionados à sustentabilidade, ao mesmo tempo em que manteve sua estratégia de elevar a produtividade de suas operações – o que levou a aumentar a rentabilidade e atingir um nível de serviço recorde em sua história conquistando não só mais clientes, mas também a credibilidade junto ao mercado em razão da significativa melhora da pesquisa junto aos clientes.

Marcos importantes desta jornada foram a entrada em operação do primeiro ponto de abastecimento

de biometano, a superação da meta de redução de 10% das emissões de gases causadores do efeito estufa na atmosfera, a capacitação em ESG de fornecedores estratégicos da companhia e a expressiva queda na ocorrência de acidentes com afastamento dos colaboradores, além de expansão das equipes dedicadas à saúde e segurança no trabalho.

Elaborado conforme os padrões internacionais da Global Reporting Initiative (GRI), em sua versão Standard de 2021, este *Relatório de Sustentabilidade* trata do desempenho econômico, social e ambiental da Bravo no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025. Informações complementares sobre sustentabilidade na Bravo Serviços Logísticos ou sobre este relatório podem ser solicitadas à Área de Sustentabilidade [aqui](#).

Mensagens da administração

Mensagem de Marcos Vilela

GRI 2-22

O ano de 2025 foi histórico para a Bravo. Não apenas pelos resultados expressivos que alcançamos, mas pela forma como os conquistamos. Consolidamos uma trajetória de crescimento que equilibra, de maneira significativa, a excelência no atendimento ao cliente com a rentabilidade do negócio, pavimentando o caminho para uma transformação profunda e duradoura.

Do ponto de vista operacional, 2025 foi nosso melhor ano. Entregamos o mais alto nível de serviço já registrado, com 97% de desempenho e recordes históricos de produtividade. Com isso, nossa rentabilidade cresceu – o que demonstra o acerto de uma estratégia que coloca o cliente no centro, sem perder de vista a saúde financeira que garante nossa capacidade de investir e inovar. Mas o que verdadeiramente define o legado de 2025 são os avanços inegociáveis em nossa agenda de sustentabilidade.

Em governança, demos passos largos e estruturantes. Pela primeira vez, implementamos um Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) para a totalidade dos nossos colaboradores, distribuindo o equivalente a 20% da nossa rentabilidade. O processo de tomada de decisões foi descentralizado, com a chegada de vice-presidentes e diretores, e incorporamos nossa primeira diretora operacional mulher, Tatiana Kimura Braghini, que assumiu a área de Serviços 4PL.

Além disso, instituímos a disciplina das reuniões mensais de resultado, criando um ambiente de transparência e agilidade na tomada de decisões. Mantivemos o compromisso com a excelência contábil, avançando no fechamento do balanço auditado pela KPMG e aprimorando controles internos. E alcançamos o selo Prata da EcoVadis – o que valida nosso compromisso com práticas responsáveis.

No pilar social, tiramos o discurso do papel e o transformamos em ação concreta. A pesquisa de clima conduzida pela metodologia da GPTW, com total independência, foi um passo importante. O resultado nos mostrou que precisávamos evoluir na confiança em nossa liderança, na percepção de meritocracia e na qualidade da comunicação. Assim, redesenhamos todo o processo de avaliação de desempenho e reconhecimento, investimos em ouvidoria profissional, melhoramos as condições de trabalho em nossas filiais e contratamos a própria GPTW para nos apoiar nesta jornada.

Na área de Saúde, Segurança e Bem-Estar, a evolução foi significativa. Após um início de ano desafiador, promovemos uma reestruturação completa, aumentando a infraestrutura de HSE e criamos uma célula dedicada à segurança veicular. Investimos pesado em tecnologia, com a instalação de

**Marcos Vilela Ribeiro**

Presidente da Bravo Serviços Logísticos

câmeras inteligentes nos caminhões e o crescimento expressivo do time de instrutores *master drivers*. O resultado já foi uma redução significativa no número de sinistros.

Na agenda ambiental, inauguramos nosso ponto de abastecimento de biometano, um projeto que amadurecia desde 2023 e finalmente saiu do papel. Hoje, já rodamos com caminhões movidos a esse combustível renovável, reduzindo nossa pegada de carbono. Atingimos a categoria Ouro no GHG Protocol, o que nos dá total controle sobre nossas emissões, permitindo a criação de planos de mitigação. Também iniciamos a substituição gradual da nossa frota, incorporando modelos mais eficientes, trocamos nossas empilhadeiras por modelos elétricos, e estudamos, para 2026, a implementação de equipamentos autônomos.

Com isso, podemos afirmar que a Bravo já começou a transição para biocombustíveis renováveis de baixo carbono, contribuindo para a redução da dependência de combustíveis fósseis. Em 2026, pretendemos avançar ainda mais nessa agenda,

ampliando o uso do biometano e conduzindo testes em outras alternativas renováveis em diferentes cenários operacionais.

Em suma, construímos, em 2025, as bases de uma Bravo mais forte, mais justa, mais segura e mais preparada para o futuro. Meu agradecimento mais profundo vai para cada um dos nossos 5 mil colaboradores, que abraçaram essa jornada de mudança e fizeram dela uma realidade. Aos nossos clientes, pela confiança e parceria. E aos nossos investidores, pelo apoio contínuo.

Marcos Vilela Ribeiro

Presidente da Bravo Serviços Logísticos



Mensagem de Maurício Nogueira

Ao olharmos para trás e revisitar o ano de 2025, sinto um imenso orgulho do que construímos juntos na Bravo. Foi um ano de evolução, no qual plantamos sementes que começam a dar frutos na forma de desempenho, eficiência e valorização das pessoas que fazem a Bravo ser o que é.

Quando iniciamos 2025, tínhamos clareza de que nosso maior ativo – nossas pessoas – precisava estar no centro da nossa estratégia. Por essa razão, nos dedicamos a um movimento de reorganização e fortalecimento cultural. Nosso objetivo era claro: descentralizar decisões, dar mais autonomia às nossas equipes e fortalecer o senso de dono em cada colaborador. Lançamos a prática de gestão, como a Reunião Mensal de Apresentação de Resultados (Remar) em Paulínia (SP), que hoje se expande para quatro áreas, aproximando a liderança da base e criando um ambiente de transparência e celebração das nossas conquistas. Pela primeira vez, realizamos a *Largada da Safra* de forma simultânea em todas as unidades – um evento corporativo para marcar o início da safra, unindo nossas filiais no mesmo propósito e fazendo cada colaborador

sentir o impacto do seu trabalho no agronegócio e na mesa dos brasileiros.

Os resultados desse avanço vieram de forma consistente e impactaram diretamente a nossa produtividade. Ao investir em pessoas e reduzir o *turnover* nos armazéns, criamos um ambiente mais estável e eficiente. No transporte, o grande destaque foi o salto de produtividade da nossa frota.

Da mesma forma, a segurança ganhou uma nova dimensão em 2025. Investimos pesado em tecnologia, com a instalação de câmeras inteligentes nos caminhões, que nos permitem monitorar comportamentos e agir preventivamente. Mais do que equipamentos, estruturamos uma célula dedicada à segurança veicular e ampliamos nosso time de instrutores de motoristas para 12 profissionais. Evoluímos nossa cultura de reporte e conscientização, o que resultou em uma significativa queda no número de sinistros e, o mais importante, encerramos o ano sem nenhuma fatalidade. Aprendemos a medir para poder gerenciar, e essa jornada, embora desafiadora, nos tornou uma empresa mais responsável e preparada.

O relacionamento com clientes atingiu um novo patamar de confiança e fluidez, provando que a eficiência operacional e o cuidado com as pessoas andam lado a lado.

Este compromisso com o aumento da produtividade, por um lado, e da incorporação de critérios de sustentabilidade, por outro, continuará firme em 2026; afinal, o ano passado foi também de preparação para as melhorias disruptivas que estamos prontos para implementar na Bravo. Demos o pontapé inicial na migração de sistemas e implementação de projetos de inovação, garantindo um ambiente tecnológico mais moderno e seguro.

Encerro esta mensagem com a certeza de que 2025 foi o ano de grande importância para a Bravo – na qual a eficiência é fruto do engajamento, a segurança é um valor inegociável e a inovação é a ferramenta para seguirmos no caminho de um futuro ainda mais sólido. Um pouco desta história é contada neste *Relatório de Sustentabilidade*.

Boa leitura!



Maurício Nogueira

Vice-Presidente de Operações

Bravo: Onde propósito encontra *performance*





Apresentação

Responsável há quase três décadas pelo desenvolvimento de soluções integradas em logística – com destaque para transporte, armazenagem e distribuição de cargas –, o grupo formado pela Bravo Serviços Logísticos (transporte) e pela Bravo Armazéns Gerais (armazenagem) é uma sociedade limitada, de capital fechado. Sua reputação se baseia na qualidade, na inovação e no compromisso com clientes e parceiros, e seu principal diferencial está na capacidade de adaptação às demandas do mercado, com atuação destacada no agronegócio, oferecendo serviços logísticos para defensivos agrícolas, fertilizantes, sementes e produtos para nutrição animal em diversas regiões do Brasil.

Com infraestrutura moderna, a Bravo opera a partir de sua matriz, localizada na rodovia BR-050, km 185, em Uberaba (MG), e conta com

18 Centros de Distribuição estrategicamente posicionados. A empresa dispõe de frota própria e tecnologias avançadas que garantem agilidade, segurança e rastreabilidade em todas as etapas do processo logístico. Seu portfólio de serviços abrange transportes rodoviários (fracionado e lotação), armazenagem inteligente, operações *in-house*, consultoria para otimização de processos e avaliações operacionais, além de soluções customizadas para operações complexas.

A Bravo também se consolidou como referência na prestação de serviços de gestão logística no modelo 4PL (*Fourth Party Logistics*, ou logística de quarteirização), atuando como integradora de toda a cadeia de suprimentos. Por meio de sistemas de alta tecnologia, a empresa proporciona aos clientes visibilidade completa e em tempo real de suas operações, permitindo

decisões mais ágeis e estratégicas.

Comprometida com a sustentabilidade e a eficiência operacional, a Bravo adota sistemas de gestão que reduzem custos e prazos, aliados a práticas ecoeficientes voltadas à minimização de impactos ambientais. Sua equipe altamente qualificada assegura um atendimento ágil, transparente e centrado na satisfação do cliente.

Com essa estrutura e valores, a Bravo reafirma sua meta de se consolidar como a melhor empresa de logística nos mercados em que atua, pautando sua atuação pela atenção integral às necessidades do cliente, pela inovação constante e pelo compromisso inegociável com a sustentabilidade e segurança.

Números de 2025

953
veículos em sua frota



5.170
colaboradores



100%
de cobertura nacional



20
operações



Redução absoluta evitada de

20,4 mil tCO₂e

115.158
entregas anuais
(até 500 kg)



80.591.522
milhões
de quilômetros rodados



822.598
posições *pallets* para
armazenamento



420.031
de entregas
anuais



15%
de aumento na
receita líquida



42%
de aumento na
rentabilidade



97%
de desempenho em
nível de serviço



2.303 milhões
de toneladas transportadas



História

A trajetória da Bravo Serviços Logísticos reflete mais do que crescimento — traduz propósito, resiliência, solidez e uma visão estratégica alinhada ao futuro do agronegócio brasileiro. Na ocasião de sua fundação, em 1998, em Uberaba (MG), a empresa iniciou suas operações de forma modesta, mas já com ambição clara: transformar a logística especializada em um diferencial competitivo para um dos setores mais relevantes da economia nacional.

Ao longo de quase três décadas, a Bravo construiu uma jornada marcada por decisões consistentes e uma expansão geográfica planejada, posicionando-se de forma estratégica nos principais polos industriais e agrícolas do país. Esse avanço foi acompanhado por uma evolução contínua em governança, segurança e inovação, pilares que sustentam sua atuação e reforçam sua credibilidade no mercado.

Nos últimos anos, a companhia tem fortalecido seu protagonismo ao ir além dos resultados operacionais, consolidando também avanços significativos em desempenho financeiro e na maturidade de suas práticas ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês). Em especial, 2025 se destacou como um marco dessa evolução, refletindo ganhos expressivos em eficiência, rentabilidade e no fortalecimento de uma cultura organizacional orientada à excelência.

Investimentos estratégicos em tecnologia, segurança e sustentabilidade impulsionaram ainda mais esse movimento.

A linha do tempo a seguir revela os principais marcos dessa trajetória — uma história construída com visão de longo prazo, compromisso com a transformação e contribuição ativa para o desenvolvimento sustentável do Brasil.

Fundação da Bravo Serviços Logísticos em Uberaba (MG), com um armazém, 15 caminhões e 35 funcionários, iniciando sua especialização em defensivos agrícolas.

1998

2000

Inauguração da primeira filial em Guarulhos (SP), ampliando a capilaridade e complementando as operações no interior paulista.

Início das operações no setor de defensivos agrícolas.

Estabelecimento de um planejamento estratégico para 2020, avançando na incorporação de padrões mais elevados de governança corporativa.

2014

A Bravo promove nova onda de expansão nas filiais, com a decisão de utilizar estruturas próprias, com armazéns modernos, organizados e inteligentes.

2008 a 2013

2001 a 2004

Expansão com novas filiais.

Conquista das certificações Sassmaq e ISO 9001:2015.

Adesão ao Pacto Global da ONU, formalizando o compromisso com práticas ambientais, sociais e de gestão responsável.

2017



Incorporação do primeiro veículo movido a gás GNV à frota, como parte dos esforços de sustentabilidade.

2021



2018

Criação da Evolog, um *spin-off* que passou a oferecer serviços de 4PL (logística de quarteirização) por meio de um ecossistema digital colaborativo.

2024



Expansão da presença nacional com a inauguração de unidades em Sorriso (MT) e Vilhena (RO).

Publicação de *Relatório de Sustentabilidade* com verificação externa pela SGS, reforçando a credibilidade e a maturidade em ESG.

- Crescimento expressivo nos resultados financeiros, com alta de 42% na rentabilidade e 100% no lucro operacional.
- Atingimento do melhor índice de nível de serviço da história, com 97% de *performance*.
- Primeira implementação do programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR), distribuindo 20% do lucro aos seus 5 mil colaboradores.
- Redução de 70% nos acidentes com afastamento de colaboradores.
- Inauguração do primeiro ponto de abastecimento de biometano em Paulínia (SP).
- Investimentos de aproximadamente R\$ 70 milhões em capex.
- Alcance de 100% do consumo de energia renovável certificada (I-RECs) e superação da meta de redução de emissões de Escopo 2.

2025



Destaques do ano

Em 2025, a Bravo escreveu um dos capítulos mais marcantes de sua trajetória — um ano que reuniu o melhor desempenho operacional de sua história e reafirmou a força de um crescimento construído com propósito.

Esse resultado ganhou vida em diferentes frentes. Entre os colaboradores, a implementação inédita da Participação nos Lucros e Resultados (PLR) simbolizou o reconhecimento por cada conquista compartilhada, enquanto o fortalecimento da área de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (HSE, sigla em inglês) reforçou o cuidado genuíno com as pessoas. Ao mesmo tempo, investimentos em tecnologia e a conquista de certificações ambientais impulsionaram a empresa a novos patamares de excelência.

A evolução também se refletiu em avanços importantes em diversidade, com a chegada de sua primeira diretora operacional mulher à liderança da unidade de negócios Bravo 4PL — um marco que amplia perspectivas e fortalece a cultura organizacional. No campo ambiental, a inauguração do ponto de abastecimento de biometano em Paulínia (SP) representa mais um passo concreto rumo a uma operação mais sustentável e alinhada aos desafios do futuro.

Mais do que resultados, 2025 revela a capacidade da Bravo de transformar estratégia em impacto, crescimento em valor e compromisso em ação.



Resultados financeiros e de negócio

Rentabilidade: Crescimento de 42%.

Resultado operacional: Aumento de 100% no lucro operacional.

Faturamento: Alta de 15%.

Captação de clientes: 30 novas operações se iniciaram em 2025, e mais de 30 operações foram fechadas no ano e terão início em 2026.

Performance (Nível de Serviço): 97%, o melhor índice da história da companhia.



Pessoas e remuneração

Participação nos lucros: Programa de PLR implementado pela primeira vez na Bravo em 2025.

- **Percentual do lucro distribuído:** 20% do resultado da companhia.
- **Colaboradores elegíveis:** 100% dos 5.000 colaboradores.

Pesquisa de clima: primeiro diagnóstico realizado com a consultoria GPTW.

Contratações: Expansão do time de instrutores de motoristas (*master drivers*) para 15 profissionais.



Saúde e Segurança (HSE)

Redução de acidentes: Queda de 70% nos acidentes com afastamento.

Reporte de quase-acidentes: Aumento de 130% nos registros.

Frota monitorada: caminhões equipados com câmeras com IA

Resultado: redução de ocorrências de uma a cada 20 km rodados para uma a cada 60 km.

Estrutura: Expansão da equipe corporativa de HSE para 34 pessoas.

Torre de Segurança no Transporte: Implementada em Uberada (MG), monitora, em tempo real, as operações de transporte e identifica de forma imediata os desvios de rota, os eventos de telemetria e a gestão ativa de violações detectadas pelas câmeras embarcadas.

Visitas da liderança ("Gemba Walks"): Realização de aproximadamente 1.500 visitas.



Operações e produtividade

Frota: Ganho médio de 17% no giro da frota

Frota alugada: Adição de 127 caminhões novos (padrão Euro 6).

Armazenagem: Meta de 95% de eficiência em todas as filiais.



Sustentabilidade e certificações

Energia renovável: 100% do consumo de energia certificada como renovável (I-RECs).

Emissões (Escopo 2): Meta de redução de 10% na intensidade de emissões para 2026 superada já em 2025.

Biometano: Entrada em operação do ponto de abastecimento de biometano

Certificações: EcoVadis e LEED.

Campanha "Adote uma Caneca": Eliminação de 100% dos copos descartáveis em oito escritórios administrativos.

Fornecedores: Capacitação de 47 fornecedores estratégicos em ESG.



Reconhecimentos de 2025

Hacker Rangers:

Prêmio “Melhor Programa de Reconhecimento – Reconhecer para Crescer”, que é concedido na terceira temporada do programa Hacker Rangers, direcionado às empresas que desenvolvem as iniciativas mais criativas, eficientes e alinhadas às boas práticas de gestão de segurança digital.

Copa Syngenta Seeds 2025:

A empresa se destacou ao ser premiada nas três operações de intralogística da Syngenta, reforçando seu compromisso com a excelência operacional. Na categoria Armazenagem Sites, as unidades operadas pela Bravo conquistaram posições de destaque, com Ouro em Ituiutaba (MG), Prata em Matão (SP) e Bronze em Formosa (GO).

Parceiro Ouro – Bayer CropScience:

A empresa conquistou o reconhecimento na categoria mais alta. Isso representa a confiança de um dos maiores players do agronegócio mundial no setor atendido pela Bravo.

Programa SRM Syngenta:

Reconhecida como um dos “Melhores Parceiros da Syngenta Brasil” na categoria Logística, no âmbito do Programa SRM, destacando-se pela excelência operacional e pela parceria estratégica.

Movimento Verde

O reconhecimento é uma iniciativa da Necta Gás Natural que destaca empresas de transporte engajadas na descarbonização do setor. A premiação evidenciou o compromisso da companhia em adotar práticas e tecnologias mais limpas, contribuindo para a redução de emissões no Noroeste Paulista.

EcoVadis:

A Bravo Armazéns Gerais participou, pela primeira vez, da avaliação da EcoVadis, alcançando 73 pontos de 100 possíveis, posicionando-se no percentil 89 e conquistando a medalha de prata. Já a Bravo Serviços Logísticos manteve sua medalha de prata em 2025, elevando sua pontuação de 69 para 77 pontos e atingindo o percentil 93. O percentil reflete o posicionamento da empresa em relação às demais organizações avaliadas pela EcoVadis, indicando que a Bravo superou 89% e 93%, respectivamente, das empresas analisadas em termos de desempenho em sustentabilidade.

LEED:

Conquista do selo Prata da certificação de edificações sustentáveis Leadership in Energy and Environmental Design (LEED), do U.S. Green Building Council (USGBC) para o armazém de Sorriso (MT).

Sassmaq:

Avaliação da matriz e todas as filiais pelo Sistema de Avaliação de Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Qualidade (Sassmaq), um dos principais programas do setor de transporte de produtos químicos, gerenciado pela Associação Brasileira da Indústria Química (Abiquim), e que comprova a adoção de boas práticas de monitoramento, gestão de riscos e melhoria contínua, com foco na prevenção de acidentes e na promoção da saúde e segurança dos colaboradores.

ISO:

A matriz da Bravo tem a certificação ISO 9001:2015 desde 2003, no escopo de armazenagem e transporte de produtos químicos embalados, e todas as filiais operam de acordo com o mesmo sistema de gestão da qualidade.

Largada da Safra 2025

Em agosto de 2025, a Bravo promoveu a Largada da Safra, um evento institucional realizado de forma simultânea em todas as filiais para marcar o início das operações do ciclo agrícola 2025/2026. Pela primeira vez, a iniciativa ganhou um formato corporativo unificado; com um planejamento centralizado, a empresa mobilizou suas equipes de transporte, armazéns e serviços logísticos em um mesmo dia e horário. A proposta foi criar um ambiente de acolhimento e pertencimento, com café especial, confraternização e diálogo aberto sobre a importância do trabalho coletivo, valorizando cada colaborador antes do período de alta demanda que se iniciava.

O evento teve como foco principal o alinhamento de segurança e eficiência operacional, pilares fundamentais para enfrentar uma safra projetada como recorde no Brasil, com estimativas de 346,1 milhões de



toneladas de grãos. Na ocasião, a pessoa responsável por HSE de cada operação conduziu uma palestra sobre segurança do trabalho, reforçando protocolos inegociáveis para o período de maior intensidade logística. A preparação envolveu também a mobilização das equipes para garantir o escoamento da produção agrícola e o suporte ao mercado nacional, em um momento que exige robustez operacional e integração entre as áreas.

Além do alinhamento interno, a Largada da Safra 2025 serviu como um marco de união, entusiasmo e propósito compartilhado, consolidando a cultura da companhia e reconhecendo o esforço coletivo que sustenta seus resultados. A iniciativa também reforçou parcerias estratégicas e evidenciou o compromisso da Bravo com a qualidade, a produtividade e o cuidado com as pessoas em toda a sua cadeia de operações.



Bravo na COP30

Primeira conferência climática da ONU realizada na Amazônia, a COP30 convocou o setor privado a assumir um protagonismo ainda maior na agenda de sustentabilidade. Para os operadores logísticos, que desempenham um papel central na economia e, ao mesmo tempo, enfrentam o desafio de reduzir sua pegada de carbono, o evento foi uma plataforma para apresentar soluções concretas e viabilizar a transição energética.

Nesse contexto, a Bravo contribuiu ativamente com as discussões, destacando sua experiência na criação de um ponto de abastecimento de biometano em Paulínia (SP). Além disso, seu Head de Sustentabilidade, Marcos Azevedo, apresentou o painel "Mapeando as Emissões na Logística", realizado pela Associação Brasileira de Operadores Logísticos (ABOL), no qual abordou o Inventário de emissões de gases de efeito estufa dos operadores logísticos.



Compromissos e participações

GRI 2-28



Atuando como indutora de boas práticas de sustentabilidade no setor de logística brasileiro, a Bravo participa de discussões em diversas entidades e organizações.

Associação Brasileira de Operadores Logísticos (ABOL)

A Bravo participa ativamente em diversas instâncias da entidade e ocupa a Diretoria de ESG, na qual coordena iniciativas voltadas como *workshops* e reuniões para debate de temas de interesse comum, difusão de boas práticas e desenvolvimento de uma agenda de advocacy junto a instituições como a Confederação Nacional dos Transportes (CNT), o Serviço Social do Transporte e Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Sest Senat), a Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores (Anfavea), o Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) e órgãos governamentais. A companhia também

integra a Assembleia Geral da ABOL, detém a vice-presidência do Conselho de Ética da entidade e está presente nas diretorias de Assuntos Jurídicos e Regulatórios, de Capital Humano e de Operação e Inovação, além de participar dos grupos setoriais Tributário-Contábil, de Comunicação, Imprensa e Marketing, e de Documento Eletrônico de Transporte (DT-e).

Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU)

Signatária do Pacto Global da ONU desde 2017, a Bravo aderiu formalmente aos seus dez princípios fundamentais, relacionados ao respeito aos direitos humanos, à promoção de condições de trabalho dignas, à proteção ambiental e ao combate à corrupção. Desde então, a empresa acompanha o Hub de Biocombustíveis e Elétricos da entidade e alinha seus projetos aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), prestando contas anualmente sobre seus avanços nessas áreas.



Confederação Nacional do Transporte (CNT)

A Bravo participa ativamente do Grupo de Trabalho de Transição Energética da CNT, contribuindo para as discussões voltadas à descarbonização do setor de transporte no país.

Serviço Social do Transporte (Sest) e Serviço Nacional de Aprendizagem em Transporte (Senat)

Em parceria com o Sest e o Senat, a Bravo integra o Grupo de Trabalho de ESG, colaborando com iniciativas voltadas ao desenvolvimento e à capacitação dos profissionais que atuam na cadeia do transporte.

Associação Brasileira da Indústria Química (Abiquim)

A atuação da Bravo na Abiquim está orientada à promoção da descarbonização gradual do setor de transporte. A empresa participa do programa Olho Vivo na Estrada, voltado à segurança no transporte rodoviário de produtos químicos, e é avaliada pelo programa de qualidade da entidade, que certifica boas práticas na movimentação desses itens.

EcoVadis

A Bravo é avaliada periodicamente pela plataforma global EcoVadis, que monitora a qualidade do seu sistema de gestão de responsabilidade socioambiental. Por meio dessa avaliação, são acompanhados o desempenho da empresa e a eficácia das iniciativas de melhoria implementadas em sua cadeia de fornecedores. Em 2025, conquistou o Selo Prata em suas operações da Bravo Armazéns Gerais e Bravo Serviços Logísticos.

Combate ao mercado ilegal de defensivos

A busca de elevados padrões de *compliance* em suas atividades faz com que a Bravo também busque que o setor evolua nessa direção – por meio da participação em fóruns diversos. Em agosto, por exemplo, a companhia participou do simpósio “Combate ao Mercado de Defensivos Agrícolas Ilegais”, promovido em Goiânia (GO) e que reuniu órgãos públicos, instituições de fiscalização e empresas do setor produtivo. A iniciativa teve como objetivo debater estratégias de enfrentamento ao comércio ilegal de defensivos agrícolas. Na ocasião, a Bravo contribuiu com discussões sobre rastreabilidade, legislação e parcerias público-privadas, reforçando seu compromisso com a conformidade, a segurança no campo e a sustentabilidade das operações logísticas.



Cultura corporativa

O desenvolvimento de uma cultura corporativa sólida, ancorada na identificação e prática consistente de valores organizacionais, é fundamental para orientar o comportamento da empresa, alinhar expectativas e fortalecer a tomada de decisão em todos os níveis. Quando uma empresa define claramente os princípios que regem sua atuação e suas relações com colaboradores, clientes, fornecedores, comunidade e investidores, entre outros *stakeholders*, ela cria um ambiente de confiança, previsibilidade e pertencimento. Essa clareza valoriza o engajamento interno, atrai e retém talentos alinhados ao propósito da organização, e projeta uma imagem institucional coerente e confiável no mercado – além de funcionar como um guia ético e estratégico, assegurando que o crescimento e os resultados estejam sempre alinhados aos compromissos assumidos com a sociedade e com o desenvolvimento sustentável do negócio.

Ciente de que uma atuação que possibilite a seus clientes a obtenção de seus objetivos, por meio de serviços constantemente aprimorados e por uma postura ética no relacionamento com todos seus públicos de interesse, a Bravo estabeleceu, por meio do projeto Farol (desenvolvido por sua área de Gente & Gestão), um conjunto de valores, a fim de fortalecer sua cultura corporativa.

- **Gratidão:** ser grato às pessoas pela escolha e confiança
- **Respeito:** respeitar opiniões divergentes, construindo conexões
- **Empatia:** se colocar no lugar do outro, antes de julgá-lo

- Garantir que todos os serviços contratados sejam entregues dentro ou acima das expectativas
- Entender e responder positivamente as necessidades dos clientes
- Atender de forma transparente, ágil, confiável e flexível

- Abertura para dar e receber novas ideias
- Criar um ambiente que estimule a inovação
- Questionar maneiras de melhorar o processo
- Ser menos burocrático, automatizar e melhorar processos
- Estar atualizado com o mundo e antecipar tendências

Valores



- Cuidar de mim e dos outros
- A segurança é inegociável
- Pensar e agir de forma preventiva

- Compromisso com o desenvolvimento da nossa Gente
- Lideramos pelo exemplo
- Praticamos a colaboração e empatia
- Damos voz a nossa gente
- Acreditamos na diversidade como alavanca de transformação

- Agir com autonomia e responsabilidade, sendo comprometido com nossos valores
- Ser melhor do que ontem
- Ser flexível, se ajustando diante dos obstáculos
- Enfrentar os desafios com bravura

Princípios organizacionais

A Bravo tem clareza sobre seu papel e onde quer chegar. O processo de definição dos princípios organizacionais da Bravo contou com a participação de toda a alta liderança da empresa – que, com o apoio de uma consultoria especializada, possibilitou destilar a essência do negócio da companhia, identificando sua missão, seu propósito e seu posicionamento.

MISSÃO

Encarar os desafios logísticos juntos e fomentar parcerias de longo prazo. Atuar com o compromisso de estar sempre à frente em melhorias e inovação, tecnologia, ações sustentáveis, com recursos humanos e infraestrutura adequada.

PROPÓSITO

Existir para apoiar o crescimento das empresas, agregando valor em seus negócios.

POSICIONAMENTO

Entregar diariamente uma experiência única, rica, positivamente surpreendente e diferenciada de serviços logísticos, que superam as expectativas de nossos parceiros.



Superação e excelência em cada entrega



Estratégia de negócios

GRI 2-6

Tendo sempre o cliente como sua razão de atuar, a Bravo disponibiliza um portfólio diversificado de serviços, incluindo movimentação e armazenagem de cargas, serviços de consultoria e suporte à gestão de diversos aspectos operacionais. Nesse sentido, sua estratégia de negócios está diretamente alinhada ao atendimento das necessidades e à viabilização dos objetivos de seus clientes, sempre com foco em qualidade, eficiência e agilidade.

Todos os procedimentos operacionais são estruturados dentro de um Sistema de Gestão da Qualidade e acompanhados mensalmente por meio de indicadores de desempenho e análises contínuas, garantindo controle e melhoria permanente dos processos.

A atuação da Bravo também se destaca por diferenciais que contribuem para maior eficiência e rapidez nas operações. Entre eles está a Torre de Controle, que permite o monitoramento das atividades em tempo real, além da utilização de diversas soluções tecnológicas, como sistemas de agendamento, *checklist* eletrônico, roteirização e otimização de rotas, disponibilização de cargas, *tracking and trace*, *proof of delivery* (POD), entre outros recursos.

Adicionalmente, os clientes contam com a presença da empresa nas principais regiões do Brasil, uma estrutura física equipada com modernos equipamentos de movimentação e o suporte da equipe de Customer Service, dedicada a assegurar a qualidade e a agilidade das informações, reduzindo riscos de atrasos e outros eventuais problemas ao longo do processo.



Serviços que a Bravo oferece

Os serviços oferecidos pela Bravo são distribuídos em quatro grandes áreas: transportes, centros de distribuição, operações *in-house* e consultoria. Além disso, há a Bravo 4PL, unidade de negócios responsável por atividades de quarterização de serviços de logística.



Transportes

- Transferências;
- Distribuição lotação/fracionado;
- Logística reversa;
- Abastecimento de linha produtiva: row material;
- Frota própria com padrão Euro 5 (em fase de substituição por veículos com padrão Euro 6);
- Entregas com gestão via aplicativo (acompanhamento das previsões de entrega, gerenciamento de ocorrências, *upload* de canhoto etc.).



Gerenciamento de Centro de Distribuição

- Armazenagem de produtos químicos e agroquímicos;
- Armazenagem climatizada de sementes, com controle de temperatura e umidade;
- Armazém geral;
- Armazém preparado para atender à certificação de Operador Econômico Autorizado (OEA);
- Área específica para produtos inflamáveis;
- Área dedicada para fertilizantes e produtos domissanitários;
- Sistema de agendamentos eletrônicos e interligados entre transporte, portaria e Centro de Distribuição.



In-house

- Recebimento e gestão dos estoques de matérias-primas, insumos e produtos acabados;
- Faturamento;
- Expedição;
- Abastecimento e retirada de linha de produção;
- Movimentação internas em linha de produção e Centros de Distribuição;
- Gestão de devolução das sobras de campanhas.



Consultoria

- Mapeamento e orientação para otimização de processos;
- Preparação de modelos técnicos para submissão de demanda ao mercado logístico em processos de aquisição de serviços (escopos para Bidding Process - BID);
- Análise da malha de distribuição e sugestões de melhorias conectadas à localização geográfica de Centros de Distribuição de origem para atendimento ao mercado;
- Criação conjunta de indicadores-chave de desempenho (KPIs, na sigla em inglês) para medição dos níveis de serviços por processo;
- Análise e desenho dos fluxos operacionais;
- Avaliação das capacidades operacionais;
- Avaliação de *layout* de operações de armazenagem, movimentação e capacidades;
- Desenho e estruturação de modelo logístico (recursos e estimativas de custos).



Bravo LLP

- Gestão de Centros de Distribuição;
- Gestão *inbound/outbound*;
- Gestão 3PL;
- Gestão de orçamento;
- Otimização logística;
- Contratação de fornecedores;
- Painel de gestão;
- Planejamento logístico;
- Estudo de malha;
- Soluções customizadas.



Resultados 2025

Cenário

Ainda fortemente influenciada pela alta da taxa de juros, a economia brasileira apresentou uma desaceleração no crescimento de seu Produto Interno Bruto (PIB) – de apenas 2,3% com relação a 2024, de acordo com dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). No entanto, esta não foi a realidade experimentada pelo agronegócio, cujo PIB registrou expansão de 11,7% – graças às safras recordes de soja, milho e laranja.

Com isso, continuou elevada a necessidade de movimentação de insumos agrícolas entre os centros de produção e as propriedades rurais – beneficiando o segmento de logística. No entanto, os custos também aumentaram: de acordo com o estudo Custos Logísticos e o Impacto nas Empresas Brasileiras, do Instituto de Logística e Supply Chain (Ilos), eles representaram 15,5% do PIB brasileiro em 2025. O frete rodoviário teria apresentado uma expansão de 14,46% na comparação com o ano anterior, de acordo com o índice da Enderedge.

Resultados e distribuição financeira

GRI 201-1

Nesse contexto, a Bravo conseguiu manter a trajetória de crescimento observada nos últimos anos – desempenho possibilitado pelo aumento na rentabilidade, na melhoria do nível de eficiência operacional, nas mudanças em processos internos e na recuperação de créditos tributários, entre outros fatores. Entre 2024 e 2025, a Bravo registrou um aumento de 15,3% em sua receita líquida dos serviços prestados – resultado 13,3 pontos percentuais superior ao obtido entre 2023 e 2024. Sem considerar

deduções da receita bruta, o aumento foi de 15%.

Já a variação dos custos dos serviços também permaneceu no patamar de 15% - mesmo em um ano marcado pela elevação de despesas com seguros de armazenagem, pedágios, manutenção de equipamentos e veículos, mão de obra especializada e pedágios, entre outros.

Além de possibilitar mais recursos para investimentos em inovação,

por exemplo, esse resultado obtido pela Bravo em 2025 também possibilitou um aumento de 27% nos investimentos à comunidade (leia mais em [Relacionamento com a sociedade](#)).

As demonstrações financeiras da Bravo, bem como seu processo de contabilidade, são auditados pela KPMG. Por se tratarem de informações confidenciais, a companhia relata apenas a evolução percentual destes resultados.

Base Financeira do Grupo Bravo Serviços Logísticos com variação entre os anos

	Variação 2022 x 2023	Variação 2023 x 2024	Variação 2024 x 2025
Receita operacional bruta	8%	16%	15%
Receita líquida dos serviços prestados	8,2%	15%	15,3%
Custo líquido dos serviços prestados*	3%	13%	15%
Salários e benefícios dos colaboradores	27%	16%	22%
Pagamento de impostos**	–	20%	19%

* Resultado consolidado da Bravo Serviços Logísticos, Bravo Armazéns Gerais, Evolog e Bravolog.
** Dado de 2022 não disponível. Por isso, não a Bravo não apresenta a primeira variação da série histórica.



Valor econômico direto gerado

	2022 x 2023	2023 x 2024	2024 x 2025
Receita líquida*	8%	16%	15%

* Resultado consolidado da Bravo Serviços Logísticos, Bravo Armazéns Gerais, Evolog e Bravolog.

Valor econômico distribuído

	2022 x 2023	2023 x 2024	2024 x 2025
Custos operacionais	3%	13%	6%
Salários e benefícios de colaboradores	27%	16%	22%
Pagamentos ao governo	11,8%	14%	30%
Total	10%	20%	16%

Valor econômico retido*

	2022 x 2023	2023 x 2024	2024 x 2025
Total	-3%	8%	36%

* Valor econômico direto gerado menos o valor econômico distribuído.

Gestão tributária

A Bravo adota uma estratégia fiscal, onde a Gerência Tributária, orientada ao uso rigoroso e responsável dos instrumentos legais disponíveis, busca continuamente a redução lícita da carga tributária, o cumprimento integral das obrigações fiscais, a eficiência tributária e o fortalecimento do *compliance*

por meio de revisões periódicas das apurações e monitoramento contínuo da legislação, mapeando eventuais riscos relacionados ao tema. Para tanto, a empresa conta com uma equipe especializada: são onze analistas fiscais dedicados à apuração de impostos e obrigações acessórias nos três níveis de governo – federal, estadual e municipal.

A estratégia e abordagem tributária da Bravo é formalmente aprovada pelos principais executivos da companhia, e revisada periodicamente, considerando alterações legislativas, riscos emergentes e oportunidades de otimização tributária.

A complexidade do sistema tributário brasileiro faz com que a equipe de Gestão Tributária tenha suas atividades apoiadas por um Departamento Jurídico interno, ao qual cabe a análise de impactos legais, e por escritórios especializados em tributos diretos e indiretos. O olhar atento às alterações regulatórias também é reforçado pela participação ativa da empresa em fóruns do setor, tais como a Associação Brasileira de Operadores Logísticos (ABOL) e pelo apoio de consultorias de auditoria para revisão de processos e *compliance*.



Conformidade e transparência

A regularidade fiscal da Bravo é assegurada por meio tanto de auditorias externas realizadas pela consultoria KPMG, que garantem transparência e aderência às melhores práticas, quanto pelo monitoramento contínuo de certidões negativas (municipais, estaduais e federais), possibilitando a continuidade das operações e a confiança dos clientes.

A Bravo adota uma estrutura de *compliance* robusta, baseada no atendimento rigoroso às legislações federal, estadual e municipal que sejam aplicáveis; na elaboração e atualização contínua de procedimentos operacionais internos; na adoção de um mecanismo sistemático de checagem dupla das informações apuradas; na atuação do Comitê Tributário; e na utilização de sistemas de

controle e validação, incluindo a plataforma Auditto – que audita automaticamente obrigações acessórias e recolhimentos dos últimos cinco anos. Também são realizados treinamentos sobre o tema junto aos colaboradores, e quaisquer irregularidades relacionadas a tributos podem ser relatadas por meio do Canal de Ética da Bravo.

A abordagem tributária da Bravo está integrada ao planejamento estratégico e às diretrizes de sustentabilidade da companhia, garantindo a estabilidade fiscal para continuidade de suas operações, a gestão eficiente de riscos (que contribui para a previsibilidade financeira) e a integridade e responsabilidade corporativa perante autoridades e clientes.

O que vem pela frente em 2026

Assim como no ano anterior, em 2026 a estratégia da Bravo está voltada a impulsionar o faturamento por meio da expansão da base de clientes e na estrutura operacional, mantendo uma gestão de parceria com os clientes, baseada nos pilares de sustentabilidade, performance, capacidade, segurança e custos.





ESG que sustenta o presente e o futuro



A Bravo e a sustentabilidade

GRI 2-22

A empresa reafirma, de forma consistente e estratégica, seu compromisso com o desenvolvimento sustentável ao integrar os princípios ambientais, sociais e de governança (ESG) ao centro de sua cultura organizacional e de suas operações. Mais do que atender a requisitos regulatórios ou mitigar impactos, a companhia assume um papel ativo na transformação do setor de transporte e logística, contribuindo para a construção de um modelo mais eficiente, inovador e responsável — capaz de gerar valor compartilhado para clientes, parceiros, colaboradores e para a sociedade como um todo.

Essa jornada é sustentada por uma visão de longo prazo, na qual sustentabilidade e desempenho caminham lado a lado. Nesse contexto, a Bravo entende que sua atuação vai além de suas operações diretas, estendendo-se por toda a

cadeia de valor, influenciando positivamente práticas, promovendo o uso consciente de recursos e incentivando decisões que equilibrem crescimento econômico, responsabilidade ambiental e impacto social.

Para orientar e consolidar essa atuação, a empresa conta com uma Política ESG estruturada, que estabelece diretrizes claras para a incorporação da sustentabilidade à estratégia de negócios. O documento traduz, de forma integrada, a abordagem da Bravo sob as perspectivas ambiental, social, de governança e econômica, formalizando compromissos e fortalecendo uma cultura de melhoria contínua, alinhada às melhores práticas de mercado e às demandas crescentes de transparência e responsabilidade corporativa. Como reflexo desse dinamismo, a política passa por revisões periódicas, garantindo sua atualização frente aos desafios



e oportunidades emergentes — sendo sua versão mais recente publicada em setembro de 2025.

O compromisso com a sustentabilidade também se desdobra em um conjunto robusto de políticas corporativas complementares, que reforçam a consistência e a coerência das ações da companhia. A Política Ambiental orienta iniciativas voltadas à redução de impactos, à eficiência no uso de recursos naturais e à adoção de práticas sustentáveis em toda a operação. Já a Política de Compras Sustentáveis amplia esse olhar para a cadeia de suprimentos, estabelecendo critérios éticos, socioambientais e de governança para a seleção, avaliação e desenvolvimento de fornecedores, fortalecendo relações responsáveis e de longo prazo.

De forma integrada a esse arcabouço, a área de Sustentabilidade desempenha um papel estratégico na condução da agenda ESG da Bravo, atuando como

catalisadora de iniciativas e promotora de inovação. Entre suas principais atribuições estão a elaboração e o aprimoramento contínuo do inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEE), o desenvolvimento de estratégias de transição energética alinhadas às tendências globais de descarbonização, o suporte à área de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (HSE) na evolução dos padrões operacionais e a colaboração com a área de Gente & Gestão na promoção de uma cultura cada vez mais diversa, inclusiva e orientada ao desenvolvimento humano.

Dessa forma, a Bravo consolida uma atuação pautada pela responsabilidade, pela transparência e pela busca contínua por excelência, reafirmando seu papel como agente de transformação e protagonista na construção de um futuro mais sustentável para o setor de logística e para a sociedade.

Signatária do Pacto Global da ONU

A cultura de sustentabilidade construída pela Bravo ao longo dos últimos anos está fundamentada em diversas iniciativas nos pilares ambiental, social e de governança. Como forma de reforçar seu compromisso com uma atuação alinhada aos princípios ESG, a Bravo Serviços Logísticos aderiu, em 2017, ao Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), passando a direcionar seus esforços ao cumprimento de seis Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pela Organização. Em 2025, a Bravo Armazéns Gerais também passou a integrar essa iniciativa, ampliando o alcance desse compromisso e fortalecendo a atuação do grupo em prol do desenvolvimento sustentável.



Diretrizes ESG

Ambientais

- Atender aos requisitos legais aplicáveis e outros requisitos pertinentes à preservação dos recursos naturais e do meio ambiente, como um todo;
- Priorizar o conceito de consumo consciente e inteligentes dos recursos naturais;
- Priorizar a utilização de energia limpa e renovável;
- Priorizar o consumo de bens e serviços produzidos com princípio sustentáveis;
- Identificar, monitorar e criar estratégias de redução de consumo de água, energia e bens materiais, em todas as operações da empresa;
- Identificar, monitorar e criar estratégias de redução e compensação da emissão dos Gases do Efeito Estufa – GEE;
- Identificar, monitorar e criar estratégias de gerenciamento de resíduos (redução, reutilização, reciclagem e a correta destinação), em todas as operações da empresa;
- Fomentar práticas alinhadas à Economia Circular;
- Apoiar atividades de conscientização dos colaboradores, parceiros e clientes, para as questões ligadas ao Meio Ambiente; e
- Influenciar o setor de logística e transporte, por meio de práticas ambientalmente preferíveis, oferecendo alternativas de menor impacto ambiental para o mercado.

Sociais

- Fomentar e fortalecer práticas internas de promoção à saúde, bem-estar, qualidade de vida, segurança dos colaboradores e aos Direitos Humanos;
- Relacionar-se com fornecedores comprometidos com a correta aplicação das legislações: trabalhista, ambiental, anticorrupção e sobre Direitos Humanos;
- Realizar as atividades empresariais que engajem a comunidade do entorno da organização;
- Fomentar, fortalecer e assegurar práticas de diversidade, equidade e inclusão que garantam um ambiente inclusivo, participativo que gere um sentimento de pertencimento aos colaboradores;
- Seguir os parâmetros da nossa Política de Engajamento de *Stakeholders*; e
- Assegurar que o desempenho da Sustentabilidade e do ESG seja comunicado e esteja disponível para todas as partes interessadas.

Econômicas

- Apoiar o uso responsável de recursos financeiros, naturais e materiais disponíveis;
- Priorizar produtos e serviços produzidos e/ou fornecidos localmente por micro e pequenas empresas;
- Evitar compras e contratações desnecessárias;
- Realizar compras e contratações com ética e integridade; e
- Promover ações provendo recursos necessários para implementação dos processos exigidos para uma gestão sustentável.

Governança

- A Governança estabelece diretrizes de conformidade, equidade e respeito a uma conduta ética e as normas vigentes, além da adoção de uma gestão transparente, especialmente na atenção que dá aos seus *stakeholders* através da prestação de contas;
- Seguir os princípios do nosso Código de Ética;
- Seguir os princípios do nosso Código de Ética para Fornecedores;
- Seguir os princípios da nossa Política de Privacidade;
- Seguir os princípios da nossa Política Integrada de Gestão de Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Qualidade;
- Medir os resultados socioambientais mais significativos gerados por seu desempenho em relação aos indicadores-chave de desempenho (KPI) ao longo do tempo;
- Criar e publicar anualmente um relatório do desempenho socioambiental da empresa;
- Formalizar um organograma que define a estrutura de gestão e de reporte da empresa; e
- Reunir mensalmente um Grupo de Trabalho de Sustentabilidade composto pela alta liderança para monitorar indicadores ESG e discutir boas práticas de mercado e análises dos resultados.

Embaixadores da Sustentabilidade

A Bravo deu continuidade ao programa Embaixadores da Sustentabilidade, lançado em 2024, reforçando seu compromisso com a construção de uma cultura cada vez mais consciente e preparada para os desafios do futuro. A iniciativa tem o propósito de engajar e desenvolver profissionais, ampliando o protagonismo interno na agenda de sustentabilidade.

Ao longo do programa, os Embaixadores participam de um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), que fortalece seus conhecimentos e amplia sua capacidade de atuação. Também acompanham reuniões mensais, nas quais são compartilhadas as práticas e avanços da Bravo, permitindo que estejam sempre atualizados e conectados às iniciativas da empresa. Com isso, tornam-se referências no tema, atuando como facilitadores junto aos demais colaboradores, apoiando campanhas e incentivando a troca de ideias e sugestões.

Em 2025, o programa contou com 30 Embaixadores distribuídos em 23 operações, incluindo operações *Inhouse*. Mais do que representar a pauta da sustentabilidade, esses profissionais desempenham um papel estratégico ao apoiar a disseminação do conhecimento, estimular o engajamento das equipes e contribuir para a evolução contínua das práticas adotadas pela Bravo.





Governança corporativa

GRI 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-12 | 2-13 | 2-14 | 2-17

Estrutura

A estrutura de governança da Bravo está formalmente estabelecida em seu *Contrato Social* e no *Acordo de Quotistas*, instrumentos que disciplinam a administração da companhia e contemplam mecanismos para tratamento de conflitos de interesse, além de diretrizes sobre remuneração e aposentadoria de sócios e executivos. Na condição de *holding* que consolida as empresas Bravo Serviços Logísticos, Bravo Armazéns Gerais, BCM Participações e B-Log Participações, a organização mantém um colegiado formado por seus quotistas, o qual se reúne anualmente para apreciar matérias estratégicas, sempre com suporte de assessoria jurídica.

O acesso a informações financeiras por parte dos sócios ocorre de maneira controlada:

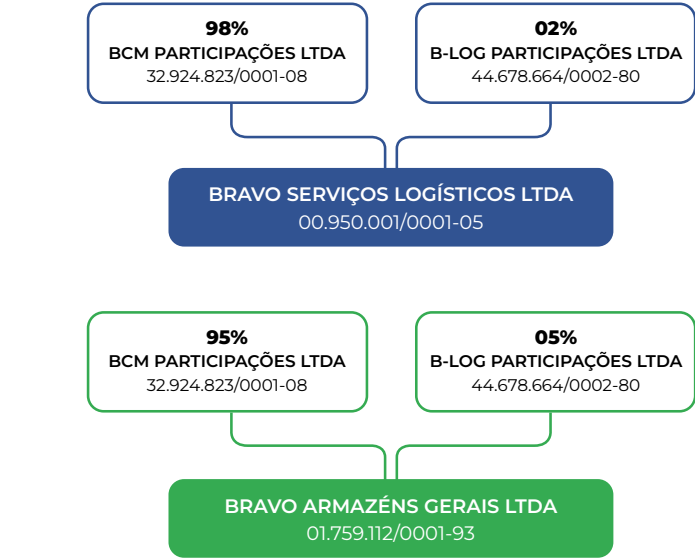
as consultas à movimentação são realizadas exclusivamente nas dependências da BCM Participações ou da Bravo, com a supervisão de um colaborador designado. Quando julgarem pertinente, os sócios podem solicitar a análise de registros administrativos, contábeis e financeiros, observado o dever de sigilo quanto às informações acessadas.

Anualmente, durante o primeiro quadrimestre, é convocada a assembleia ordinária de sócios, oportunidade em que se submetem à apreciação as contas dos administradores, o balanço patrimonial, os resultados econômicos do período e o plano de negócios, entre outros pontos de pauta. Os documentos preparatórios à prestação de contas são disponibilizados para consulta dos sócios não administradores

com antecedência mínima de 30 dias, nas sedes da BCM Participações e da Bravo.

Assembleias em caráter extraordinário podem ser instauradas a qualquer tempo, por iniciativa dos administradores ou de quotistas que detenham, no mínimo, 10% do capital social. A convocação é realizada mediante carta simples, exigência que se torna dispensável na hipótese de comparecimento universal dos sócios. Nessas reuniões, é facultado aos quotistas constituir representantes, sejam eles outros sócios ou procuradores habilitados, desde que investidos de poderes específicos para deliberar em seu nome.

Esse arcabouço assegura equilíbrio na tomada de decisões, previsibilidade



nas relações societárias e observância dos princípios de transparência e boa governança que norteiam a atuação da Bravo.

Avanços

A Bravo vem fortalecendo sua estrutura de governança corporativa, ampliando a transparência e alinhando suas práticas aos mais elevados

padrões do mercado. Esse movimento se traduz em avanços concretos realizados em anos anteriores, como a criação do cargo de *chief financial officer* (CFO), responsável por liderar a diretoria financeira-administrativa. Além da definição clara dos papéis das diretorias comercial e operacional, promovendo

maior integração e eficiência na tomada de decisões. Essa trajetória evolutiva ganhou ainda mais força com a criação do cargo de *chief operating officer* (COO), em 2024, assumido pelo executivo Maurício Nogueira, que também exerce a vice-presidência operacional da empresa.

Essa jornada de aprimoramento se manteve em 2025, quando a Bravo fortaleceu seu corpo de gestão com a criação da Diretoria de Intralogística. Isso reduziu a centralização das decisões que antes recaíam sobre o CEO, o que fortalece a governança da empresa e o processo de tomada de decisões.

Outro ponto relevante adotado foi a implementação da realização de reuniões de Avaliação Geral Mensal (AGM)

– um legado do trabalho de gestão e governança realizado com a Fundação Dom Cabral (FDC) em 2024. Os encontros aconteceram nos doze meses de 2025, e em cada um deles foram examinados cerca de 30 indicadores – entre financeiros, operacionais, de inovação e de pessoas. Isso permitiu aumentar a participação dos gestores das áreas, a transparência sobre o desempenho de cada uma e a capacidade de adotar medidas para reverter indicadores negativos.

Para o futuro, a Bravo pretende colocar em prática a criação de um Conselho de Administração – outra medida resultante da parceria com a FDC. A empresa entende que, antes de dar este passo, precisa consolidar sua maturidade em outras áreas.

Alta liderança

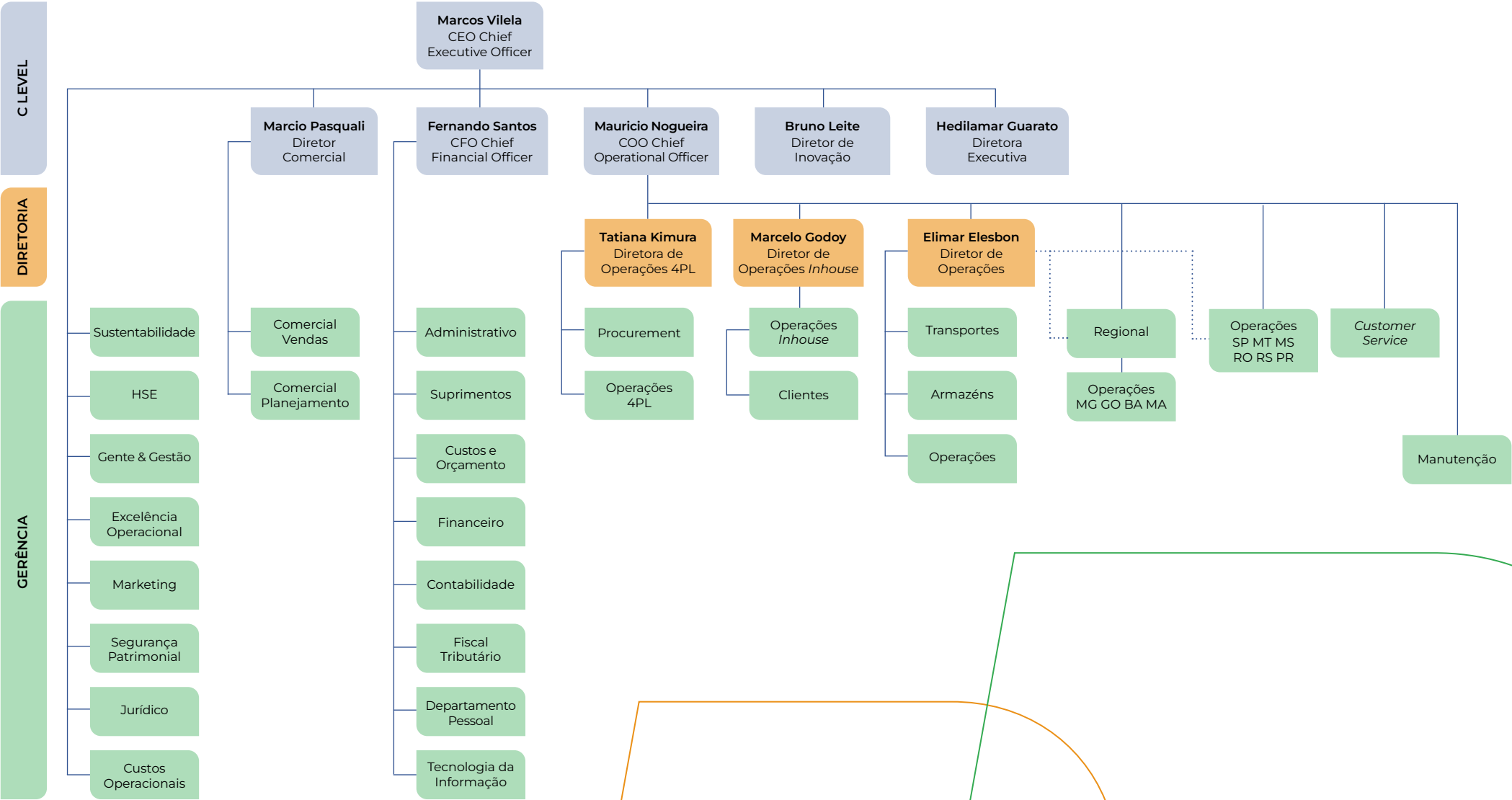
O mais alto cargo da administração da Bravo é ocupado pelo CEO Marcos Vilela Ribeiro, que também é sócio da companhia. Ao lado dele, o sócio Bruno Guarato Leite, juntamente com o vice-presidente de operações e *chief operating officer* (COO) Maurício Nogueira, o *chief finance officer* (CFO), Fernando Silveira Santos, e o Diretor Comercial, Marcio Pasquali, compõem os principais cargos executivos da holding.

Sob a liderança do CEO, o *board* da companhia é responsável pela gestão dos impactos da companhia. A área de Gestão de Qualidade, por sua vez, atua no monitoramento e na gestão desses impactos no dia a dia da organização, levando o tema ao *board* durante reuniões mensais.





GRI 2-9 | 2-11



Prevenção a conflitos de interesse

GRI 2-15

O Acordo de Quotistas e o Código de Ética da Bravo reforçam a adoção de medidas rígidas para evitar conflitos de interesse – ou seja, situações nas quais interesses pessoais, familiares ou financeiros de um colaborador interferem ou podem interferir em sua capacidade de tomar decisões imparciais em nome da empresa, comprometendo a integridade e a reputação corporativa. Essas regras incluem:

- Restrições de parentesco com subordinação direta ou indireta (cônjuges, companheiros e parentes até o quarto grau), exceto para casos já consolidados;
- Exigência de regime de separação de bens para sócios e herdeiros;
- Critérios rigorosos para que herdeiros assumam cargos administrativos, como formação superior, experiência de mercado (mínimo de dois anos fora do grupo) e comprovação de competência;
- Participação financeira em empresas concorrentes, clientes ou fornecedores (ou relações pessoais ou familiares com indivíduos dessas organizações);
- Envolvimento em atividades externas que interfiram em suas responsabilidades; e
- Aceitação de presentes, favores ou benefícios que possam influenciar decisões de negócio.

O não cumprimento das diretrizes sobre conflito de interesses pode resultar em medidas disciplinares, incluindo a rescisão contratual, uma vez que a Bravo preza pela integridade e transparência em todas as suas relações.



Avaliação de desempenho

GRI 2-18

Dos oito grupos que recebem avaliação de desempenho na Bravo, a alta liderança é classificada na categoria Liderança Corporativa e Filial. O processo segue os mesmos critérios aplicados aos demais colaboradores ([leia mais aqui](#)), que inclui, desde 2024, o modelo 90° - no qual apenas o gestor avalia o colaborador. Para os altos cargos, como o do vice-presidente de operações (COO) e o diretor financeiro, o avaliador foi o CEO Marcos Vilela, que conduziu os *feedbacks* pessoalmente e elaborou um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) para cada um.

A companhia ainda não possui um processo formal de avaliação do CEO, que regularmente presta contas aos quotistas, especialmente na Assembleia de Quotistas, quando são apresentados os resultados financeiros do período anterior.

Os PDIs foram registrados na plataforma LG e incluem prazos de conclusão, acompanhamento do ciclo avaliativo, indicadores de competências e engajamento. O processo também passou a incluir um nível de decisões estratégicas,

vinculando as avaliações a promoções, reconhecimentos, treinamentos e até mesmo desligamentos. Esse modelo permite elevar o nível de criteriosidade das avaliações e contribuir para a construção dos planos de sucessão da governança.

Treinamento para líderes

Com foco no fortalecimento da liderança em diferentes níveis da organização, a Bravo possui programas específicos para o desenvolvimento de competências estratégicas e operacionais:

- **Programa Líderes Transformadores (PLT):** direcionado a líderes estratégicos; e
- **Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL):** direcionado a líderes táticos e operacionais.

Em 2025, a Bravo não realizou tais programas, tendo como planejamento a implementação no primeiro semestre de 2026.

Políticas corporativas

GRI 2-23, 2-24

A Bravo mantém um conjunto estruturado de políticas e normas internas que refletem seu compromisso com a governança, a sustentabilidade e a conduta ética em todas as suas operações. Alinhadas às melhores práticas de mercado e a padrões ESG, essas diretrizes orientam a atuação da empresa e suas relações com os diferentes públicos de interesse.

No âmbito da sustentabilidade e gestão ambiental, destacam-se a Política ESG, que integra critérios socioambientais à estratégia de negócios; a Política Ambiental, voltada à minimização de impactos e ao uso eficiente de recursos; e a Política de Compras Sustentáveis e Relacionamento com Fornecedores e Prestadores de Serviços, que estabelece critérios éticos para a seleção e gestão de fornecedores. A essas se soma a Política Integrada de Gestão

da Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Qualidade, que consolida os fundamentos e objetivos da empresa nessas áreas.

No campo da ética e da conduta, o Código de Ética orienta o comportamento dos colaboradores e as relações com *stakeholders*, ao passo que o Código de Conduta Ética para Provedores Externos de Produtos e Serviços define princípios relacionados a direitos humanos, segurança e sustentabilidade na cadeia de suprimentos.

A empresa também conta com diretrizes voltadas ao relacionamento com seus públicos estratégicos, como a Política de Relacionamento e Engajamento com Partes Interessadas (Stakeholders), que promove o diálogo transparente e de longo prazo. Na gestão de pessoas, a Política de Gente & Gestão orienta

lideranças no desenvolvimento de equipes, alinhada à cultura e à estratégia organizacional.

Por fim, no âmbito da proteção de dados e da segurança digital, a Política de Segurança da Informação estabelece procedimentos para garantir a integridade e confidencialidade das informações, e a Política de Privacidade detalha as práticas da empresa para coleta, armazenamento, uso e compartilhamento de dados.

Esses documentos são periodicamente revisados. Em setembro de 2025, oito receberam atualização: a *Política ESG*, a *Política Ambiental*, a *Política de Compras Sustentáveis e Relacionamento com Fornecedores e Prestadores de Serviços*, o *Código de Ética*, o *Código de Conduta Ética para Provedores Externos de Produtos e Serviços*, a *Política de Relacionamento*



e *Engajamento com Partes Interessadas (Stakeholders)*, a *Política de Gente & Gestão* e a *Política de Segurança da Informação*. Esse arcabouço normativo reforça a atuação transparente, ética

e socialmente responsável da Bravo, consolidando sua posição como referência no mercado e seu compromisso com uma governança de excelência.

Gestão de risco

A Bravo adota o modelo Enterprise Risk Management (ERM) como base para sua gestão de riscos, uma abordagem integrada que considera fatores operacionais, socioambientais, históricos, análises de mercado e previsões estratégicas. O mapeamento dos riscos estratégicos é realizado de forma colaborativa pela Diretoria e Gerência de todas as áreas da companhia, garantindo uma visão holística e transversal dos desafios e oportunidades que podem impactar o negócio. Os riscos são classificados e avaliados conforme sua probabilidade de ocorrência e a magnitude de seus impactos, sejam eles positivos (oportunidades) ou negativos.

O destaque de 2025 foi o refinamento na análise de Gestão de Riscos e Oportunidades, com uma ênfase inédita na integração de aspectos socioambientais às demais categorias de riscos. Pela primeira vez, a empresa realizou um levantamento robusto dos principais riscos e oportunidades financeiras, considerando a magnitude de seus efeitos de forma mais precisa. Esse avanço metodológico permitiu uma compreensão mais clara das vulnerabilidades e potencialidades ligadas a temas ESG, o que, por sua vez, propicia a construção de Planos de Ação mais precisos e assertivos para os pontos detectados, elevando o grau de profundidade das análises de anos anteriores.

Ética e compliance

Um alicerce inegociável

A postura ética é componente essencial do modo de ser da Bravo, presente em todas as atividades e nas relações com os públicos com os quais se relaciona. A empresa está empenhada em seguir os mais altos padrões de conduta moral e ética, implementar sua missão e conduzir seus negócios sempre com honestidade, transparência e integridade.

Para tornar esse compromisso uma realidade no dia a dia, a Bravo estabeleceu regras que orientam todos os colaboradores sobre como agir perante clientes, consumidores, fornecedores e demais públicos de interesse. Essas normas estão sistematizadas no *Código de Ética* da Bravo, cuja última versão foi atualizada em setembro de 2025. A empresa também desenvolveu o *Código de Conduta Ética para Provedores Externos de Produtos e Serviços*, com o objetivo de alinhar a atuação de prestadores aos padrões éticos da empresa, e cuja última atualização também foi realizada em setembro de 2025.

A fim de garantir que as diretrizes dos dois códigos sejam seguidas, a Bravo dispõe de um grupo que acompanha a agenda de ética corporativa, além de recomendar, acompanhar e avaliar o desenvolvimento de ações voltadas à divulgação, capacitação e treinamento sobre as normas de ética na Bravo. Liderado pelo CEO da Bravo, o grupo também inclui os responsáveis pelas áreas de Gente & Gestão, de Sustentabilidade e do Jurídico.

Combate à corrupção

Em um setor marcado por riscos operacionais, regulações rigorosas e extensas cadeias de relacionamento, a integridade se traduz em vantagem competitiva. Para a Bravo, atuar com transparência vai além da obrigação legal: é o que garante operações seguras, credibilidade no mercado e a solidez necessária para crescer de forma sustentável em um ambiente altamente interconectado.

Essa cultura de integridade começa na porta de entrada.

Colaboradores são recebidos com o *Código de Ética* e aderem ao termo de compromisso, ao documento na admissão, e participam de um treinamento anticorrupção obrigatório, que se renova anualmente. Os colaboradores contam com o canal E-Ouvir, aberto para qualquer tipo de denúncia.

O tema também se estende à cadeia de valor: fornecedores de suprimentos passam por avaliações periódicas, e os contratos são acompanhados continuamente. Manifestações deste público são recebidas pelo e-mail etica@bravolog.com.br ou pelo site.

Em 2025, a Bravo não registrou nenhum caso confirmado de corrupção. Como próximo passo, o tema passará a ser gerido por um novo Comitê de *Compliance*, previsto para 2026. Este órgão será composto por Jurídico, Excelência Operacional, Sustentabilidade, HSE e Gente & Gestão.



Código de Ética

A Bravo consolida seu compromisso com a integridade e a transparência por meio de seu *Código de Ética* – que é periodicamente atualizado, e cuja quarta revisão foi feita em setembro de 2025. Fundamentado em diretrizes internacionais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU e as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o documento define os princípios que devem orientar a conduta da empresa e de todos os seus colaboradores, diretores, parceiros e fornecedores no relacionamento com clientes e com a sociedade.

O *Código* estabelece padrões mínimos de conduta em áreas como direitos humanos, sustentabilidade, anticorrupção, combate à lavagem de dinheiro, segurança da informação e proteção de dados. A empresa adota política de tolerância zero em relação à corrupção e a violações de direitos humanos,

sujeitando os infratores a ações disciplinares que podem incluir desde advertências até a rescisão contratual por justa causa ou o rompimento de negócios com fornecedores.

Entre os deveres dos colaboradores destacam-se a obrigação de agir com cortesia e respeito, preservar o sigilo profissional, zelar pela imagem da empresa, utilizar adequadamente os recursos tecnológicos e recusar qualquer vantagem indevida. Aos gestores, cabe assegurar um ambiente de trabalho saudável, livre de assédio e discriminação, além de garantir o cumprimento de todas as políticas internas por suas equipes.

Para fornecedores e parceiros, o *Código* impõe o cumprimento rigoroso das leis anticorrupção, a manutenção de registros contábeis precisos e o respeito aos direitos das comunidades

onde atuam. A Bravo também veda expressamente o uso de mão de obra infantil ou escrava e, como signatária do programa "Na Mão Certa" da Childhood Brasil, combate a exploração sexual de menores nas estradas.

A Comissão de Ética é o órgão responsável por aplicar o *Código*, orientar os públicos de relacionamento e apurar denúncias, podendo recomendar sanções proporcionais à gravidade de cada infração.

Com a finalidade de manter todos atualizados sobre o *Código*, a Bravo realiza periodicamente sessões de treinamento sobre as diretrizes do documento (leia mais sobre isso em [Treinamentos Institucionais](#)).

O *Código de Ética* da Bravo pode ser consultado [aqui](#).

Processo de materialidade

GRI 3-1

No início de 2023, a Bravo realizou seu primeiro processo de materialidade, que embasou sua estratégia ESG e seus relatos de sustentabilidade a partir de então.

Em 2025, a empresa efetuou um novo e profundo processo de avaliação dos temas ESG mais significativos, do ponto de vista de riscos e oportunidades, impactos gerados e da percepção dos públicos estratégicos. Com isso, se alinhou às mais recentes práticas do ISSB, emitido pelo IFRS, e que estabelecem requisitos para a divulgação de informações relacionadas à sustentabilidade e ao clima nos relatórios financeiros.

A adoção da dupla materialidade teve como objetivo identificar e priorizar os temas mais relevantes sob duas perspectivas: o impacto da empresa na sociedade e no meio ambiente (*materialidade de impacto socioambiental*)

– tanto impactos negativos, como positivos, sendo eles reais ou potenciais; e a significância dos efeitos financeiros potenciais dos riscos e oportunidades que as questões ESG representam para o negócio (*materialidade financeira*). Dessa forma, os impactos identificados estão mais sintonizados com a realidade da Bravo e do setor de logística no Brasil; e são mais conectados à estratégia de negócios da companhia.

O processo foi conduzido em cinco etapas e contou com o engajamento de uma ampla gama de *stakeholders*, incluindo lideranças internas, colaboradores, clientes, fornecedores de suprimentos e frete, e prestadores de serviços. Com 369 respostas (82 a mais do que na consulta feita no ciclo anterior, em 2023), esse processo garantiu uma visão robusta e plural sobre os temas materiais.

Etapas do processo

- Definição**
Definição dos públicos prioritários e abordagem do processo de avaliação
- Identificação**
Levantamento dos principais aspectos ESG a serem investigados
- Avaliação**
Pesquisa, entrevistas e processo de avaliação dos impactos, riscos e oportunidades ESG
- Análise**
Consolidação e análise de resultados da materialidade e recomendação dos temas materiais
- Validação**
Validação dos temas materiais e desdobramento para a estratégia ESG com a alta liderança (Comissão ESG)





Os temas materiais para a Bravo





A consolidação das avaliações de impacto, risco financeiro e percepção dos *stakeholders* resultou em nove temas materiais prioritários que norteiam a estratégia ESG da Bravo para os próximos anos. A análise levou à seguinte lista:

GRI 3-2				
	DESCRIÇÃO	MATERIAL EM QUAL ASPECTO	DESTAQUE DE GESTÃO	INDICADORES RELACIONADOS
1. Gestão das emissões de GEE e estratégia climática	Gestão das emissões de GEE provenientes dos negócios, considerando especialmente aquelas provenientes dos veículos e logística própria e na cadeia de valor. Estratégia de negócios com foco na mitigação e adaptação climática. Gestão de riscos e oportunidades associados às mudanças climáticas.	Impactos socioambientais e materialidade financeira (riscos e oportunidades).	Impactos negativos relativos às emissões de GEE próprias e da cadeia de fornecimento (especialmente, frete terceirizado) e impacto positivo do estímulo para evolução da estratégia climática setorial e dos clientes; Risco ambiental (físico) - aumento na frequência de ocorrências de eventos extremos que possam afetar as estruturas da companhia. Risco regulatório (transição) - aumento da pressão regulatória com novas exigências legais (ex.: Sistema Brasileiro de Comércio de Emissões (SBCE), metas compulsórias, taxas).	GRI: GRI 201 – Desempenho Econômico (201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas) GRI 305 – Emissões SASB * GHG Emissions * Physical Impacts of Climate Change * Physical Risk Exposure * Systemic Risk Management ODS 13.1; 13.3
2. Eficiência energética das operações e combustíveis	Priorização do uso de energia renovável, redução do consumo de energia e otimização da gestão durante a operação. Escolha por combustíveis e soluções energéticas com maior eficiência e menor impacto socioambiental.	Impactos socioambientais.	Impactos negativos devido ao consumo de combustíveis fósseis e energias não renováveis na operação (ex.: consumo energético dos armazéns e combustão estacionária, frota própria, motobombas) e à baixa eficiência energética na cadeia de valor (fornecedores e prestadores de serviço).	GRI: GRI 302: Energia SASB * Energy Management ODS 7.2 e 7.3
3. Saúde e bem-estar dos funcionários	Garantia de equidade e promoção da inclusão em termos de cor/raça, gênero, idade, origem regional, PcDs. Garantia do bem-estar e da saúde dos funcionários por meio da gestão do ambiente organizacional, prezando pela saúde mental e física dos funcionários e de suas famílias. Assim como engajamento para uma cultura de saúde e bem-estar que permeia a organização.	Impactos socioambientais e materialidade financeira (riscos e oportunidades).	Impacto positivo de melhoria da saúde e prevenção de doenças nos colaboradores. Riscos operacional e reputacional ligados ao aumento de absenteísmo dos colaboradores. Oportunidade de desenvolvimento de programa de bem-estar com indicadores de aprimoramento.	GRI: GRI 403 –Saúde e Segurança ocupacional GRI 407 –Liberdade sindical e negociação coletiva GRI 408 –Trabalho infantil (na operação) GRI 409 –Trabalho forçado ou análogo a escravo (na operação) SASB *Employee Health & Safety



	DESCRIÇÃO	MATERIAL EM QUAL ASPECTO	DESTAQUE DE GESTÃO	INDICADORES RELACIONADOS
4. Segurança ocupacional dos trabalhadores	Cultura de segurança e proteção nas instalações da empresa e fora dela. Segurança viária. Existência de protocolos e processos que identifiquem riscos e garantam operações seguras, visando reduzir a exposição a riscos e acidentes no ambiente de trabalho.	Impactos socioambientais e materialidade financeira (riscos oportunidades).	Impactos negativos reais e potenciais ligados a acidentes durante atividades externas no transporte (ex.: deslocamentos dos transportes nas estradas), dentro das operações de armazenagem ou acidentes com prestadores de serviços terceirizados por falta de alinhamento a padrões de segurança. Riscos operacional e reputacional ligados à segurança dos trabalhadores. Oportunidade de ganho de eficiência na gestão de HSE, gestão de emergências e Certificação Atuação responsável.	GRI: GRI 403 –Saúde e Segurança ocupacional SASB *Employee Health & Safety
5. Valorização e desenvolvimento do capital humano	Gestão do ciclo de vida dos funcionários com um olhar atento à atração e retenção de talentos, estruturação de planos de carreira, reconhecimento, remuneração, benefícios, engajamento e estratégias de capacitação de funcionários, buscando a redução na rotatividade (<i>turnover</i>) e desenvolvimento dos funcionários. Além disso, foco em uma cultura corporativa fortalecida e que reflita os tempos atuais.	Materialidade de impacto e materialidade financeira (riscos).	Impacto negativo percebido devido à ausência de trabalho flexível; risco de mercado relativo à escassez de mão de obra e risco operacional relacionado à rotatividade de colaboradores.	GRI: GRI 401 -Emprego GRI 402 -Relações de Trabalho GRI 404 -Treinamento e desenvolvimento SASB *Labor Practices *Employee Engagement, Diversity & Inclusion ODS 4.3; 4.4; 4.7; 8.3; 8.5
6. Qualidade dos serviços e experiência dos clientes	Gestão e investimentos para garantir qualidade e segurança dos serviços oferecidos, considerando planos de emergência e contingência. Garantia da integridade do processo do serviço oferecido, entre armazéns e todo o processo logístico. Segurança do transporte e composição e capacidade da frota.	Impactos socioambientais e materialidade financeira (riscos e oportunidades).	Impactos positivos relativos à satisfação do cliente com o nível de serviço, atendimento multicanal e digitalização e agilidade nos serviços. Risco operacional ligado ao aumento das exigências dos clientes com relação aos serviços de armazenagem e transporte e oportunidades internas de gestão de eficiência operacional na prospecção e na gestão do relacionamento com os clientes atuais	GRI: GRI 417 –Marketing e rotulagem SASB *Product Quality & Safety *Customer Welfare *Selling Practices & Product Labeling
7. Inovação e transformação tecnológica	Investimento em inovação que possibilite a capacidade de adaptação a novos cenários, tendências de mercado e digitalização dos negócios e processos. Uso ético de Inteligência Artificial.	Impactos socioambientais e materialidade financeira (oportunidades).	Impacto positivo para os clientes e para o setor devido o desenvolvimento de novas formas de monitoramento, controle e ganho de eficiência para clientes e outras partes; oportunidade de IA generativa para otimização de processos internos e geração de novas soluções de serviços.	



	DESCRIÇÃO	MATERIAL EM QUAL ASPECTO	DESTAQUE DE GESTÃO	INDICADORES RELACIONADOS
8. Privacidade e segurança de dados	Gestão segura da coleta, retenção e uso de dados sensíveis e confidenciais, garantindo a cibersegurança e a privacidade no uso das informações, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).	Impactos socioambientais e materialidade financeira (riscos e oportunidades).	Impacto positivo devido à rápida resposta a incidentes e robusta infraestrutura de proteção dado o investimento em ferramentas no tema. Risco operacional de paralisação de sistemas em um ciberataque e risco operacional por consequência a estas situações. Oportunidade de aprimorar plano de gestão de prevenção (avaliação minuciosa de risco residual) e oportunidade de expandir as práticas do tema na cadeia de valor.	GRI: GRI 418: Privacidade do cliente SASB *CustomerPrivacy *Data Security ODS 17.7
9. Gestão da cadeia de fornecedores	Gestão de relacionamento transparente com públicos estratégicos e as partes interessadas com foco em comunicação de mão dupla, canais de diálogo e a defesa de interesses coletivos e que beneficiem a sociedade. Promoção da agenda de seguros sustentáveis e a ampliação da proteção da sociedade brasileira. Gestão de compromissos voluntários e relação ética com o governo, reguladores e entidades de classe.	Impactos socioambientais e materialidade financeira (oportunidades).	Impactos positivos a partir da geração de emprego e renda local por meio de parcerias e fortalecimento de fornecedores locais e oportunidade de parcerias com <i>startups</i> , <i>hubs</i> e fornecedores inovadores, com estímulo à inovação na cadeia de valor com soluções sustentáveis e tecnológicas	GRI: GRI 204 - Práticas de compra GRI 308 - Avaliação ambiental dos fornecedores GRI 407 - Livre associação e negociação coletiva GRI 408 - Trabalho infantil (na cadeia) GRI 409 - Trabalho forçado ou análogo a escravo (na cadeia) GRI 412 - Avaliação de Direitos Humanos GRI 414 - Avaliação social dos fornecedores SASB *Supply Chain Management ODS 5.1, 5.2, 5.5, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 10.2, 10.3, 10.4



Estratégia climática

GRI Gestão das emissões de GEE e estratégia climática

A estratégia climática deixou de ser uma escolha e passou a ocupar um papel central na competitividade empresarial. Na Bravo, essa evolução reflete o amadurecimento da gestão ESG, evidenciado pela adoção da dupla materialidade em seu relatório de sustentabilidade, que amplia a compreensão dos impactos do negócio tanto sobre o meio ambiente quanto sobre a sociedade e na estruturação de um caminho para **transição e mitigação das mudanças climáticas**.

A governança do plano é conduzida pelo time de Sustentabilidade, que responde diretamente ao CEO, e acompanhada mensalmente pelo Grupo de Trabalho ESG, composto por CEO, CFO, vice-presidente de operações e lideranças corporativas. Esse grupo é responsável por analisar indicadores, aprovar investimentos e assegurar que a agenda climática esteja integrada ao planejamento

estratégico e operacional da empresa.

A gestão do tema tem foco na redução das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), no aumento da eficiência energética e na adoção progressiva de soluções de baixo carbono em suas operações logísticas. O tema é formalizado nas Políticas ESG e Política Ambiental, que estabelecem como diretriz central o controle e a redução das emissões, reforçando o compromisso da empresa com uma operação mais limpa e eficiente

Para atingir estes objetivos, a Bravo vem implementando estratégias estruturadas previstas na *Política Ambiental*:

- Adoção de tecnologias de transporte de baixo carbono, como veículos elétricos, híbridos e movidos a biocombustíveis;
- Ampliação do uso de combustíveis renováveis, com o ponto próprio de

abastecimento de biometano já em operação em Paulínia (SP) e testes realizados com biodiesel BeVent 100% (*drop-in*) em Carazinho (RS);

- Otimização do consumo de diesel, com manutenção preventiva, renovação de frota e campanhas educativas internas;
- Programa *Master Drivers*, voltado à formação de motoristas em direção econômica, reduzindo consumo e emissões;
- Otimização de rotas e redesenho da malha logística para diminuir quilometragem e impacto ambiental;
- Utilização de transporte multimodal com foco no ferroviário;
- Ampliação do uso de energia renovável, via contratação no mercado livre e aquisição de I-REC; e
- Eficiência energética nas unidades, com implementação de LED, automação e redução de desperdícios.

Riscos e oportunidades das mudanças climáticas no negócio

GRI 201-2

A natureza das operações logísticas – intensiva em transporte, consumo de combustíveis e interação com diferentes elos da cadeia de valor – expõe a Bravo tanto a riscos físicos, como eventos climáticos extremos que podem impactar rotas, infraestrutura e prazos, quanto a riscos de transição, relacionados a mudanças regulatórias, de mercado e tecnológicas. Ao mesmo tempo, esse cenário abre espaço para a captura de oportunidades, como o aumento da eficiência operacional, a adoção de soluções de baixo carbono, a inovação em serviços e o fortalecimento do relacionamento com clientes cada vez mais atentos a critérios ESG.

Riscos climáticos

RISCOS FÍSICOS

- Danos a infraestrutura rodoviária;
- Avarias nas instalações e armazéns decorrentes de eventos climáticos extremos; e
- Impacto do aumento das temperaturas nos motores a diesel;

RISCOS DE TRANSIÇÃO

- Aumento de custos operacionais;
- Aumento no preço de combustíveis;
- Alteração nos ciclos de plantio e colheita e/ou redução de safras dos atuais clientes; e
- Oscilação e imprevisibilidade das demandas pelos serviços devido a eventos climáticos extremos, como safras irregulares dos clientes atuais.

Oportunidades climáticas

- Ampliar acesso a linhas de crédito verdes e incentivos fiscais voltados à mitigação e adaptação da mudança do clima;
- Implementar ações para ganho de eficiência energética operacional;
- Revisão da ambição climática;
- Engajar os fornecedores de frete para a redução do impacto negativo causado (ex: incentivo a inventário de GEE);
- Participar do Carbon Disclosure Project (CDP) e implementar o *framework* da Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD);
- Emitir crédito de carbono a partir do uso de biometano;
- Ampliar novos mercados de clientes a partir do posicionamento da estratégia climática; e
- Transicionar frota para biocombustíveis.

Soluções sustentáveis

Compromisso com o meio ambiente

Em um contexto global cada vez mais impactado pelas mudanças climáticas, a adoção de uma estratégia climática deixou de ser um diferencial e passou a ser um elemento essencial para empresas que buscam competitividade e responsabilidade socioambiental.

Entre os avanços da Bravo ao longo do anos, destacam-se a evolução para um inventário de emissões de gases de efeito estufa mais robusto e o aprimoramento de sua política ambiental, refletindo maior maturidade na condução do tema. Além de reforçar o compromisso com o meio ambiente, essas ações contribuem para ganhos operacionais, eficiência econômica e fortalecimento da reputação da companhia, consolidando uma atuação alinhada às demandas atuais e futuras do mercado.

Trajetória definida:

Eficiência: Redesenho de malha logística;

Transporte multimodal: Uso combinado de diferentes modais de transporte em uma única operação logística;

Frota sustentável: Veículos movidos a biometano e a gás;

Pit stop sustentável: Instalação do ponto de biometano em Paulínia (SP);

Otimização de rotas: Redução de emissões e consumo de combustível;

Armazéns ecoeficientes: Troca de empilhadeiras convencionais por equipamentos a lítio e gestão inteligente de resíduos; e

Compliance: Atendimento a exigências regulatórias e do mercado.

Estratégia climática e gestão de emissões

GRI 102-1 | 102-2 | 102-4 | 102-5 | 102-6 | 102-7 | 102-8 | TR-RO-110a.1 | TR-RO-110a.2 | TR-RO-110a.3

A Bravo registrou em 2025 emissões consolidadas totais de 90.525,80 tCO₂e. O Escopo 1 representou 63,6% das emissões totais da Bravo em 2025, com destaque para a combustão móvel, principal fonte emissora; o Escopo 2 não apresentou emissões na abordagem MB, em razão da aquisição integral de energia elétrica renovável; e o Escopo 3 respondeu pelos 36,4% restantes das emissões, sendo mais relevantes as categorias Transporte e Distribuição (*upstream*) e Atividades relacionadas com combustível e energia não incluídas nos Escopos 1 e 2.

As emissões biogênicas foram identificadas e reportadas de forma segregada, conforme orientações do GHG Protocol, totalizando 12.225,46 tCO₂bio.

Em 2025, representou a consolidação de gestão no tema, com a consistência no uso da plataforma ViaGreen (alinhada às normas EN 16258, GLEC, ISO 14064-1 e GHG Protocol) e a verificação externa independente pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) pelo segundo ano consecutivo.

A Bravo investiu quase R\$ 30 milhões no ano de 2024 nas ações de adaptação climática



Emissões absolutas de GEE

ESCOPO 1

57.579,38 tCO₂

redução de 12% em relação a 2024 e 25% em comparação com 2023 (baseline).

ESCOPO 2

totalmente compensadas com Certificação I-REC

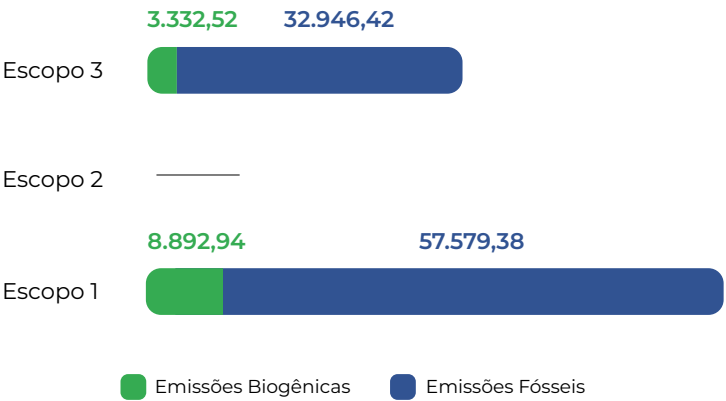
ESCOPO 3

32.946,42 tCO₂

Redução absoluta evitada de

20,4 mil tCO₂e

que foram implementadas ao longo de 2025. Ao todo foram, R\$ 25 milhões relativos à renovação de frota para adaptação climática (modelos Scania G410 e G460) e R\$ 4 milhões para a instalação e implementação do posto de abastecimento de biometano.



Nos últimos anos, a Bravo tem trilhado uma trajetória sólida de expansão, impulsionando suas operações logísticas com consistência e visão de futuro. Esse avanço se reflete no crescimento expressivo dos volumes movimentados em armazéns, na ampliação das distâncias percorridas e, com isso, no aumento das toneladas transportadas pela frota própria e terceirizada. Entre 2023 e 2025, a movimentação total nos armazéns evoluiu cerca de 48%, enquanto o transporte próprio registrou crescimento acumulado de 37% em toneladas e, aproximadamente,

39% em quilômetros rodados. Ao observar a relação entre o crescimento das operações e o comportamento das emissões dos escopos 1 e 2, percebe-se uma evolução alinhada ao longo do período. Essa análise reforça a importância de olhar além dos números absolutos, incorporando indicadores normalizados que permitam avaliar o desempenho ambiental de forma mais precisa e proporcional ao nível de atividade — evidenciando, assim, o compromisso da Bravo em crescer de forma cada vez mais responsável e consciente.

Movimento Verde

A Bravo também foi reconhecida no Movimento Verde, iniciativa da Necta Gás Natural que valoriza empresas de transporte engajadas na descarbonização do setor. A premiação reforça o compromisso da companhia com a adoção de práticas e tecnologias mais limpas, contribuindo de forma concreta para a redução de emissões no Noroeste Paulista.





Emissões desagregadas, por escopo e categoria

Escopo	Categoria GHG Protocol	2025			
		Ton CO ₂ e	% das emissões totais (LB)	% das emissões totais (MB)	Biogênicas
Escopo 1	Emissões Diretas	57.579,38	63,11	63,61	8.892,94
	Combustão Móvel	57.302,73	62,81	63,30	8.862,85
	Combustão Estacionária	205,76	0,23	0,23	30,09
	Emissões Fugitivas	70,88	0,08	0,08	–
Escopo 2	Emissões Indiretas (LB)	709,02	0,78		–
	Aquisição de energia elétrica Localização (LB)	709,02	0,78		–
	Emissões Indiretas MB				–
	Aquisição de energia elétrica Escolha de Compra (MB)	–			–
Escopo 3	Emissões Indiretas	32.946,42	36,11	36,39	3.332,52
	3. Atividades relacionadas com combustível e energia não inclusas nos escopos 1 e 2	13.052,42	14,31	14,42	–
	4. Transporte e distribuição <i>Upstream</i>	15.223,28	16,69	16,82	2.279,70
	5. Resíduos e efluentes gerados nas operações	783,6	0,86	0,87	18,80
	6. Viagens a negócios	19,21	0,02	0,02	–
	7. Deslocamento de funcionários (casa-trabalho)	3.867,91	4,24	4,27	1034,02
Sub Total	Total com Localização (LB)	91.234,82	100,00	–	12.225,46
Sub Total	Total com Esc. Compra(MB)	90.525,80	–	100,00	12.225,46
Total de emissões para reporte escopos 1, 2 e 3		90.525,80	–	–	12.225,46
Total de emissões para reporte escopos 1 e 2		57.579,38	–	–	12.225,46

Descrição	2023	2024	2025	%23/24	%24/25	%23/25
Movimentação <i>IN OUT</i> Tons	3.229.280	3.944.795	4.770.956	22%	21%	48%
Transporte Frota Própria Tons	1.680.351	2.008.558	2.303.835	20%	15%	37%
KM Rodado Frota Própria	57.852.458	63.866.433	80.582.933	10%	26%	39%



Metas da Bravo

A Bravo estabeleceu metas quantitativas de redução da intensidade de emissões de GEE no transporte e operação. O *baseline* adotado é o ano de 2023:

As metas definidas são:

- Redução de 10% até 2026, com *target* de 0,000375 gCO₂e/ton.km
- Redução de 30% até 2030, com *target* de 0,000292 gCO₂e/ton.km
- Atingir 60% de energia elétrica renovável certificada até 2025*
- Atingir 80% até 2028*

(*) aquisição de certificados I-REC



A partir das metas de intensidade de CO₂e, estabelecidas considerando o baseline de 2023, os resultados foram os seguintes:

Descrição	GrCO ₂ e	Toneladas	KM	GrCO ₂ e/ TON.KM	VAR% 26	VAR% 30
Baseline 23	40.503.219.300	1.680.351	57.852.458	0,000417		
Meta 2026 (-10%)				0,000375		
Meta 2020 (-30%)				0,000292		
Resultado 2024	45.831.963.138	2.008.558	63.866.433	0,000357	5%	-18%
Resultado 2025	56.959.170.000	2.303.835	80.582.933	0,000307	22%	-5%

A principal fonte de emissões de GEE da companhia está concentrada na combustão móvel (Escopo 1), que totalizou **57.302,73 tCO₂e**. Desse montante, as emissões associadas ao transporte de cargas com frota própria representam **56.969,17 tCO₂e**, correspondendo a **98,9% das emissões dos Escopos 1 e 2**, configurando-se como item de maior relevância para gestão e redução das emissões.

Para monitoramento do desempenho ambiental, é utilizado o indicador de intensidade de emissões, expresso em **gramas**

de CO₂e por tonelada-quilômetro (gCO₂e/t.km), calculado pela razão entre as emissões totais e o produto das toneladas transportadas pela quilometragem percorrida. Esse indicador permite avaliar simultaneamente a eficiência logística e o desempenho climático das operações.

Foi estabelecido como ano-base 2023, com metas de redução de intensidade de **10% até 2026** e **30% até 2030**. Os resultados obtidos demonstram a efetividade da estratégia adotada, com superação em **22% da meta intermediária prevista para 2025**.

Para tangibilizar os avanços, a aplicação da intensidade de 2023 sobre a atividade de 2025 resultaria em emissões estimadas de aproximadamente **77,4 mil tCO₂e**, enquanto as emissões reais foram de cerca de **57 mil tCO₂e**, evidenciando uma **redução absoluta evitada de 20,4 mil tCO₂e**. Esse volume equivale, de forma ilustrativa, ao plantio de aproximadamente **143 mil árvores**, considerando o sequestro médio de **150 kg de CO₂ por árvore** ao longo de seu ciclo de vida.



Previsão de próximos passos

Governança, dados e transparência: Implementar monitoramento contínuo das emissões de CO₂ no transporte via Power BI, com análises consolidadas por escopo 1 e 3, por fornecedor e por cliente;

Cadeia de valor e escopo 3: Desenvolver ações com fornecedores de transporte para redução de emissões no escopo 3 *upstream*, por meio de treinamento e capacitação;

Operações e tecnologia: Ampliar uso de biometano, avaliar tecnologias e combustíveis de baixo carbono, e intensificar otimização de rotas, redesenho de malha, consolidação de cargas e redução de viagens vazias; e

Compensação de emissões e engajamento interno: Avaliar metas de compensação (após regulamentação do mercado de carbono), priorizando redução na fonte; ampliar engajamento de colaboradores com programas de conscientização e rede de embaixadores de sustentabilidade.

Iniciativas em destaque

A Bravo estruturou um conjunto de iniciativas voltadas à mitigação das emissões de GEE, com a finalidade de elevar sua eficiência logística e fazer a transição para soluções de menor intensidade de carbono. As ações estão organizadas em quatro pilares estratégicos:

Lançamento do Ponto de abastecimento de biometano:

inauguração do ponto de abastecimento na operação de Paulínia e aquisição de 23 caminhões movidos a gás;

Malha logística: Redesenho contínuo da malha para reduzir distâncias, aproximar operações dos centros de consumo e diminuir emissões por tonelada transportada, com investimento em seis novos centros de distribuição;

Eficiência operacional: Melhorias na roteirização e nos fluxos de agendamento de carga e descarga para aumentar a relação entre toneladas transportadas e quilômetros percorridos, reduzindo a intensidade das emissões no transporte rodoviário;

Eficiência da frota: renovação de frota, manutenção preventiva, programas de incentivo à direção econômica e capacitação de motoristas no tema;

Modal de transporte: Priorização de modais mais eficientes (como o ferroviário) sempre que viável, com ampliação de transferências de Santos e Sumaré para Anápolis e Rondonópolis; além da realização de testes controlados com novas tecnologias em circuitos fechados e de baixa quilometragem, com foco na avaliação técnica e operacional, por exemplo o teste de uso de Bevant na filial de Carazinho;

Matriz energética e combustíveis alternativos: Avaliação estruturada da matriz energética, considerando rotas tecnológicas das montadoras e o desenvolvimento de combustíveis alternativos de baixo carbono para orientar investimentos de médio e longo prazo; e

Advocacy de causa: participação nos Grupo de Trabalho de Transição Energética da CNT e do Hub de Biocombustíveis e Eletrificação do Pacto Global, por meio da Associação Brasileira dos Operadores Logísticos (ABOL).

A Bravo acompanha ainda o desenvolvimento de soluções como hidrogênio verde, avaliando sua viabilidade futura à medida que a tecnologia se torne mais disponível,



especialmente com base em experiências observadas na União Europeia.

No campo dos biocombustíveis, a empresa vem testando o uso de biodiesel de dupla destilação, do tipo *drop in*, com resultados promissores na redução de emissões, apesar de desafios relacionados a custo. Além disso, avalia a possível utilização de novas tecnologias, como o biodiesel B100, cuja adoção requer adaptações veiculares e depende de regulamentação específica da Agência Nacional do Petróleo (ANP); e o HVO (*hydrotreated vegetable oil*), aplicável a veículos Euro 5 e 6 sem modificações, mas ainda limitado por disponibilidade e custo.

A alternativa de maior potencial no curto prazo é o biometano. A Bravo

investiu na construção de um ponto de abastecimento em sua operação de Paulínia e na aquisição de caminhões movidos a gás. Atualmente, a frota conta com 23 veículos pesados, com avaliação contínua para expansão. A futura regulamentação do Certificado de Garantia de Origem do Biometano (CJOB) tende a viabilizar ganhos adicionais de escala com a conexão a grid das concessionárias, preservando o atributo ambiental do combustível.

Além disso, a empresa implementou o Programa *Master Drive*, que visa conscientizar e capacitar motoristas para práticas de condução mais eficientes. O programa conta atualmente com 12 motoristas multiplicadores, atuando como referência interna em eficiência operacional.



Emissão de outros poluentes

TR-RO-120a.1

A Bravo também incluiu em 2025 medições de poluição atmosférica associadas às operações de transporte. Esses cálculos têm caráter complementar, e não constituem requisito do GHG Protocol. Os detalhes do monitoramento e premissas utilizadas podem ser conhecidos aqui.

Os cálculos consideraram a quilometragem percorrida, a classificação do Programa de controle de emissões veiculares (Proconve) e o ano de fabricação dos veículos. Os resultados indicam que a evolução da poluição atmosférica acompanha o aumento da quilometragem percorrida entre 2024 e 2025. Observa-se, entretanto, uma redução da intensidade

de emissões de material particulado por quilômetro, associada à renovação da frota e à adoção de veículos mais modernos, em conformidade com fases mais recentes do Proconve.

Os resultados apresentados neste item não devem ser somados às emissões de GEE (tCO₂e), uma vez que se referem a poluentes atmosféricos regulados por outros instrumentos ambientais.

A metodologia utiliza premissas baseadas na quilometragem percorrida. Como houve um aumento da quilometragem percorrida de 64.243.025 em 2024 para 80.591.522 em 2025 a poluição atmosférica acompanhou esta tendência.

Poluição atmosférica: Caminhões Diesel

Ano	CO kgs	Poluição CH4 kgs	Atmosférica Caminhões MPcomb kgs	Diesel	NMHC kgs	Nox kgs
2024	12.250		3.537	1.093	1.680	103.028
2025	13.821		4.059	1.174	1.897	118.135
Total Geral	26.070		7.596	2.267	3.578	221.163

CO - Óxido de Carbono, CH4 - Metano, MP - Material Particulado, NMHC - Hidrocarbonetos Não Metano, Nox - Óxido de Nitrogênio

Material Particulado: Caminhões a Diesel

Ano	MPcomb grs	Quilometragem percorrida	MP/KM	Var %
2024	1.093.127	64.243.025	0,01702	
2025	1.173.586	80.591.522	0,01456	-17%
Total Geral	2.266.713	144.834.547	0,01565	

Entretanto, comparando 2024 e 2025, vemos uma tendência de redução na taxa de Material Particulado por quilômetro, reflexo da renovação de frota. Existe uma diferença significativa na redução de MP dos veículos mais modernos, por exemplo, a redução entre um caminhão pesado Proconve L6/P7 2017 e um L7/L8/P8 2024 é de 433% na emissão de material particulado em gramas por quilômetro.

A principal fonte de emissões está concentrada em combustão móvel no escopo 1, 57.302,73 tCO₂e. Aproximadamente 99,4% (56.969,17 tCO₂e) desta fonte de emissões estão associadas às operações de transporte de cargas com frota própria.

Quando comparadas ao total das emissões dos escopos 1 e 2, as emissões do transporte representam cerca de

98,9%, evidenciando o elevado grau de materialidade dessa atividade no inventário da Bravo.

O resultado do conjunto de iniciativas voltadas à mitigação das emissões de GEE, é representado pelo indicador de intensidade de emissões, expresso em gramas de CO₂ por tonelada-quilômetro (gCO₂e/ton.km). O indicador é calculado a partir da razão entre as emissões totais e o produto das toneladas transportadas pelos quilômetros percorridos, incorporando simultaneamente variáveis de carga e distância.



Ecoeficiência

A ecoeficiência é um pilar estratégico para a Bravo, refletindo o compromisso da companhia em gerar valor ao negócio ao mesmo tempo em que reduz seus impactos ambientais. Em 2025, a empresa continuou avançando na adoção de práticas mais sustentáveis, com foco na otimização do uso de recursos naturais. Essas iniciativas reforçam a busca por operações mais inteligentes e responsáveis, alinhadas às melhores práticas do setor. Ao integrar desempenho operacional e sustentabilidade, a Bravo segue fortalecendo sua contribuição para uma logística mais eficiente e de baixo impacto.



Certificação Leed em Sorriso



A unidade da Bravo em Sorriso (MT) conquistou a certificação da Leadership in Energy and Environmental Design (LEED), um dos mais relevantes reconhecimentos internacionais para edificações sustentáveis.

O projeto foi desenvolvido com base nas melhores práticas de sustentabilidade, incorporando soluções como o monitoramento em tempo real do consumo de água e energia, que amplia o controle e a eficiência no uso dos recursos. A estrutura também conta com estacionamento para veículos elétricos, sistema de geração de energia solar, sistema de captação e reúso de água da chuva e gestão estruturada de resíduos.



Consumo de energia

GRI 3-3 Eficiência energética das operações e combustíveis | 103-1 | 103-2 | 103-3 | 103-4 | 103-5

Em 2025, o consumo total de energia elétrica nas 17 operações da Bravo alcançou 14.917 MWh. Desse total, 11 unidades passaram a adquirir energia no mercado livre, ampliando o uso de fontes renováveis na matriz energética da companhia. Além disso, independentemente do modelo de contratação, todas as operações contaram com a aquisição de Certificados de Energia Renovável (I-REC), assegurando a rastreabilidade e a comprovação de que o consumo anual foi integralmente compensado por energia de origem renovável.

Avanços no ambiente regulatório abriram novas oportunidades para a adoção de soluções mais sustentáveis, permitindo à Bravo acelerar sua transição energética por meio da aquisição de certificados I-REC. Como resultado desse movimento estratégico, a companhia alcançou, já em 2025, 100% de consumo de energia elétrica proveniente de fontes renováveis certificadas — superando as metas inicialmente estabelecidas: atingir 60% de energia elétrica renovável certificada até 2025 e 80% até 2028.

Essa conquista representa um marco relevante em sua jornada de sustentabilidade, ao viabilizar a eliminação das emissões associadas ao Escopo 2 no período analisado. Mais do que um resultado, esse avanço reforça o compromisso da Bravo com uma operação cada vez mais eficiente, responsável e alinhada aos desafios da transição para uma economia de baixo carbono.

Além dos avanços na matriz energética, a Bravo também tem evoluído ao longo dos anos de forma consistente em eficiência operacional.

Aquisição de energia elétrica de fonte renovável

Ano	Energia concessionária MWh	Energia certificada IREC MWh	Total	% IREC	Emissões TON CP2e	% YoY
2023	6.841	6.086	12.567	48%	2.731,39	
2024	1.730	13.863	15.593	89%	99,54	-96%
2025	1.671	13.246	14.917	100%	0	-100%

100% de consumo de energia elétrica de fontes renováveis





Meta	Medição	2024	Variação 2023 x 2024	2025	Variação 2024 x 2025
Reduzir o consumo de energia em 5% até 2025	kWh / tonelada movimentada <i>in</i> e <i>out</i>	3.973	-35%	3.125	-21%

Ao relacionar o consumo total de energia às toneladas movimentadas (*IN/OUT*), observa-se um ganho expressivo de desempenho. Mesmo diante do crescimento acelerado da movimentação logística, o indicador de MWh consumido por tonelada apresentou uma redução significativa entre 2024 e 2025.

Esse resultado evidencia a capacidade da empresa de crescer com inteligência, otimizando o uso de recursos e incorporando práticas cada vez mais eficientes em suas operações — um movimento que reforça o compromisso da Bravo com a excelência operacional aliada à sustentabilidade.

No campo da autogeração, a Bravo mantém geração própria na filial de Sorriso, certificada pela LEED, que dispõe de sistema fotovoltaico instalado. A

energia solar produzida atende parcialmente à demanda da unidade, reduzindo a dependência da rede elétrica e representando a principal fonte de energia renovável autogerada da empresa. A companhia não realiza a comercialização de eletricidade, aquecimento, refrigeração ou vapor provenientes de geração própria.

A Bravo vem adotando iniciativas voltadas à eficiência energética e ao uso responsável de recursos em suas operações. Entre as ações, destacam-se a instalação de telhas translúcidas para aproveitamento da luz natural e a substituição de lâmpadas convencionais por tecnologia LED, promovendo maior eficiência no consumo de energia.

A companhia também vem avançando na modernização de sua frota interna, com a adoção

de empilhadeiras movidas a bateria de lítio desde 2023, contribuindo para a redução de impactos ambientais e ganhos operacionais. Complementarmente, campanhas de conscientização conduzidas pelos Embaixadores da Sustentabilidade incentivam práticas responsáveis no dia a dia das equipes.

O monitoramento contínuo do consumo energético, realizado mensalmente por meio do Power BI, garante maior controle e confiabilidade dos dados, permitindo a definição de estratégias mais assertivas para a otimização do uso de energia.

Recursos hídricos



A maioria das unidades da Bravo realiza a captação de água por meio de poços artesianos, com o consumo monitorado por hidrômetros instalados nas saídas desses sistemas, e outorgas* em todas as filiais. O acompanhamento é conduzido pelas equipes de HSE de cada filial, que registram as informações em formulários integrados ao Power BI. Em 2025 o volume

total de água fornecido à companhia foi de 109.762 m³.

O consumo de água é monitorado em todas as instalações da Bravo, com a adoção de um indicador que relaciona o volume consumido às toneladas movimentadas. Essa abordagem permite maior precisão na definição de metas e fortalece o controle e a eficiência na gestão dos recursos hídricos.



Estratégias adotadas:

- Reutilização de águas pluviais na filial de Sorriso (MT);
- Implementação de sistemas de tratamento, captação e reutilização de água nas instalações da empresa;
- Instalação de sistemas de monitoramento para identificar desperdícios;
- Utilização de torneiras e descargas com menor vazão; e
- Realização de campanhas de conscientização.

No que se refere aos efluentes, o levantamento anual confirmou que, devido à natureza das operações da Bravo, não há geração de efluentes industriais ou de outras categorias. Os efluentes domésticos, oriundos de fossas sépticas, são devidamente encaminhados para Estações de Tratamento de Esgoto (ETEs).

Meta:

Redução do consumo de água em 5% ate 2025, em comparação com os níveis de 2023 estabelecendo índices que alinhem o consumo ao crescimento da empresa (m³/toneladas movimentadas *in* e *out*).



Gestão de efluentes em 2025

1.366 m³

Meta	Medição	2024	Variação 2023 x 2024	2025	Variação 2024 x 2025
Reduzir o consumo de água em 5%	m³ / tonelada movimentada <i>in</i> e <i>out</i>	0,025	-57%	0,023	-8%

(*) A outorga de direito de uso de recursos hídricos é um documento oficial emitido pelo Poder Público (órgãos estaduais ou federais) que autoriza uma pessoa física ou jurídica a utilizar águas superficiais (rios, lagos) ou subterrâneas (poços) por um tempo determinado.

Gestão de resíduos

O Programa de Gestão de Resíduos da Bravo é conduzido pelas equipes de HSE de cada operação, responsáveis pela identificação, segregação, armazenamento e destinação final dos resíduos, em conformidade com a legislação ambiental.

As unidades classificam os resíduos em recicláveis, não recicláveis e perigosos. Os resíduos recicláveis são enviados para cooperativas locais ou fornecedores desenvolvidos por cada filial, fortalecendo a economia regional e garantindo destinação adequada. Já os resíduos perigosos são destinados por um fornecedor homologado pelo corporativo, enquanto o transporte é realizado pela própria Bravo, permitindo otimização logística e redução de custos.



Adote uma caneca

Em 2025, após o treinamento rumo à Certificação Lixo Zero, a empresa implantou a campanha **Adote uma Caneca**, com o objetivo de substituir copos plásticos descartáveis por opções reutilizáveis nas áreas administrativas. A iniciativa, já implementada em oito unidades, foi criada para reduzir resíduos plásticos de uso único, que possuem alta taxa de consumo e baixa reciclabilidade; estimular hábitos sustentáveis entre os colaboradores; fortalecer a responsabilidade coletiva; e promover o consumo consciente no dia a dia das operações.



Estratégias adotadas:

- Implementar programas de reciclagem e compostagem;
- Realizar treinamentos para funcionários sobre práticas de redução de resíduos;
- Realizar campanhas para reciclagem e redução do consumo de embalagens descartáveis;
- Pesquisar novos produtos que gerem menos resíduos; e
- Estabelecer parcerias com empresas de reciclagem para o descarte responsável de resíduos.

Meta:

- Recuperar 80% dos resíduos operacionais através de tecnologias alternativas para tratamento; e
- Estabelecer processos de monitoramento dos resíduos gerados nos escritórios de todas as filiais até 2026, e posterior definição de metas de redução e reciclagem.



Resíduos gerados:

2273,11 toneladas

Resíduos recuperados:

1624,30 toneladas

Resíduos perigosos (Classe I):

202,577 toneladas

Resíduos perigosos (Classe II):

2067,54 toneladas

Nos últimos dois anos, não atingimos a meta de 80% de recuperação. Em 2026 o processo de monitoramento será feito por filiais com acompanhamento e definição de metas individuais.

ANO	TOTAL	RECUPERADOS	%
2023	1.862,00	1.573,00	84%
2024	2.457,00	1.803,00	73%
2025	2.332,00	1.697,00	73%

A meta de recuperação de resíduos inclui efluentes tratados em ETE.



Quem faz a Bravo acontecer



GRI 2-6 | 2-29

A Bravo possui a *Política de Relacionamento e Engajamento com Partes Interessadas (Stakeholders)* (disponível [aqui](#)). O objetivo é construir uma cultura que incentive relacionamentos de longo prazo com todos os públicos envolvidos – clientes, colaboradores, fornecedores e comunidade, buscando firmar em todas as relações os princípios institucionais da Bravo, avaliar a percepção de cada público e o aprimoramento da comunicação e do engajamento. A Bravo se compromete a considerar a percepção e os impactos às principais partes interessadas no estabelecimento de sua estratégia ESG.

Cliente no centro do negócio

GRI 3-3 Qualidade dos serviços e experiência dos clientes

A Bravo reconhece que a geração de valor sustentável passa, necessariamente, pela construção de relações sólidas, transparentes e de longo prazo com seus clientes. Em um setor dinâmico e altamente estratégico como o de logística, a confiança, a eficiência operacional e a capacidade de adaptação às necessidades do mercado são fatores determinantes para o sucesso conjunto.

A evolução das demandas inclui, por exemplo, maior nível de rastreabilidade e transparência nas operações, com solicitações de acompanhamento individualizado de cargas — e não apenas por lotes. Além da disponibilização de informações detalhadas sobre motoristas, veículos e integrações tecnológicas.

Por outro lado, essas demandas representam oportunidades para fortalecer



o posicionamento da empresa, que busca identificar as necessidades dos clientes já no processo de prospecção. Entre as oportunidades identificadas estão o aprimoramento do uso do Net Promoter Score (NPS), aplicado no momento da entrega ao cliente com

o objetivo de captar sua percepção, a adoção de tecnologias inovadoras para maior eficiência operacional e a revisão contínua de seus processos, visando elevar a qualidade dos serviços e a satisfação de todos os envolvidos em cada operação.

Mensagem de Marcio Pasquali

Ao refletir sobre 2025, vejo um ano de evolução consistente para a Bravo e de fortalecimento das relações com nossos Clientes e Parceiros.

Mais do que estrutura e tecnologia, foram as pessoas da Bravo que fizeram a diferença. Nossas equipes estiveram ainda mais próximas dos Clientes, atuando com dedicação, senso de dono e foco em solução. Essa proximidade nos permitiu entender melhor cada operação e construir, juntos, caminhos mais eficientes e sustentáveis.

Mantivemos um alto padrão de serviço e ampliamos nossa presença, sempre com foco na continuidade e no fortalecimento das parcerias. O resultado foi a consolidação de relações de confiança, baseadas em entrega, transparência e colaboração no dia a dia.

Nossas ações de HSE também avançaram de forma relevante em

2025. Reforçamos práticas, cultura e disciplina operacional, garantindo ambientes cada vez mais seguros para nossos times e para toda a cadeia. Esse é um compromisso permanente da Bravo, e faz parte da forma como operamos e nos relacionamos.

Nossa agenda de sustentabilidade seguiu ganhando consistência e protagonismo, evoluindo para iniciativas concretas e cada vez mais integradas ao negócio. Temos construído, em conjunto com os clientes, soluções que olham para o longo prazo e geram valor para toda a cadeia.

A tecnologia continuou sendo um pilar importante, ampliando a integração, a visibilidade e a qualidade da gestão das operações, sempre com foco em simplificar e apoiar a tomada de decisão.

Ao longo do ano, mantivemos um diálogo aberto e construtivo sobre os movimentos do setor, reforçando

nosso papel como parceiro próximo, que entende os desafios e trabalha lado a lado para evoluir continuamente.

Saímos de 2025 ainda mais fortes como equipe e como parceiro de negócios. Entramos em 2026 com uma base sólida, relações fortalecidas e a convicção de que são as pessoas, a confiança e a consistência que sustentam nosso crescimento.



Marcio Pasquali
Diretor Comercial

Os diferenciais da Bravo

GRI 3-3 Qualidade dos serviços e experiência dos clientes

A Bravo segue fortalecendo sua proposta de gerar valor ao cliente por meio da integração entre tecnologia e soluções que ampliam a visibilidade das suas operações, como o APP Evolog, o Monitoria, e *dashboards* de gestão dos números dos clientes em relação às entregas.

Esta abordagem tem sido fundamental para elevar o grau de eficiência e de transparência, bem como a capacidade de tomada de decisão. Aliado a isso, o compromisso com práticas ESG tem se consolidado como um diferencial competitivo relevante.

O relacionamento próximo e proativo com os clientes também é um pilar estratégico. Isto permite à Bravo antecipar demandas, compreender cenários e reforçar continuamente o valor agregado de suas soluções, que vão além da competitividade de preço, incorporando qualidade, confiabilidade e inovação.

No campo operacional, iniciativas voltadas à eficiência das entregas seguem evoluindo. O Fast Delivery

(entrega em até 48 horas) foi mantido, consolidando-se como uma solução para emergências. Assim como os *lockers* inteligentes que reduzem custos para os clientes e otimizam as operações, eliminando entregas de menor valor agregado.

Além disso, foram preparadas iniciativas que deverão ser implementadas em 2026, como o DocExpress, que elimina etapas manuais na emissão de documentos; e o SmartGate, um sistema de reconhecimento facial para agilizar o acesso dos motoristas. Estas soluções têm o potencial de reduzir drasticamente o tempo de espera e, dessa forma, aumentar a eficiência dos processos.

Em 2025, a companhia também dedicou atenção especial ao fortalecimento da área de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (HSE, na sigla em inglês), reforçando padrões, controles e práticas operacionais. Essa evolução refletiu diretamente na experiência do cliente, elevando os níveis de segurança nas operações, mitigando riscos e promovendo maior confiabilidade e conformidade nos serviços prestados.

Comunicação do transporte

GRI 417-1

Todos os veículos utilizados pela Bravo seguem o processo adequado de sinalização do produto transportado, são conduzidos por motoristas treinados para a operação e dispõem de kits e procedimentos em conformidade com as normas da Associação Brasileira de Normas

Técnicas (ABNT) de transporte de cargas perigosos, com destaque para a NBR 7500, e com a resolução 5.998/2022 da Agência Nacional de Transportes Terrestres (ANTT). Esses requisitos são cumpridos por meio de procedimento de verificação com *checklist* antes e após o carregamento dos veículos. Além disso, o processo de fiscalização interna é constante em toda a operação.

Treinamento voltado ao atendimento

Antecipando-se ao início da safra, a Bravo realizou em junho de 2025 o treinamento *O Jeito Bravo de Encantar os Clientes* – voltado justamente para aprimorar ainda mais o atendimento ao cliente pelas áreas de 4PL e Customer Service. Inspirada pelo “método Disney” – conjunto de práticas, atitudes e processos que a empresa usa para proporcionar a seus clientes experiências completas –, o encontro explorou como adaptar os seus conceitos para a realidade da Bravo.

Satisfação do cliente

A Bravo transforma a experiência do cliente em um verdadeiro diferencial competitivo ao estruturar um Customer Service que vai muito além do atendimento: é o ponto de conexão que aproxima, entende e antecipa as necessidades de cada parceiro. Atuando como elo estratégico entre a empresa e seus clientes, a área acolhe demandas com agilidade, conduz a resolução de desvios com precisão e acompanha, de forma contínua, indicadores que traduzem desempenho em confiança. Cada interação é guiada pelo compromisso de oferecer respostas rápidas, assertivas e flexíveis — não apenas para atender expectativas, mas para superá-las, com uma comunicação transparente e orientada à solução.

O relacionamento com o cliente é cultivado diariamente a partir de pilares estratégicos que incluem a satisfação, a fidelização, o fortalecimento da imagem da marca, a retenção e

a identificação de oportunidades de expansão dos negócios (veja box). Um diferencial importante nesse processo é a atuação das equipes de campo, posicionadas nas filiais, que atuam como suporte local ao Customer Service e mantêm contato direto com os clientes finais. Essa estrutura permite compreender realidades regionais, antecipar demandas e ajustar entregas com maior assertividade, aproximando a Bravo de todos os elos da cadeia.

A empresa distingue duas dimensões de relacionamento. Com o cliente direto, a abordagem é mais estratégica e focada na gestão do contrato e no fortalecimento da parceria. Já a interação com o cliente final possui caráter mais operacional, centrada na qualidade percebida do serviço prestado. Ainda assim, ambos os níveis são tratados com igual importância, uma vez que a experiência positiva do cliente final impacta diretamente a confiança que o cliente direto deposita na Bravo.

Pilares estratégicos

Fidelização:

Um atendimento de qualidade é peça-chave na construção de relacionamentos duradouros. Clientes bem atendidos tendem a manter o vínculo com a empresa, aumentando o nível de confiança e parceria.

Retenção de clientes:

A agilidade na resolução de problemas e no esclarecimento de dúvidas é essencial para manter os clientes satisfeitos e engajados com a empresa.

Satisfação do cliente:

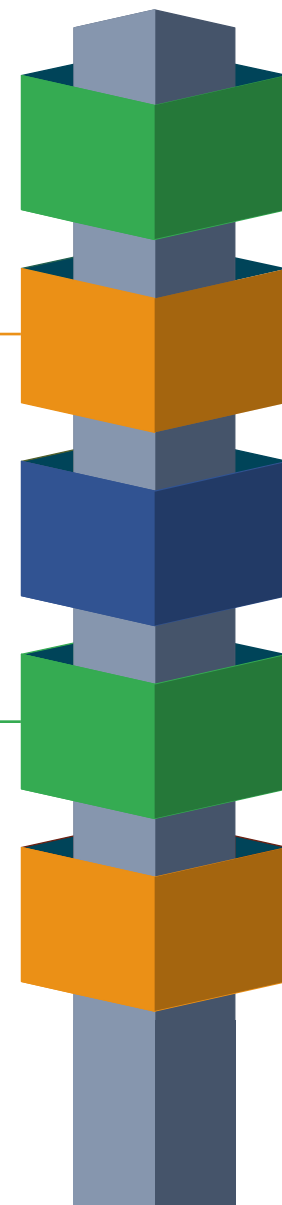
O Customer Service atua como o elo direto entre a expectativa do cliente e a entrega dos nossos serviços. Nosso foco é garantir que as necessidades dos clientes sejam compreendidas e atendidas de forma eficiente, promovendo uma experiência positiva.

Imagem da marca:

O modo como nos relacionamos com os clientes impacta diretamente a percepção que eles têm da Bravo. Um atendimento proativo, respeitoso e eficiente contribui para uma imagem de marca forte e confiável.

Oportunidades de expansão:

Um bom atendimento não apenas mantém os contratos existentes, mas também abre portas para a contratação de novas operações e o crescimento da parceria comercial.





Desempenho nas entregas

Guiada por seu compromisso contínuo com a excelência operacional, a Bravo eleva o monitoramento dos indicadores de desempenho de entrega a um pilar estratégico de sua atuação, transformando dados em decisões e garantindo, confiabilidade e qualidade. Esse acompanhamento permite avaliar o cumprimento dos prazos acordados com os clientes, identificar oportunidades de melhoria e fortalecer a eficiência das operações, assegurando uma experiência positiva tanto para os clientes diretos quanto para os clientes finais.

Os resultados desse modelo de gestão são comprovados pelos indicadores de desempenho.

	Meta 2025	Resultado 2025
Performance geral de entrega	95%	97,6%
Fechamento de ocorrência no mesmo dia da abertura	50%	62,5%
Fechamento de ocorrência em até um dia após a abertura	70%	79,2%

Em 2025, a Bravo alcançou 97,6% de *performance* geral de entrega, superando a meta de 95%. Na gestão de ocorrências, os números também foram positivos: 62,5% das ocorrências foram fechadas no mesmo dia da abertura (meta prevista de 50%), e 79,2% foram resolvidas em até um dia, superando a meta de 70%. Esses números demonstram o compromisso constante da Bravo com a excelência operacional e a efetividade do atendimento prestado.

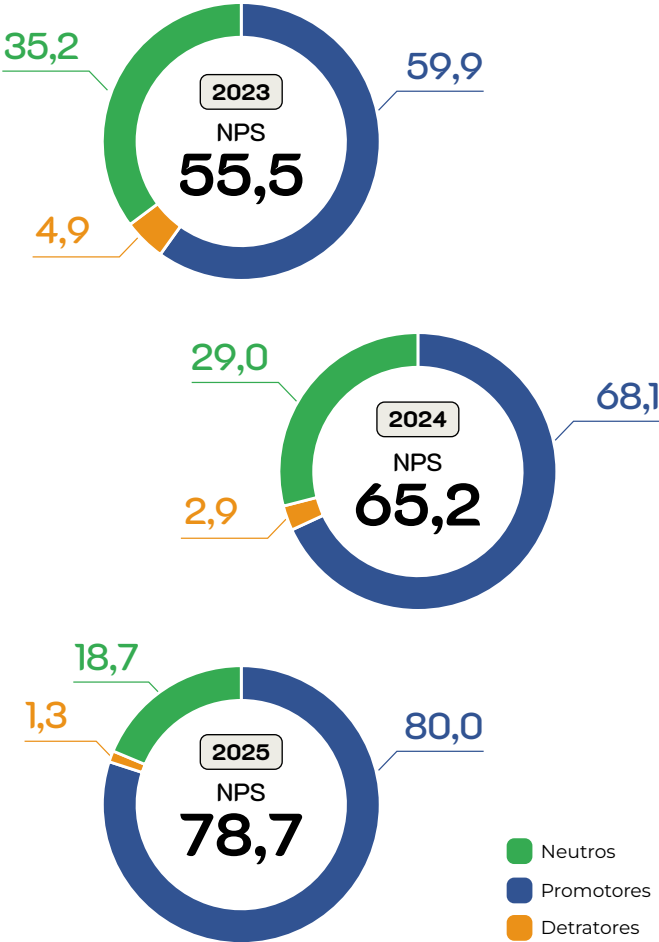
NPS do cliente

Em 2025, a Bravo elevou a experiência de seus clientes a um novo patamar, traduzindo sua evolução em indicadores que reforçam, de forma

consistente, a confiança conquistada. O estudo de experiência do cliente da empresa, conduzido pelo Instituto PHD, revelou um Net Promoter Score (NPS) de 78,7 pontos — posicionando a Bravo na Zona de Excelência e representando um avanço expressivo de 13,5 pontos em relação ao ciclo anterior.

Os resultados evidenciam não apenas desempenho, mas a capacidade de superar expectativas. Entre os destaques, a percepção sobre a qualidade, modernidade e segurança dos armazéns atingiu a pontuação máxima, enquanto a satisfação com a qualidade das entregas evoluiu de forma significativa. O grau de satisfação com a qualidade de entrega dos produtos pela Bravo também evoluiu, passando de 94 para 98,7 pontos. Esses avanços reforçam o compromisso da Bravo em ouvir, evoluir e entregar valor de forma consistente, fortalecendo relações de confiança e excelência com seus clientes.

Evolução do NPS



Colaboradores da Bravo

São os colaboradores que dão vida à estratégia da Bravo, transformando propósito em ação e sustentabilidade em resultados concretos, todos os dias. Protagonistas dessa jornada, atuam de forma integrada em uma rede de operações presente em 10 estados brasileiros, fortalecendo a capilaridade, impulsionando a eficiência e construindo relações de proximidade e confiança com clientes e parceiros.

Composição do quadro de pessoal

GRI 2-7

O volume de colaboradores da Bravo apresentou alta de 5,4% entre 2024 e 2025, atingindo as atuais 5.170 pessoas. Desse total, 79,83% são homens, e 20,17%, mulheres. A maior parte desse contingente atua na região Centro-Oeste (32%), tem de 30 a 50 anos de idade (50,42%), trabalha sob contratos de tempo indeterminado (82,3%) e atua na área operacional (64,8%).

Gestão de pessoas

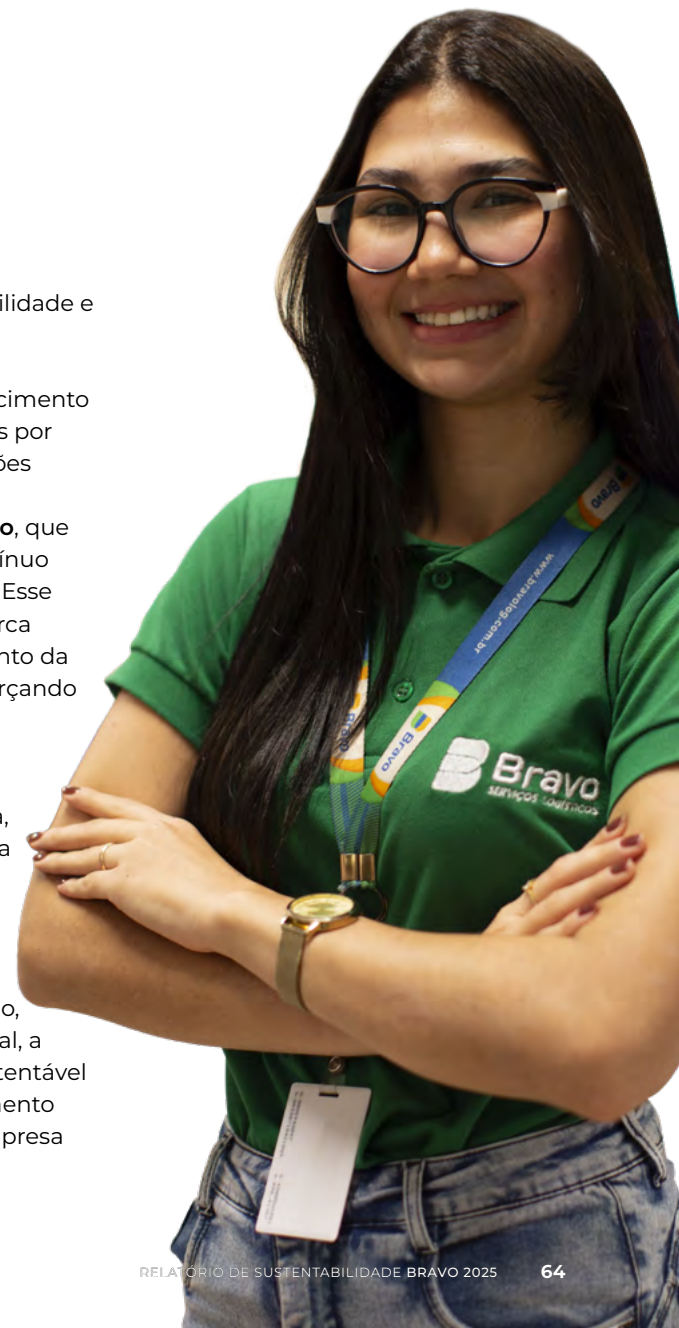
GRI 3-3 Valorização e desenvolvimento do capital humano

Por meio da área de Gente & Gestão, a Bravo vem acelerando ao longo dos anos iniciativas voltadas à inserção de pessoas no mercado de trabalho; ao fortalecimento de um ambiente de trabalho cada vez mais seguro, saudável, inclusivo e harmonioso; e à formação de profissionais cada vez mais capacitados. Esse compromisso se traduz em políticas estruturadas, práticas de valorização profissional e ações permanentes de cuidado com as equipes — especialmente relevantes em um setor

que exige alto nível de responsabilidade e rigor operacional.

A Bravo também incentiva o crescimento profissional de seus colaboradores por meio de treinamentos, capacitações técnicas e comportamentais e do programa **Carreira em Movimento**, que estimula o desenvolvimento contínuo e amplia oportunidades internas. Esse conjunto de ações fortalece a marca empregadora e promove o aumento da *performance* organizacional, reforçando valores como comprometimento, excelência, segurança e inovação.

Complementando essa estratégia, a área de *People Analytics* atua na geração e análise de dados para aprimorar a gestão de pessoas, apoiar decisões mais assertivas e potencializar resultados. Ao integrar desenvolvimento humano, tecnologia e cultura organizacional, a Bravo reafirma que o sucesso sustentável do negócio começa pelo investimento consistente em quem move a empresa todos os dias.





A área de Gente & Gestão estrutura sua atuação em três etapas:

- **Desenvolvimento e performance**
Gestão da *performance*, clima e cultura, treinamento e desenvolvimento e DE&I
- **Remuneração**
Cargos e salários, benefícios, *people analytics*, ouvidoria, *offboarding*
- **Atração e Seleção**
G&G nas filiais
- **Engajamento**
Comunicação interna e *employee experience*

Conectando talentos e oportunidades

A equipe de Gente & Gestão realizou uma série de mutirões de emprego entre os meses de junho e julho para a safra de 2025, reforçando seu compromisso com os clientes e com a geração de empregos. Foram realizados quatro eventos em Hortolândia, Paulínia e Cosmópolis (SP), e Cuiabá (MT), totalizando 580 candidatos interessados em ingressar na empresa.

Em 2025, a empresa também marcou presença no Feirão de Empregos Contrata+ em Uberaba (MG), realizando mais de 100 atendimentos e promovendo a triagem de candidatos interessados em oportunidades na companhia.

Outro destaque foi a participação no evento Empregos & Networking, promovido pelo Centro Universitário de Paulínia (Unifacp), fortalecendo o relacionamento com estudantes e apresentando sua cultura, valores e oportunidades de carreira.

Gente & Gestão nas filiais

Com o objetivo de reforçar o seu compromisso com uma gestão de pessoas mais próxima, estratégica e conectada à realidade operacional, a Bravo iniciou em 2025 o programa **Gente & Gestão nas Filiais**. Nessa primeira fase, as unidades de Uberaba, Paulínia e Cuiabá já contam com a atuação presencial de colaboradores da área, garantindo maior proximidade com a rotina das operações e ampliando o acesso dos colaboradores aos projetos e iniciativas de Gente & Gestão.

Os profissionais responsáveis pelo programa seguem diretrizes padronizadas do time corporativo, assegurando alinhamento estratégico e consistência na execução das ações. Essa presença local fortalece o relacionamento com as equipes e áreas correlatas, além de potencializar treinamentos, comunicação e acompanhamento contínuo das demandas.

Canais de comunicação interna

Portal Gente Conectada

Implementados em 2024, o sistema LG e o Portal Gente Conectada representam um avanço significativo na jornada de transformação digital da Bravo, promovendo mais organização, integração e inteligência na gestão das informações dos colaboradores. Ao reunir todos em uma única plataforma, a iniciativa fortalece a comunicação interna, impulsiona a padronização de processos e cria uma base mais conectada e colaborativa.

Mais do que uma ferramenta, o Portal Gente Conectada amplia o protagonismo dos colaboradores, oferecendo autonomia para solicitar serviços, acompanhar demandas e acessar informações do dia a dia com agilidade, transparência e eficiência. Trata-se de uma solução que simplifica rotinas, aproxima pessoas e reforça uma cultura orientada à inovação e à experiência do colaborador. A plataforma contempla as seguintes funcionalidades:

- Holerite
- Informe de rendimentos
- Histórico de ponto
- Férias
- Carreira em Movimento
- Gestão de desempenho
- E-Ouvir
- Academia Bravo



E-Ouvir

O E-Ouvir, canal de comunicação interna da Bravo, é uma ferramenta segura e confidencial voltada ao registro sugestões, de situações que impactem a ética, a integridade e o ambiente de trabalho. Como parte do seu compromisso com a integridade e a melhoria contínua, a Bravo implementou uma nova plataforma profissional para o canal de denúncias E-Ouvir, fortalecendo suas práticas de governança e *compliance*.

A substituição da ferramenta interna anterior por uma solução desenvolvida por empresa especializada garante ainda mais segurança, confidencialidade, transparência e eficiência no tratamento das manifestações, reforçando a proteção ao denunciante e a confiabilidade dos processos de apuração.

Em 2025, o E-Ouvir registrou 1.010 manifestações (denúncias, elogios, reclamações e sugestões), com uma grande redução a partir do mês de setembro quando ocorreu a mudança da plataforma no canal. A atualização buscou aprimorar a interação entre o

manifestante e a ouvidoria da empresa, trazendo, assim, mais credibilidade e assertividade na resolução das manifestações e clareza no retorno ao colaborador envolvido. Todos (100%) os relatos foram encaminhados e foram dadas as devidas tratativas e retorno aos manifestantes.

Além disso, a empresa seguiu com a conscientização dos colaboradores priorizarem temas de relevância, como citados a seguir:

- Desenvolvimento pessoal e profissional
- Reconhecimento e oportunidades de crescimento
- Relacionamento com a liderança e/ou com a equipe
- Saúde e bem-estar físico e mental
- Assédio moral e/ou sexual
- Injustiça
- Remuneração e benefícios
- Carga horária
- Distribuição do trabalho
- Comunicação
- Processos
- Estrutura física
- Outros (campo de livre expressão)

Conexão que informa e engaja

A Comunicação Interna da companhia é estruturada para aproximar pessoas, fortalecer vínculos e consolidar a cultura da Bravo. Cada filial conta com um grupo de WhatsApp, de adesão voluntária, destinado ao compartilhamento de informações relevantes, como treinamentos, iniciativas de sustentabilidade e campanhas institucionais – promovendo maior integração entre os colaboradores.

Além disso, a Comunicação Interna atua com comunicados padronizados, campanhas de comunicação dinâmicas e adaptadas ao público, promovemos eventos internos e levamos as ações da área de Gente nos murais de avisos de todas as filiais.

Bravo News

Além disso, as principais notícias e iniciativas das áreas são divulgadas por meio da *newsletter* bimestral *Bravo News*. Há quatro anos, a publicação desempenha um papel essencial na conexão entre a empresa e seus colaboradores, reunindo as principais informações institucionais de forma clara e acessível.

Por meio dela, são divulgadas campanhas em datas comemorativas, iniciativas internas e conteúdos que reforçam a cultura organizacional. A Bravo News também compartilha dicas práticas, como educação financeira, contribuindo para o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores.

Remuneração e benefícios

Remuneração

A Bravo reafirma seu compromisso com a construção de um ambiente de trabalho justo, transparente e alinhado às melhores práticas de mercado. A política da companhia sobre remuneração e carreira foi estruturada para garantir competitividade, reconhecimento e valorização do desempenho, contribuindo para a atração, o desenvolvimento e a retenção de talentos.

Seu objetivo é estabelecer diretrizes claras para colaboradores e gestores quanto às normas e procedimentos que orientam a gestão de cargos, a evolução de carreira e a administração da remuneração, assegurando coerência, equidade e sustentabilidade nas decisões relacionadas às pessoas.

As práticas de remuneração e carreira da Bravo são estruturadas com base em três pilares fundamentais, que orientam decisões, garantem coerência nas diretrizes adotadas e asseguram alinhamento entre estratégia, desempenho e valorização profissional. A remuneração dos colaboradores da operação segue essas diretrizes. Já os cargos de gerência e de diretoria são tratados diretamente com o CEO.



Os pilares são:

- **Equilíbrio Interno:** Coerência salarial entre os cargos, considerando o conteúdo e valor relativo; refletindo o nível de contribuição das diferentes funções;
- **Competitividade:** Garantir a competitividade do salário com relação aos salários pagos pelo mercado, propiciando melhores condições para a atração e retenção de profissionais qualificados; e
- **Meritocracia:** Oferecer oportunidade de progresso salarial aos colaboradores, como reconhecimento pelo seu desempenho diferenciado, visando a melhoria da competitividade da Bravo e superação dos resultados.



Atualmente, a Bravo não possui um Comitê de Remuneração formal ou um canal exclusivo para o levantamento estruturado da percepção dos *stakeholders* sobre o tema. No entanto, todas as manifestações relacionadas à remuneração e carreira, registradas por meio do canal interno E-Ouvir ou identificadas na pesquisa de satisfação dos colaboradores, são devidamente acolhidas, analisadas e consideradas pela área de Gente & Gestão.

PLR: valorização e resultados compartilhados

Em 2025, a Bravo implementou o Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) para seus 5.170 colaboradores. O modelo foi estruturado com base em metas corporativas como rentabilidade, faturamento, NPS, segurança e objetivos individuais, promovendo alinhamento entre desempenho e estratégia.

Cerca de 20% do lucro foi destinado ao programa. Além do reconhecimento financeiro, o PLR fortaleceu a transparência interna ao ampliar a comunicação dos resultados e reforçar a cultura de engajamento e corresponsabilidade.

Benefícios

A Bravo oferece um pacote de benefícios que, além de atender plenamente às exigências legais, reforça a valorização dos colaboradores e contribui para a atração e retenção dos melhores talentos. Entre os benefícios oferecidos estão: plano de saúde e odontológico para todos os colaboradores e dependentes diretos, vale-transporte, vale alimentação (ou alimentação no refeitório da empresa), seguro de vida, licenças maternidade e paternidade e, no caso de algumas unidades, transporte fretado e cesta básica.

Ao longo de 2025, 43 mulheres usufruíram da licença-maternidade, representando 7,5% a mais em relação ao anterior. Em relação à licença-paternidade o aumento foi de 66,18%. **GRI 401-3**

Desenvolvimento e capacitação

GRI 3-3 Valorização e desenvolvimento do capital humano

Os treinamentos e ações de educação impactam diretamente as operações e os resultados financeiros da Bravo, pois contribuem para reduzir acidentes, avarias e retrabalho – o que, por sua vez, diminui custos e aumenta a eficiência operacional. Colaboradores capacitados executam as atividades de forma mais rápida, segura e padronizada, fortalecendo a qualidade das entregas e a satisfação dos clientes, além de garantir o cumprimento de requisitos legais e contratuais que evitam multas e riscos de descontinuidade de contratos.

Os principais motivadores para a atuação da Bravo em Treinamento e Educação são o atendimento às exigências legais e normativas que garantem a segurança das operações, o alinhamento ao valor Atitude Segura, que orienta a cultura da empresa, e o compromisso em desenvolver nossos colaboradores para que tenham condições de executar suas atividades com excelência e responsabilidade.

Etapas de desenvolvimento

O ciclo de formação tem início com o Levantamento de Necessidades de Treinamento (LNT), realizado no primeiro semestre, após a consolidação dos resultados da Avaliação de Desempenho (leia mais aqui). Esse levantamento orienta as etapas seguintes do processo de capacitação e desenvolvimento profissional. Com base nas informações coletadas, são definidas as opções de treinamento e estruturado a programação no Plano Anual de Treinamento (PAT).

A gerência de Gente & Gestão é responsável pelos treinamentos de aspecto comportamental, enquanto treinamentos obrigatórios e técnicos são controlados pela área de Desenvolvimento e *Performance*.

Além disso, a Bravo unificou a gestão de treinamentos de aspecto comportamental aos obrigatórios e técnicos pelo LMS (learning management system).

Treinamento e

desenvolvimento:

- **Onboarding de Líderes:**
Acompanhamento do período de experiência de líderes;
- **Código de Conduta Ética (online):**
Treinamento anual – 723 participantes;
- **Integração:**
Acolhimento de novos colaboradores, promovendo sua integração à cultura organizacional, bem como apresentando a história da empresa, suas normas, diretrizes e procedimentos internos.
- **Academia Bravo:**
Escola Bravo de Formação Líderes (programa de Líderes Transformadores (PLT) e Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL); Escola Bravo Formação de Novos Gerentes de Filiais; Plano Anual de Treinamentos; gestão da plataforma de treinamentos Bravo Learning Management System (LMS); Escola Bravo de Formação de Motoristas – formação interna de novos motoristas com o *fit* cultural e competências específicas para o dia a dia do transporte.



Gestão da performance:

- **Avaliação de desempenho:** Gestão das avaliações, parametrização do sistema e levantamento de indicadores;
- **Avaliação do período de experiência 45 e 90 dias:** Gestão das avaliações, parametrização do sistema e levantamento de indicadores;
- **Plano de Desenvolvimento Individual:** Gestão dos Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs) e levantamento de indicadores;
- **Metas:** Gestão do sistema LG para inclusão das metas corporativas e parametrização do sistema;
- **Calibragem:** Planos de sucessão e carreira por meio da calibração do desempenho e potencial;
- **Formulário de feedback:** Gestão de formulários e construção de indicadores;
- **Clube de vantagens:** Busca de parcerias e gestão das adesões;
- **Matriz de habilidades:** Mapeamento e gestão dos treinamentos obrigatórios da Bravo;
- **Conexão da Estrada:** Padronização das atividades dos supervisores de frota; e
- **Fala Motorista:** Gestão do programa de sugestões dos motoristas.



Carreira em Movimento

GRI 404-2

O programa **Carreira em Movimento** consolidou-se como um importante incentivo aos colaboradores. A iniciativa amplia oportunidades de crescimento, capacitação e aprimoramento de competências, apoiando cada profissional no planejamento de sua trajetória e estimulando o protagonismo na construção da própria carreira. Ao investir no desenvolvimento interno, a empresa fortalece uma cultura de evolução contínua e valorização do talento.

Também foi dada continuidade ao projeto **Rota de Talentos**, voltado à promoção do protagonismo e evoluções dos colaboradores da empresa.

Processo de gestão

A compilação dos indicadores das ações de capacitação ocorre a partir do registro das listas de presença dos treinamentos realizados nas filiais, preenchidas por tutores, como os técnicos de Segurança do Trabalho, e assinadas pelos participantes. As evidências são enviadas à área de Gente & Gestão, que realiza a validação das informações. Após essa etapa, os dados são registrados no Sistema LMS da LG e, posteriormente, consolidados e extraídos mensalmente para o Power BI, por meio do qual são convertidos nos indicadores utilizados para acompanhamento e gestão.

A gestão do tema é monitorada de forma contínua por meio de um *dashboard* desenvolvido pela área de Gente & Gestão, aliado às auditorias internas e externas e ao acompanhamento mensal realizado com as filiais. Ao longo de 2025, os principais avanços vieram com a consolidação do BI de Treinamentos, a padronização nacional dos processos de registro, e o aumento da conformidade observada nas auditorias dos clientes. Entre os desafios encontrados ao longo do ano destacaram-se o envio tardio de evidências e a diferença de maturidade entre as filiais no cumprimento dos processos. Com relação aos dados, a Bravo deverá adquirir em 2026 um novo sistema LMS mais automatizado que garanta os registros em tempo.



A Academia Bravo é a estrutura educacional responsável pela gestão do conhecimento organizacional e pelo fortalecimento da educação corporativa na Bravo. Por meio de um programa contínuo de capacitação, a iniciativa promove o desenvolvimento técnico e comportamental dos colaboradores em todas as áreas da companhia, contribuindo diretamente para a eficiência operacional, a segurança, a inovação e a competitividade no setor logístico – especialmente em um contexto marcado pela sazonalidade dos produtos de seus clientes.

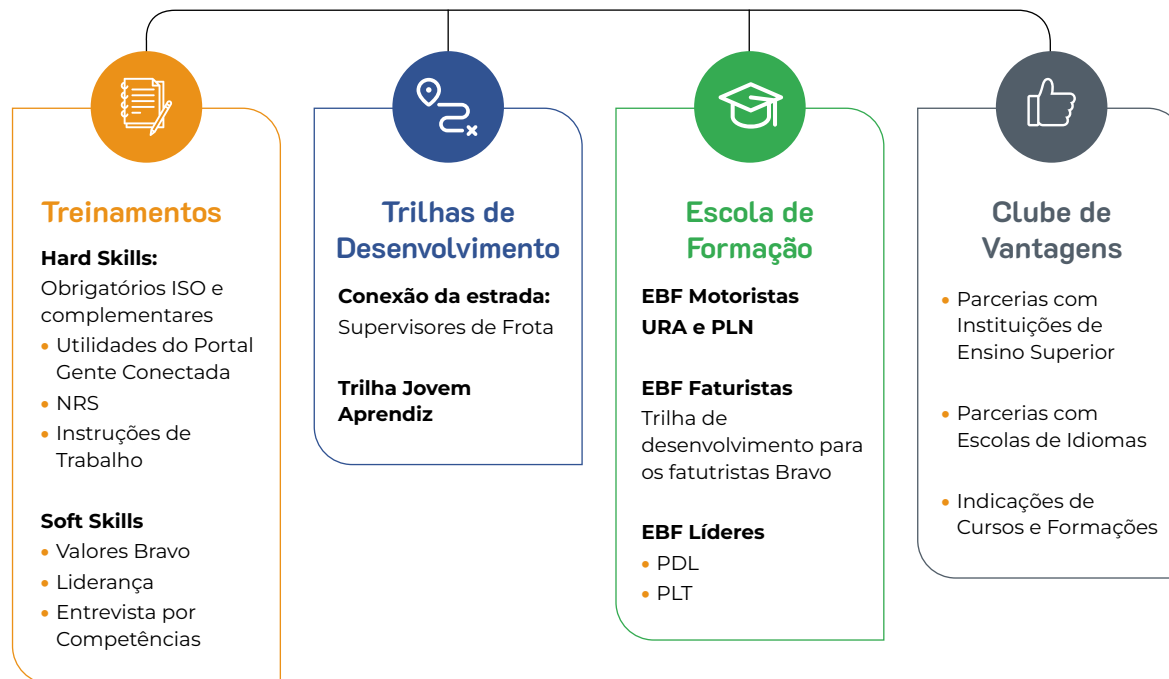
As filiais também desempenham papel ativo nesse processo, promovendo iniciativas de treinamento alinhadas aos valores, à missão e às diretrizes estratégicas da empresa. Anualmente, os conteúdos relacionados aos processos internos são

revisados e atualizados, garantindo aderência às melhores práticas, à legislação vigente e às demandas do mercado.

Os treinamentos técnicos ocupam posição central na estratégia de desenvolvimento, ao assegurar que os colaboradores estejam plenamente capacitados para atuar com excelência e eficiência nas operações logísticas. Entre os temas abordados estão operações em armazéns, segurança do trabalho, educação ambiental, atendimento a emergências, prevenção a roubos de cargas, confidencialidade e proteção de dados, além da adaptação a novas tecnologias, entre outros assuntos essenciais para a sustentabilidade do negócio.

Como parte do planejamento estratégico, a maior parte dos treinamentos é concentrada no primeiro semestre de cada

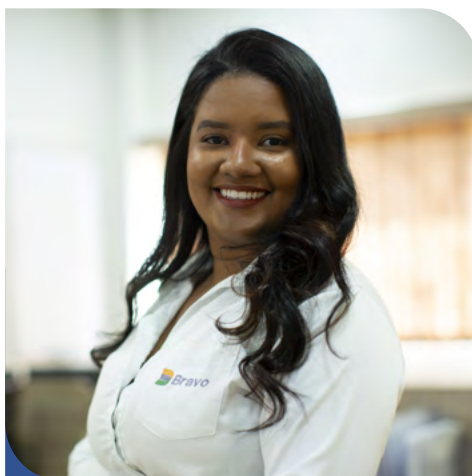
A Academia Bravo é estruturada em quatro frentes de atuação:



ano, preparando as equipes para o período de safra subsequente. Essa organização permite que as capacitações ocorram sem impactar os momentos de maior intensidade operacional, assegurando equilíbrio entre desenvolvimento profissional e desempenho operacional.

As ações de desenvolvimento e capacitação estão integradas aos processos de *onboarding* e *ongoing*, assegurando que, desde a chegada, o novo colaborador seja acolhido e sensibilizado quanto à cultura, aos valores e às diretrizes da empresa. Ao longo da jornada profissional, iniciativas contínuas de aprendizagem reforçam o engajamento, promovendo alinhamento estratégico e senso de pertencimento.

Essa abordagem estruturada contribui para a retenção de talentos, a redução do *turnover* e dos custos associados à rotatividade, além de impulsionar a eficiência operacional das equipes. Como resultado, a empresa fortalece sua cultura organizacional e gera impactos positivos na segurança dos processos e na qualidade dos serviços prestados aos clientes.



Soft Skills em foco

O Plano Anual de Treinamento (PAT) aborda, entre outras iniciativas, programas voltados ao desenvolvimento de competências comportamentais (*soft skills*), fundamentais para a sustentabilidade do negócio. Entre os temas abordados estão comunicação assertiva e comunicação não violenta, aprendizagem ativa e estratégias de desenvolvimento contínuo, Gente & Gestão na Operação – com foco em cultura e valores –, liderança situacional, além de treinamentos sobre gestão das emoções e práticas de *feedback*.

Clube de Vantagens

O Clube de Vantagens da Bravo foi estruturado com o propósito de incentivar uma de suas Competências Essenciais – a Aprendizagem Contínua (*Lifelong Learning*). A iniciativa parte do princípio de que pessoas em constante desenvolvimento impulsionam a evolução do negócio, fortalecendo a cultura de protagonismo, qualificação e crescimento sustentável.

O programa está organizado em três pilares estratégicos. O primeiro envolve parcerias com instituições de ensino superior, por meio das quais a Bravo oferece condições diferenciadas aos seus colaboradores. Entre as instituições parceiras estão a Universidade de Uberaba (Uniupe), Faculdades Associadas de Uberaba (Fazu), Faculdade de Tecnologia do Estado de São Paulo (Fatec), Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) e o Grupo Kroton, ampliando o acesso à formação acadêmica em diferentes regiões do país.

O segundo pilar é composto por parcerias com escolas de idiomas, proporcionando descontos e condições especiais para colaboradores que desejam desenvolver novas competências linguísticas. Entre as

instituições conveniadas estão Open English, Cultura Inglesa, Cel.Lep, London Education Centre, Fluentia e Language PRO, fortalecendo a capacitação em idiomas como diferencial competitivo.

O terceiro pilar refere-se à indicação de cursos e formações gratuitas oferecidas por instituições reconhecidas no mercado, ampliando o acesso ao conhecimento e à qualificação profissional. Destacam-se a Fundação Bradesco, o Serviço Social do Transporte e Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Sest Senat) e o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae).



Treinamentos institucionais

GRI 404-1

A área de Gente & Gestão mantém atuação ativa na mobilização e realização de treinamentos institucionais ao longo do ano, reforçando o alinhamento cultural e o desenvolvimento organizacional.

Em 2025, destaca-se os treinamentos “**O Jeito Disney de encantar os clientes**” ofertado com base na metodologia do livro de mesmo nome, ministrado para as equipes de 4PL e Customer Service com foco no aprimoramento das competências necessárias para atendimento ao cliente; e o treinamento para os colaboradores em posição de liderança das filiais de Cuiabá (MT), São Roque (SP) e Itaí (SP), com foco na metodologia do **Pipeline de liderança**, levantando os principais pontos necessários para se tornar Líder na Bravo.

Também foi realizado um encontro *online* que reuniu

723 colaboradores de diversas áreas da empresa. Na ocasião, eles percorreram os 19 capítulos do *Código*, destacando os princípios que orientam a conduta profissional na Bravo. Cada líder apresentou exemplos práticos de como trazer as disposições do documento para o dia a dia, tornando o seu conteúdo mais próximo e aplicável aos participantes.

Além disso, outro destaque é o **G&G na Operação**, realizado nos anos de 2024 e em 2026, em que a área de pessoas vai em cada filial da Bravo para alinhamento institucional e cultural com líderes e colaboradores.

Todos os colaboradores da empresa participam de treinamentos técnicos obrigatórios conduzidos pela área de Saúde e Segurança, reforçando o compromisso da empresa com a integridade física das equipes e a conformidade legal.

Mais de

14 mil horas

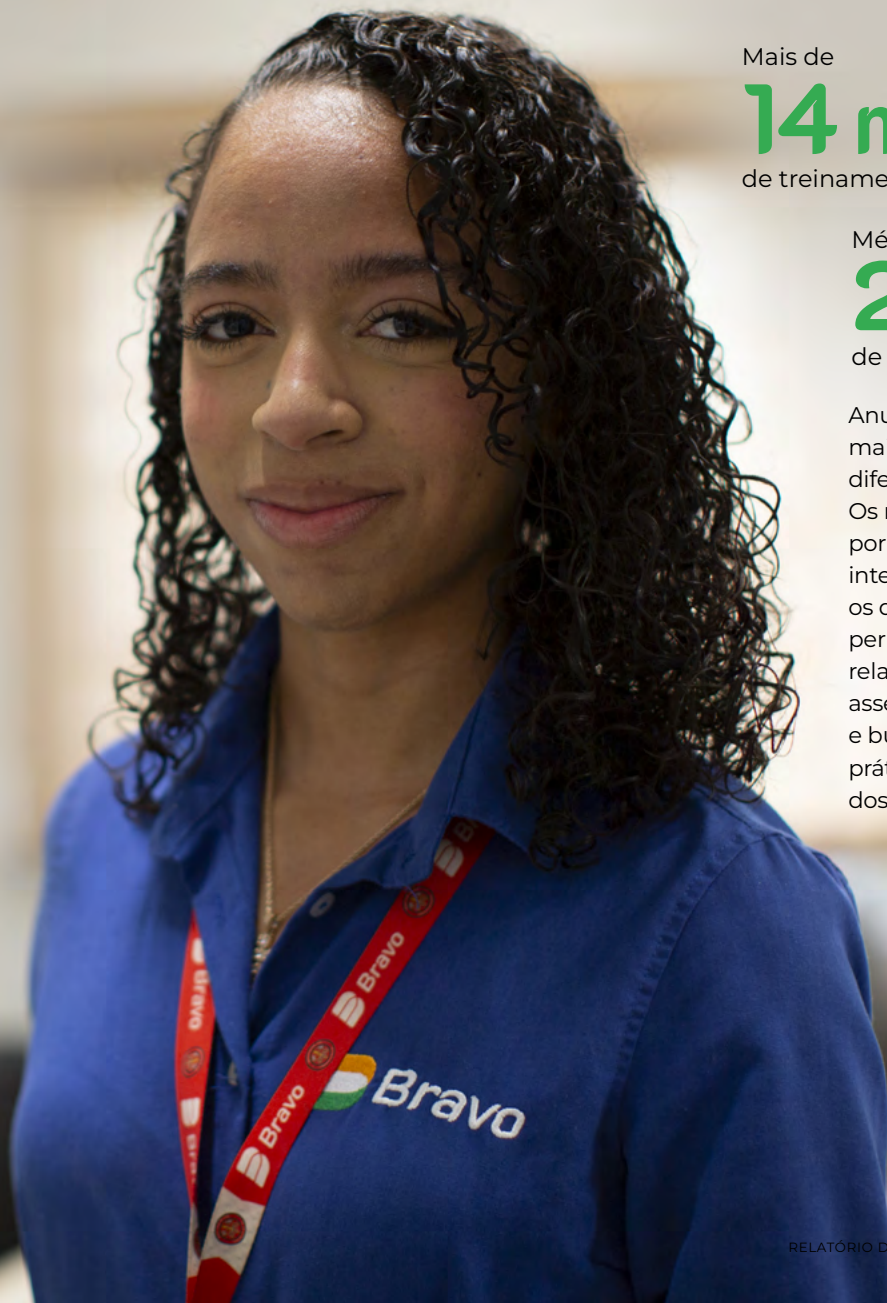
de treinamentos aos colaboradores

Média de mais de

22 horas

de treinamento por colaborador

Anualmente, são disponibilizados mais de 50 cursos, abrangendo diferentes frentes operacionais. Os novos colaboradores passam por um processo estruturado de integração técnica. Enquanto os demais realizam reciclagens periódicas sobre os principais temas relacionados às suas atividades, assegurando atualização contínua e buscando a padronização de práticas e excelência na execução dos processos.





Avaliação das equipes

Na Bravo, a Avaliação de Desempenho é realizada no formato 90°, em que o líder direto é responsável por avaliar o colaborador com base em sua performance, resultados alcançados e qualidade das entregas ao longo do ciclo. Os altos cargos de liderança também passam pelo processo de avaliação (leia mais [aqui](#)).

Ao longo de 2025, a Bravo manteve a evolução em seu Ciclo de Avaliação de Desempenho, realizado por meio da plataforma digital LG, no módulo de Gestão de Desempenho. A adoção da ferramenta trouxe mais agilidade, organização e confiabilidade ao processo, resultando em maior assertividade nas avaliações de todos os colaboradores efetivos da empresa.

Plano de Desenvolvimento Individual

Na Bravo, os Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs) são construídos durante a condução da Avaliação de Desempenho, garantindo alinhamento entre os pontos de desenvolvimento identificados e as competências exigidas para cada função. Foram incluídos no sistema mais de 80 ações como sugestões de PDI relacionadas às competências a serem desenvolvidas com base no modelo de aprendizagem 70:20:10, pelo qual:

70%

do aprendizado a partir de experiências práticas no trabalho (*learning by doing*);

20%

do aprendizado a partir de interações e *feedback* de colegas. Mentores e líderes (*social learning*); e

10%

do aprendizado a partir de educação formal, como treinamentos, cursos e *workshops* (*formal learning*)

A estratégia de avaliação na Bravo possui interface com diversos processos no Ciclo de Gente:

- Conexão com o Propósito
- Descrição de Cargos
- Promoções e Reconhecimentos (sistemas de meritocracia)
- Conexão com Encerramentos de Contrato de Trabalho
- Carreira em Movimento
- Plano de Desenvolvimento Individual (PDI)
- Planos de treinamento
- Gestão de Desempenho dos colaboradores
- Calibragem/Nine Box

Avaliação da experiência

Implantada em 2025, a Avaliação de Experiência tem como objetivo acompanhar a adaptação, o desempenho e a integração dos novos colaboradores ao longo dos primeiros 90 dias na empresa. O processo foi estruturado para garantir *feedbacks* consistentes, alinhamento de expectativas e direcionamento para o desenvolvimento profissional, contribuindo para a retenção de talentos e para a aderência da cultura organizacional.

A Avaliação de Experiência ocorre em dois momentos:



Experiência de 45 dias

Avalia o alinhamento do colaborador com os valores da Bravo



Experiência de 90 dias

Avalia a adequação ao cargo e o desempenho nas competências exigidas

A política é aplicável a todos os colaboradores admitidos, independentemente do cargo ou da área de atuação. A avaliação é realizada por meio da plataforma LG, no módulo de Gestão de Desempenho, assegurando transparência, padronização e rastreabilidade de todas as etapas do processo.

Processo em constante aprimoramento

Com a finalidade de sempre aprimorar o processo de avaliação de desempenho dos colaboradores, a Bravo desenvolveu ao longo de 2025 uma série de mudanças, que serão aplicadas já no ciclo de 2026. Os oito grupos de avaliação passarão a ser 26, e as competências analisadas serão reorganizadas em pilares voltados a temas mais técnicos (*hard skills*), comportamentais (*soft skills*) e de produtividade. Além disso, o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) incluirá o visto do colaborador, conferindo maior transparência ao processo.

Pesquisa de clima

Em 2025, a Bravo deu um passo significativo no fortalecimento de sua cultura organizacional com a implementação da Pesquisa de Clima por meio da plataforma Great Place to Work (GPTW). Conduzido com total independência metodológica, o processo representa um marco de transparência e maturidade institucional.

Essa evolução se apoia em uma trajetória consistente: até então, a percepção dos colaboradores era acompanhada pela Avaliação de Clima Organizacional (ACO), um instrumento interno que, ao longo

dos anos, contribuiu de forma relevante para o fortalecimento da cultura e para a identificação de oportunidades de melhoria.

Com uma expressiva adesão de 81%, os colaboradores demonstraram confiança, engajamento e senso de pertencimento, reforçando o compromisso coletivo com a construção de um ambiente de trabalho cada vez mais saudável, colaborativo e inspirador.

Este primeiro diagnóstico evidencia uma base sólida já estabelecida e, ao mesmo tempo, abre caminhos para avanços ainda mais consistentes na gestão dos colaboradores.

Como reflexo desse compromisso, cada filial desenvolverá seu próprio plano de ação, considerando as percepções locais identificadas na pesquisa — uma iniciativa que reforça o olhar atento da Bravo para as particularidades de cada equipe e o respeito às diferentes realidades, fortalecendo, dia após dia, uma cultura cada vez mais humana e conectada.



Diversidade, equidade e inclusão (DE&I)

A construção de um ambiente diverso, equitativo e inclusivo é um compromisso permanente da Bravo. A diversidade de experiências, vivências, identidades e perspectivas fortalece a tomada de decisão, impulsiona a inovação e contribui diretamente para a excelência operacional e para a geração de valor sustentável.

O compromisso da Bravo com a construção de equipes cada vez mais diversas é evidenciado pelo crescimento da participação de diferentes grupos ao longo de 2025, reforçando uma trajetória de avanços que já vinha se consolidando nos anos anteriores.

A empresa busca promover a equidade para que todas as pessoas tenham acesso às mesmas oportunidades de

desenvolvimento, crescimento e reconhecimento. Já a inclusão está presente na forma como a empresa busca fortalecer relações baseadas em respeito, escuta ativa e colaboração, criando um ambiente no qual cada colaborador se sinta pertencente, valorizado e seguro para ser quem é.

Além disso, a Bravo realiza a cada dois anos diagnóstico periódico de Diversidade, Equidade e Inclusão, com apoio de empresa especializada, garantindo que as ações do Integra+ sejam baseadas em dados e aderentes à realidade organizacional.

Confira aqui a
tabela completa de
representatividade
a Bravo



Mulheres na Bravo

A presença feminina representa cerca de 20% da força de trabalho da Bravo, totalizando 1.043 colaboradoras. Um crescimento de 6,75% do total de colaboradoras na comparação com 2024, e de 30% em relação a 2023 – o que mostra que a tendência de aumento na participação feminina na Bravo se fortalece a cada ano. Do total de colaboradoras em 2025, a maior parte ocupava cargos administrativos: 70,37% do total, ou 734 funcionárias.

A Bravo conta com uma média geral de 20% de mulheres em seu quadro de colaboradores. Nos cargos administrativos, já atingiu a paridade de representatividade, com 56,33% de mulheres. Ainda conta com o desafio de ampliação de representas na alta e média liderança:

A ampliação da presença feminina na alta liderança é um movimento importante para a Bravo. A direção da Bravo 4PL, posição estratégica para a gestão das operações e relacionamento com clientes, está sob o comando de uma mulher. A iniciativa contribui para ampliar a diversidade em um setor historicamente masculino e reforça a valorização de diferentes perspectivas na tomada de decisões. Esse avanço também busca inspirar mais mulheres a ocupar posições de liderança na logística.

22,22%

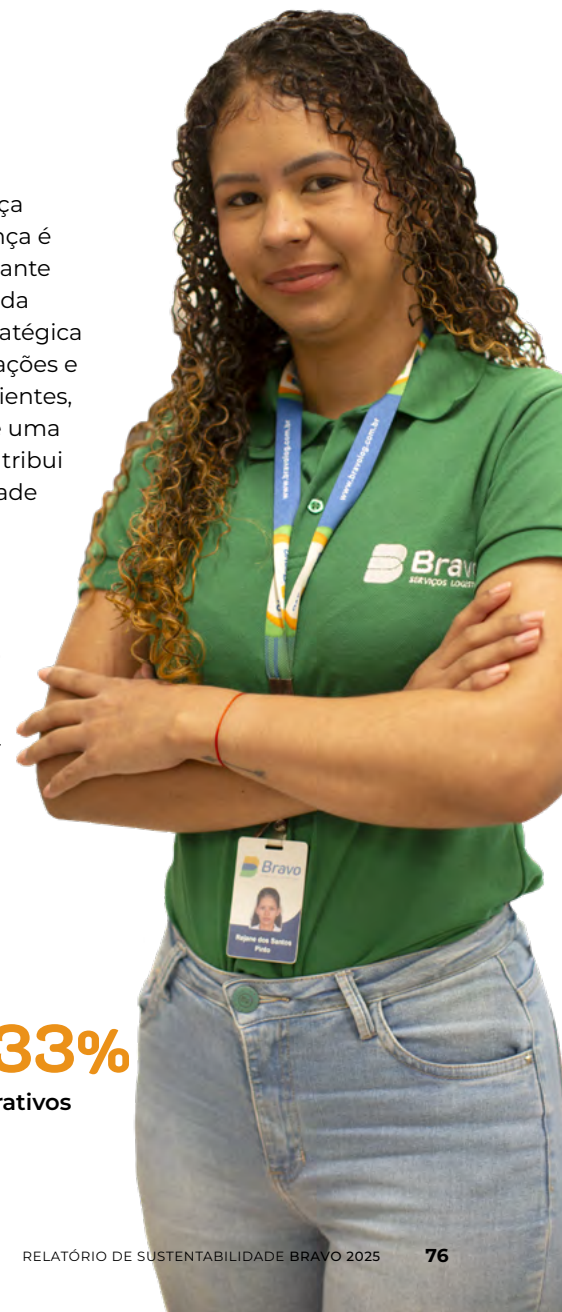
Alta liderança
Diretoria e C-Level

22,73%

Média liderança
Gerentes, Supervisores/
Coordenadores

56,33%

Administrativos



Diversidade étnico-racial

Ao contrário do verificado no ano anterior, houve em 2025 um aumento na participação da maior parte dos grupos étnico-raciais que atuam na Bravo, em comparação com 2024. Foram observadas altas na presença de colaboradores amarelos (83,3%), negros (63%) e brancos (38,95%); o maior destaque, porém, foi o contingente de colaboradores de origem indígena, que teve um salto de 157,1%, ou mais de duas vezes e meia, entre um ano e outro. Apenas o grupo de colaboradores declarados pardos apresentou retração, encolhendo 10,7%.

Pessoas com deficiência

Ainda que continue firme em seu compromisso de disponibilizar oportunidades de trabalho para o público PcD, a Bravo registrou uma redução na participação desse grupo na força de trabalho da empresa. Em 2025, ele totalizava 28 funcionários – seis a menos que em 2024, o que corresponde a uma queda de 17,6%. A maior parte desse grupo (18 pessoas, ou 64,28% do total) estava alocada em cargos administrativos; esse número representa uma retração de 28% com relação ao ano anterior.

Diversidade Geracional

Assim como no ano anterior, a maior parte dos colaboradores da Bravo continuou situada na faixa entre 30 e 50 anos de idade (2.607 pessoas, ou 50,4% do total) em 2025. Houve um aumento no contingente acima de 50 anos de idade, que passou de 549 para 692 pessoas – um crescimento de 26%. Já os colaboradores com menos de 30 anos de idade apresentaram um incremento de 0,97% entre um ano e outro, representando 36,18% da força de trabalho da Bravo.

Estagiários e jovens aprendizes

Foi registrado um avanço no total de trabalhadores desses dois grupos, que passou de 81 para 111 pessoas – um salto de 37%. Se por um lado houve redução de 50% no quadro de estagiários (de quatro para dois), aqueles enquadrados como jovens aprendizes apresentaram aumento de 41,55% (de 77 para 109).

O ano de 2025 representou um aumento de 32,91% na admissão de jovens - de 79, 2024, para 105. Além disso, nos anos de 2024 e 2025 a Bravo contou com a efetivação de um total de 74 jovens aprendizes após o período de sua contratação temporária.





integra+

Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão

O programa **Integra+** representa o compromisso da Bravo com a promoção da diversidade, equidade e inclusão em todas as suas operações. Estruturado como parte do subsistema *Gente & Gestão com Você Cuida*, o programa tem como objetivo assegurar um ambiente organizacional livre de preconceitos e discriminação, no qual todos os colaboradores tenham acesso igualitário a oportunidades de desenvolvimento, reconhecimento e crescimento profissional.

A partir de 2025, o programa passou a contar com a participação de líderes de diferentes áreas da empresa, ampliando o engajamento e o alcance das ações. Além disso, foram formados comitês responsáveis por apoiar o desenvolvimento e a execução de iniciativas voltadas à

promoção de um ambiente cada vez mais diverso, equitativo e inclusivo.

O lançamento oficial dessa nova estrutura ocorreu em fevereiro, marcando o início de um ciclo de atividades e projetos conduzidos pelos Grupos Focais ao longo do ano, com o objetivo de transformar ideias em ações concretas e gerar impacto positivo na cultura organizacional.

Cada grupo desenvolve ações estruturadas com base em metas, indicadores e planos de ação alinhados à estratégia da companhia, promovendo conscientização, engajamento e fortalecimento da cultura inclusiva.

Com foco na valorização da pluralidade, o **Integra+** é organizado em quatro grupos focais:



Promover o protagonismo e o desenvolvimento profissional das mulheres.



Promover a conscientização sobre a importância da diversidade racial e combater o racismo estrutural dentro da organização.



Promover a representatividade LGBTQIAPN+ e o respeito mútuo entre todos.



Promover a inclusão de pessoas com deficiência (PcDs) no ambiente de trabalho.

Destaques do Integra+ 2025

Elas Brilham



Dia Internacional da Mulher:

palestra realizada em março com a consultora Ana Tomé que abordou temas como *A empatia como habilidade essencial para viver em sociedade*; *Relacionamentos abusivos* e *autoestima*.

Agosto Lilás: palestra realizada pela especialista Valeska Ávila sobre a importância do combate à violência contra a mulher e o papel de cada pessoa na construção de uma sociedade mais justa e segura. Durante a palestra, também foram informadas as redes de apoio disponíveis para vítimas, que oferecem atendimento gratuito e sigiloso.



Incluir para Crescer

Dia Mundial de Conscientização do Autismo:

palestra realizada em abril pela especialista em Direito Previdenciário e advogada na ONG Laço Azul Autismo, Fernanda Gonçalves Garcia. Foram abordados temas como “Educação Inclusiva”, “Acesso à Saúde”, “Inclusão no Mercado de Trabalho” e “Benefícios Previdenciários”.

Mobilização Solidária: Também foi realizada uma iniciativa com o objetivo de apoiar a ONG Laço Azul por meio da venda de camisetas personalizadas, cuja arrecadação totalizou R\$ 3.465,00 – valor revertido integralmente para a instituição.

Incluir para Crescer

Dia do Orgulho LGBTQIAPN+:

envio de laços coloridos representando as cores do arco-íris – reconhecido mundialmente como símbolo da comunidade LGBTQIAPN+ – para todo os colaboradores da empresa.



Raízes

Semana da Consciência Negra:

apresentação de capoeira dos alunos do Colégio F.A.S e do projeto Águia Branca; palestra *online* ministrada pela psicóloga Vitória Basílio com o tema “O atual cenário da população negra no Brasil: desafios e caminhos para a equidade”.

Pilares do Integra+ 2025

Verdade

Promover ações que representem nossa Cultura e Valores

Simplicidade

Agir de maneira pragmática e simples, gerando impactos positivos

Impacto Social

Oferecer oportunidades igual para todos os colaboradores

Bravo participa de *workshop* de diversidade

Em dezembro, a Bravo participou do *Workshop* de Diversidade da Bayer, realizado em São Paulo. O encontro reuniu operadores para compartilhar experiências, promover aprendizado e fortalecer redes de colaboração. Na ocasião, a equipe de Gente & Gestão da Bravo apresentou o **Integra+**, programa dedicado à Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) criado em 2022, e foram trocadas reflexões sobre as formas pelas quais as iniciativas de inclusão podem transformar ambientes corporativos e gerar impacto positivo na sociedade.

Ações de conscientização

GRI 403-7

Ao longo do ano, a Bravo promove uma agenda já tradicional de iniciativas voltadas ao bem-estar dos colaboradores. A programação inclui palestras com profissionais da saúde, além de campanhas e *workshops* direcionados ao público interno, abordando temas relacionados ao cuidado com a saúde física e mental.

Abril Verde

Conscientização sobre a saúde e segurança no trabalho

Maio Amarelo

Conscientização para a redução de acidentes de trânsito

Setembro Amarelo

Conscientização sobre a prevenção do suicídio

Outubro Rosa

Prevenção do câncer de mama

Novembro Azul

Prevenção do câncer de próstata

A Bravo reconhece que o bem-estar físico e a saúde mental são pilares fundamentais para a qualidade de vida de seus colaboradores e para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. A empresa incentiva e apoia a participação de seus profissionais em atividades esportivas, como corridas e campeonatos de futebol, promovendo hábitos saudáveis e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Em 2025, colaboradores da Bravo participaram de iniciativas como a copa de futebol masculino e feminino do Sest Senat, a *Corrida e Caminhada Sest Senat* e a *Maratona de Londrina Adama*. Por meio dessas iniciativas, a Bravo fortalece a cultura de cuidado com as pessoas, estimulando a prática regular de exercícios físicos, a integração entre equipes e o desenvolvimento de relações mais colaborativas.



Saúde e Segurança Ocupacional

GRI 3-3 Saúde e bem-estar dos funcionários | 3-3 Segurança ocupacional dos Trabalhadores

403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8

As operações de logística envolvem principalmente riscos de acidentes em estradas, atividades de armazenagem e na atuação de prestadores terceirizados, podendo gerar impactos financeiros, operacionais e na produtividade. Para mitigar esses riscos, a empresa investe em programas de ergonomia, digitalização da gestão de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (HSE, na sigla em inglês) e tecnologias de monitoramento. As ações são reforçadas por capacitação contínua em cultura de segurança, certificações e processos estruturados de gestão de emergências.

Evolução de gestão

O ano de 2025 representou um importante marco para a área de HSE da Bravo. Considerado um verdadeiro “ano de virada de chave”, o período foi marcado por uma profunda reestruturação da área e pela consolidação de iniciativas voltadas ao fortalecimento da cultura de segurança em toda a organização. Como resultado direto desse movimento, a companhia alcançou uma redução de 70% nos acidentes que resultaram em afastamento de colaboradores.

A transformação teve início com a realização de um diagnóstico estratégico baseado na metodologia SWOT que orientou a construção de um plano estruturado de evolução da área (5Y Plan). Além disso, foram criadas células especializadas para diferentes frentes operacionais, como transporte e

armazenagem; e realocação da área de HSE foi para Paulínia, aproximando-se ainda mais das operações.

Plano HSE 5 Anos

Outro passo decisivo foi a implantação do novo Plano **HSE 5 Anos (5YP)**, cujo objetivo é claro: atingir zero acidentes e fazer da Bravo referência em Segurança, Saúde e Meio Ambiente (HSE). Ele foi idealizado para consolidar práticas de segurança, fortalecer a cultura preventiva e ampliar o cuidado com os colaboradores, clientes e comunidades. Também prevê a obtenção de certificações estratégicas, como a ISO 14001 e a ISO 45001 em 2026.

Bravo Segura

Em 2025 a empresa lançou o programa **Bravo Segura**, reforçando seu compromisso permanente com a preservação



da vida ao disseminar cinco diretrizes que orientam o comportamento de todos os colaboradores, independentemente da função ou do nível hierárquico, e que devem ser conhecidas, respeitadas e aplicadas no dia a dia das operações. Mais do que normas, as **5 Regras que Salvam Vidas** representam um compromisso coletivo com o cuidado, o exemplo e a responsabilidade compartilhada. São as seguintes:

- Eu só faço se for seguro;
- Utilizo sempre os

equipamentos de proteção individual (EPIs) adequados e os equipamentos de segurança conforme os riscos da atividade;

- Realizo o manuseio e a movimentação de cargas de forma segura e responsável;
- Cumpro os procedimentos operacionais e exijo a permissão para trabalho antes de iniciar atividades onde são aplicáveis; e
- Pratico o “**cuidado ativo**”, cuidando de mim, dos colegas e me permitindo ser cuidado.

Sistema de Gestão Integrado de HSE e Qualidade

A Bravo possui um Sistema de Gestão Integrado de HSE e Qualidade, alinhado aos requisitos do Sistema de Gestão do Programa Atuação Responsável® (SGAR:2023) e do Sassmaq. Esse modelo fortalece a governança dos processos e assegura a adoção das melhores práticas em saúde, segurança, meio ambiente e qualidade.

Estruturado com base na metodologia PDCA (Planejar, Implementar, Monitorar e Analisar), o sistema promove a melhoria contínua por meio do estabelecimento de objetivos, implementação de ações, acompanhamento de resultados e avaliação permanente do desempenho. Por meio desse sistema, a Bravo gerencia os riscos e impactos relacionados às pessoas, processos, produtos, instalações e serviços, com foco na preservação da saúde e da segurança das pessoas, na proteção ambiental, na segurança operacional e logística, no gerenciamento



responsável de produtos e na proteção de seus ativos.

Além disso, a empresa mantém o compromisso com a comunicação transparente junto às partes interessadas e com o desenvolvimento contínuo de colaboradores e prestadores de serviços,

garantindo a competência necessária para a execução segura e responsável de suas atividades.

Dessa forma, o Sistema de Gestão Integrado contribui para o fortalecimento da cultura de melhoria contínua e para a sustentabilidade das operações da Bravo.

Gestão de Riscos em Saúde e Segurança

GRI 403-2 | TR-RO-320a.3

A Bravo possui um processo estruturado de identificação de perigos, avaliação de riscos e gestão de oportunidades, abrangendo tanto os riscos relacionados às pessoas quanto aqueles associados ao contexto interno e externo de suas operações.

Nas atividades de armazenagem, os principais riscos identificados estão relacionados a colisões de máquinas e equipamentos de movimentação contra estruturas porta-paletes e à ocorrência de incêndios. Já nas operações de transporte, destacam-se os riscos de acidentes rodoviários, como tombamentos, colisões e outros eventos que possam comprometer a segurança das pessoas, do meio ambiente e da carga transportada.

Para mitigar esses riscos, a Bravo adota um conjunto de medidas preventivas e sistemas de proteção. Em suas operações de armazenagem,

destacam-se a instalação de protetores de coluna e *guard-rails*, o uso de câmeras embarcadas em empilhadeiras, programas contínuos de treinamento, sinalização de segurança e sistemas de prevenção e combate a incêndios projetados com elevados níveis de confiabilidade e redundância. Entre esses recursos estão chuveiros automáticos dimensionados acima dos requisitos aplicáveis, detectores lineares de fumaça e bombas de incêndio sobressalentes.

A integridade das estruturas porta-paletes é acompanhada por meio de inspeções semanais realizadas pelas equipes internas e inspeções anuais conduzidas por empresas especializadas, garantindo a identificação preventiva de avarias, a avaliação das condições estruturais e a definição de ações corretivas quando necessárias.

O monitoramento das condições operacionais é reforçado por inspeções planejadas, realizadas e registradas eletronicamente por meio do sistema Geequip, assegurando maior rastreabilidade e agilidade na gestão das ações preventivas.

Nas operações de transporte, todos os veículos são equipados com sistemas de telemetria e monitorados em tempo real pela Torre de Segurança no Transporte. Além disso, os motoristas participam regularmente de programas avançados de capacitação conduzidos pelos *Master Drivers*, fortalecendo a cultura de direção segura. Parte significativa da frota já conta com tecnologias embarcadas equipadas com cinco câmeras e recursos de inteligência artificial capazes de identificar comportamentos de risco e alertar o condutor em tempo real, contribuindo para a prevenção de acidentes.

Por meio dessas iniciativas, a Bravo fortalece continuamente a gestão de riscos operacionais, promovendo a segurança das pessoas, a proteção do patrimônio, a integridade dos produtos e a continuidade segura de suas operações.

Serviços de saúde no trabalho e promoção da saúde

A Bravo mantém um programa estruturado de promoção da saúde e bem-estar, apoiado por uma clínica especializada que atua como parceira estratégica na gestão dos requisitos de Saúde e Segurança do Trabalho. Essa parceria contempla a elaboração e o acompanhamento do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), a realização de Avaliações Ergonômicas Preliminares (AEP), Análises Ergonômicas do Trabalho (AET) e a gestão dos riscos psicossociais, contribuindo para a prevenção de doenças e para a promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis e seguros.

Complementando as ações previstas em seus programas de saúde ocupacional, a Bravo desenvolve iniciativas voltadas à qualidade de vida e ao cuidado com seus colaboradores, incluindo campanhas de vacinação, palestras e ações educativas conduzidas por profissionais especializados, campanhas de conscientização sobre temas de saúde e exames complementares que vão além das exigências legais



Boas práticas e responsabilização por desvios

A Bravo também implementou o programa **Segurança Premiada**, que incentiva a participação ativa dos colaboradores na prevenção de acidentes por meio de ferramentas como Gemba de liderança, observações de segurança, cartões de reconhecimento e projetos de melhoria contínua.

A iniciativa ocorreu entre setembro de 2025 e março de 2026 e envolve equipes de armazéns, transporte, manutenção, motoristas e times de HSE das filiais. O programa valoriza e reconhece esses esforços por meio de brindes, prêmios e ações de reconhecimento. São mais de R\$ 160 mil em premiações, distribuídas entre reconhecimentos mensais e anuais.

Complementando essa abordagem, foi instituída a **Política de Consequências HSE**, que estabelece critérios

claros para o tratamento de desvios relacionados às normas de segurança. O documento define medidas progressivas – que vão de *feedback* e advertência até suspensão ou desligamento – aplicadas em casos como excesso de velocidade, não uso de EPI, descumprimento de procedimentos ou não reporte de incidentes. A política garante transparência e padronização na gestão disciplinar, reforçando a responsabilidade individual e coletiva na construção de ambientes de trabalho mais seguros.

Em conjunto, essas iniciativas combinam reconhecimento de boas práticas e responsabilização por desvios, promovendo engajamento dos colaboradores e contribuindo para a consolidação de uma cultura sólida de segurança em toda a organização.

Torre de Segurança Veicular reforça monitoramento da frota

A Bravo implantou a Torre de Segurança Veicular, uma central dedicada ao monitoramento em tempo real de sua frota. A iniciativa integra tecnologia de telemetria a um sistema de cinco câmeras instaladas em cada caminhão, ampliando a visibilidade das operações, prevenindo riscos e fortalecendo os padrões de segurança. Ao longo do ano, os veículos da empresa foram equipados com cinco câmeras cada um, garantindo a cobertura completa do veículo.

Além disso, a equipe de *Master Drivers* foi ampliada para 12 instrutores com a responsabilidade de analisar os dados das câmeras e promover treinamentos corretivos.

Controle de ocorrências

A Bravo gerencia os dados de Saúde e Segurança por meio do *software* SGG (Conplan), no qual são registrados, classificados e monitorados todos os incidentes, acidentes e ações corretivas. A ferramenta assegura padronização, rastreabilidade e a consolidação automática dos indicadores utilizados nos reportes alinhados aos padrões da Global Reporting Initiative (GRI).

Os registros seguem o procedimento corporativo de investigação de incidentes, que estabelece etapas como registro, classificação, análise de causas, definição de ações corretivas e preventivas e validação final das informações.

Esses dados são revisados periodicamente pela equipe corporativa de HSE, integrados aos *dashboards* de gestão e utilizados na consolidação oficial dos indicadores reportados pela companhia.



Reconhecimentos

A Bravo também é avaliada pelo Sistema de Avaliação de Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Qualidade (Sassmaq), um dos principais programas do setor de transporte de produtos químicos, gerenciado pela Associação Brasileira da Indústria Química (Abiquim).

A matriz e todas as filiais da empresa são reconhecidas por essa certificação, que atesta a adoção de boas práticas de monitoramento, gestão de riscos e melhoria contínua, com foco na prevenção de acidentes e na promoção da saúde e segurança dos colaboradores.

Além disso, a matriz da Bravo é certificada pela ISO 9001:2015 desde 2003, no escopo de armazenagem e transporte de produtos químicos embalados, e todas as filiais operam de acordo com o mesmo sistema de gestão da qualidade.

Acidentes de trabalho: empregados

GRI 403-9 | TR-RO-320a.1

	2023	2024	2025
Número de horas trabalhadas	22.848.983	5.517.667	12.391.610
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0,00	0,00	0,00
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	21	1
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	105,62	0,76	0,08
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória; (incluir óbitos)	30	109	32
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	13,00	3,95	2,58

Acidentes de trabalho: trabalhadores que não são empregados*

GRI 403-9

	2025
Número de horas trabalhadas	781.440
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0,00
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0,00
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória; (incluir óbitos)	0
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	0,00

* São trabalhadores que não são empregados da Bravo mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela empresa.



Na estrada com a Bravo: valorização do motorista

GRI 403-5

A busca por excelência das operações da Bravo está conectada à uma cadeia de colaboração forte, integrada e comprometida. No centro dessa jornada estão os motoristas, profissionais essenciais que fazem muito mais do que conduzir veículos: eles conectam pessoas, empresas e oportunidades em todo o território nacional.

Esses profissionais são responsáveis por conectar as operações da Bravo em todo

o território nacional, cumprindo prazos e enfrentando os desafios das estradas para assegurar que cada entrega reflita o compromisso da empresa com a excelência. Ao lidar com longas distâncias e diferentes condições de viagem, demonstram diariamente resiliência e dedicação – valores que também fazem parte da trajetória da Bravo.

Campanhas e treinamentos são direcionados especialmente aos

motoristas, com o objetivo de fortalecer a cultura de segurança, promover condições adequadas de trabalho e incentivar a adoção de novas tecnologias relacionadas à direção.

A **Escola Bravo de Formação de Motoristas**, sob a mentoria dos *Master Drivers*, tem desempenhado um papel fundamental para a capacitação, atualização técnica e fortalecimento da cultura de segurança.

Em relação às novas tecnologias, além da instalação de câmeras inteligente, a Bravo também investiu na atualização do aplicativo dos motoristas uma nova funcionalidade que permite localizar veículos dentro da filial por meio de um mapa no *app*. A ferramenta facilita a identificação do veículo no armazém e reduz o tempo gasto em buscas. Com isso, a rotina operacional se torna mais organizada e eficiente.



Fala Motorista

Em dezembro de 2025, a Bravo lançou a ferramenta **Fala Motorista**, criada para dar voz a quem está na linha de frente das operações, valorizando as percepções e experiências dos condutores como fonte importante para a melhoria contínua dos processos. A iniciativa busca fortalecer o diálogo com os profissionais que percorrem diariamente as rotas e conhecem de perto os desafios e oportunidades do transporte.

A dinâmica é simples e objetiva: após cada entrega, o motorista pode responder a uma pesquisa rápida, compartilhando suas impressões sobre a viagem e sobre o processo de entrega. O objetivo é compreender o nível de satisfação do motorista em relação à sua última operação e identificar pontos de melhoria.

A participação é voluntária e todas as informações coletadas são analisadas exclusivamente pela equipe de Gente & Gestão, que utiliza os dados para identificar oportunidades de aprimoramento e contribuir para o desenvolvimento contínuo das operações da Bravo.



Sensibilização nas rodovias

O programa **Diga não às Drogas** promove palestras, exames toxicológicos e teste de bafômetro em motoristas. Esse último também envolve as equipes operacionais, prevenindo acidentes na manipulação dos equipamentos dos armazéns, como as empilhadeiras.

A Bravo também apoia o programa **Olho Vivo na Estrada**. Os caminhoneiros são capacitados para atuarem como agentes de observação de comportamentos inseguros em estradas, identificando situações de risco e contribuindo para o desenvolvimento de ações de prevenção de acidentes.



Dia do Motorista

Em 25 de julho, a Bravo celebrou o Dia do Motorista, uma data dedicada a reconhecer os profissionais que desempenham um papel essencial para o funcionamento e a excelência de nossas operações. Em todas as filiais, a data foi marcada por ações de reconhecimento e momentos de integração, reforçando a importância desses profissionais para a companhia.

Integração e cuidado com fornecedores e trabalhadores terceirizados

GRI 2-6 | 2-8 | 3-3 Gestão da Cadeia de Fornecedores | 308-1, 308-2, 412-1, 412-2, 414-1, 414-2

Na Bravo, os trabalhadores terceirizados são plenamente integrados às iniciativas de promoção de saúde e prevenção de acidentes, recebendo o mesmo nível de atenção e cuidado destinado aos colaboradores próprios. Mensalmente, a empresa realiza campanhas e ações voltadas à saúde e segurança, das quais todos os contratados participam, atuando como parte das equipes Bravo.

A empresa mantém um controle rigoroso sobre a documentação e os treinamentos obrigatórios desses profissionais, utilizando o sistema Gestão de Empresas Contratadas (GEC) para acompanhar prazos, certificados e

evidências de conformidade. Todos passam pelo mesmo processo de integração em segurança aplicado aos colaboradores diretos, garantindo que recebam as orientações e capacitações necessárias para desempenhar suas atividades de forma segura e alinhada às políticas corporativas.

Com essa abordagem, a Bravo assegura que saúde, segurança e bem-estar sejam promovidos de maneira uniforme entre colaboradores próprios e terceiros, reforçando seu compromisso com a integridade e o cuidado de todos os profissionais envolvidos em suas operações.

Gestão de empresas contratadas e subcontratadas

A Bravo possui um processo estruturado para a gestão de empresas contratadas e subcontratadas, garantindo que os serviços sejam executados em conformidade com os requisitos de saúde, segurança, meio ambiente e qualidade. Antes do início das atividades, os fornecedores passam por um processo de qualificação, análise documental e integração de HSE, onde são comunicados os riscos, procedimentos e regras aplicáveis às operações.

Todas as atividades realizadas por terceiros são precedidas de análise de riscos e, para atividades críticas, são adotados controles específicos, como Permissões para Trabalho (PT) e medidas adicionais de proteção. Os profissionais contratados também devem atender aos requisitos de capacitação e habilitação exigidos para cada atividade.



Como forma de monitorar o desempenho e a conformidade dos fornecedores, a Bravo realiza inspeções mensais conduzidas pela equipe de HSE, abrangendo tanto as atividades em campo quanto a documentação legal e de segurança dos contratados. Esse processo tem como objetivo verificar a aderência aos procedimentos internos, aos requisitos legais

e às melhores práticas de segurança, promovendo a melhoria contínua e a prevenção de desvios.

Por meio dessa sistemática, a Bravo fortalece a cultura de segurança em toda a sua cadeia de prestação de serviços, assegurando que terceiros atuem alinhados aos mesmos padrões exigidos para suas operações.



Parcerias responsáveis na cadeia de suprimentos

A Bravo segue fortalecendo a governança de sua cadeia de suprimentos, promovendo maior eficiência operacional e ampliando o engajamento de parceiros em práticas responsáveis e sustentáveis. A Bravo encerrou 2025 com 3.899 empresas homologadas aptas a serem fornecedores, incluindo frete e suprimento, representando uma queda de 5,75% no número de cadastrados em relação ao ano anterior; além disso, contou com transportadoras cadastradas e 47 com contratos ativos no ano.

Esse grupo reúne parceiros de categorias consideradas críticas para a operação, como serviços terceirizados de frete e armazenagem, combustíveis e lubrificantes, itens de informática, pneus, manutenção de frotas (peças e serviços), materiais de segurança, materiais para armazenamento e veículos. No total, 83 fornecedores estratégicos passaram por um processo mais aprofundado de avaliação socioambiental, sendo 39 da área de suprimentos e 44 da área de

frete, representando 100% desse público.

A matriz e as filiais da Bravo priorizam a contratação de fornecedores locais e de pequeno porte, promovendo a geração de emprego e fortalecendo a economia local. Essa prática também contribui para o desenvolvimento dessas empresas, gera valor para as comunidades e promove relações de parceria pautadas na confiança e no crescimento conjunto.

As principais diretrizes da gestão socioambiental são a *Política de Compras Sustentáveis e Relacionamento com Fornecedores e Prestadores de Serviços* (disponível [aqui](#)) e o *Código de Conduta Ética de Provedores Externos de Produtos e Serviços* (disponível [aqui](#)), que reúnem os princípios da empresa e orientam todas as relações comerciais estabelecidas com parceiros. Em todos os processos de contratação, a área de Suprimentos e Frete compartilha esses documentos

com os fornecedores, reforçando o compromisso com práticas éticas. Em 2025, 100% dos fornecedores de frete e 100% dos fornecedores de frete e 100% dos fornecedores estratégicos de suprimentos (80/20) passaram por levantamento de informações socioambientais e aderiram ao *Código de Ética* da empresa.

As informações coletadas neste processo são base para a tomada de decisão de continuidade com os fornecedores. Embora sejam autodeclaratórias, a empresa ainda não tem um processo estruturado de checagem destas informações.

A Bravo intensifica o engajamento e o acompanhamento de seus fornecedores, reforçando diretrizes relacionadas à ética, direitos humanos e conformidade trabalhista. Entre os instrumentos adotados estão os formulários de avaliação aplicados aos parceiros estratégicos, que abordam temas como prevenção ao trabalho infantil e ao trabalho análogo ao escravo.

Gestão de fornecedores de logística

Todos os fornecedores envolvidos nas operações logísticas passam por processos estruturados de homologação e análise de integridade, conduzidos pelas áreas de Suprimentos e de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (HSE). Esse processo inclui avaliação documental, *due diligence*, acompanhamento de indicadores de desempenho operacional (KPIs), auditorias presenciais às instalações, garantindo que os parceiros atendam aos requisitos regulatórios, às políticas internas da Bravo e aos padrões exigidos pelos clientes.

A análise de integridade ocorre por meio de um processo estruturado de *due diligence*, conduzido por Suprimentos e HSE:

- Formulário RFI (FO-78)
- Formulário IPTAUD (auditoria documental reforçada)
- Auditoria presencial (HSE + ESG)
- Plano de ação com prazos mandatórios
- Revalidação periódica (a cada dois anos)

Para 2026, a Bravo prevê a estruturação de um modelo de relacionamento baseado em quatro pilares para a gestão de fornecedores: capacidade operacional, saúde, segurança e meio ambiente (HSE), sustentabilidade e competitividade de custos. Esse modelo fortalece o planejamento de longo prazo e contribui para relações mais estratégicas e estruturadas com os parceiros.

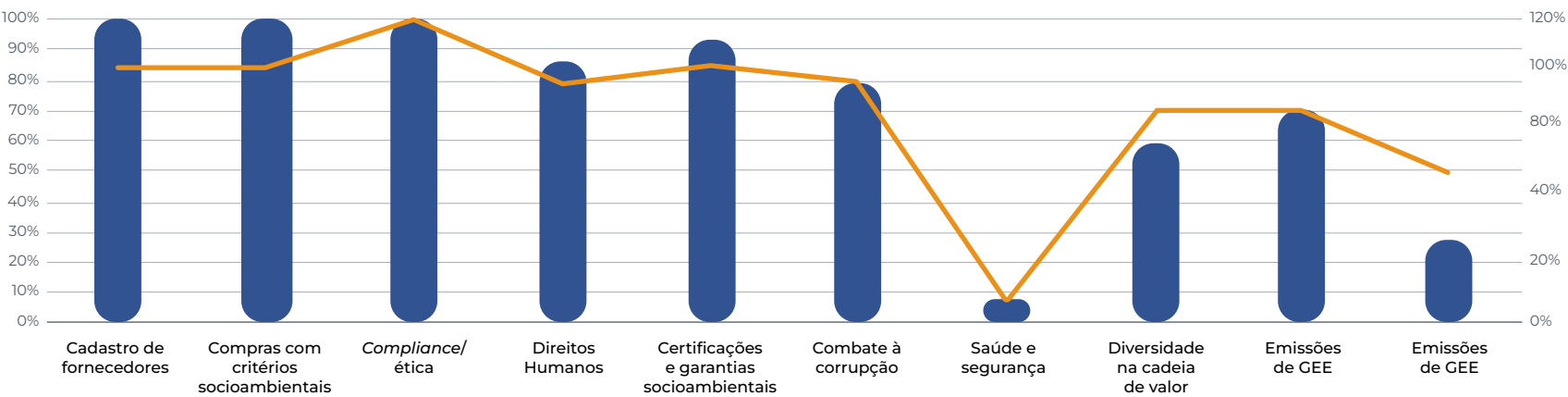
Qualificação de fornecedores

A Bravo também promove iniciativas voltadas à capacitação e qualificação de sua cadeia de valor. Em junho de 2025, o *workshop* Cadeia de Suprimentos Sustentável: Da expectativa à ação. O encontro impactou 47 fornecedores estratégicos em uma agenda voltada à disseminação de boas práticas de gestão, segurança e sustentabilidade, reforçando o papel da empresa como indutora de melhorias e profissionalização em sua rede de fornecedores.





Indicadores de destaque dos fornecedores de frete



- 100% fornecedores cadastrados com informações socioambientais (FO-14)
- 100% de contratos no período que considerou critérios socioambientais na tomada de decisão
- 100% de frete com anuência ao Código de Conduta de Fornecedores
- 86% de fornecedores de frete alinhados aos Direitos Humanos internacionais com prevenção a violações formalizada em seus documentos internos
- 93% de fornecedores de frete que possuem certificações ambientais ou sociais com validade nacional e/ou internacional
- 80% de fornecedores de frete com capacitação em ética e combate à corrupção
- 7% de fornecedores de frete com acidentes de óbitos nos últimos 12 meses
- 59% de fornecedores de frete que possuem diversidade na composição da alta liderança da gestão
- 70% de fornecedores de frete com monitoramento das emissões de GEE de seu controle operacional (escopo 1 e 2)
- 27% de fornecedores de frete com redução comprovada nas emissões de GEE sob seu controle operacional (escopo 1 e 2)

Metas 2026 para a gestão dos fornecedores de frete:

- Reciclagem de treinamento sobre o Código de Conduta de Fornecedores para pelo menos 85% dos fornecedores de frete;
- Colaborar para a construção da cultura de sustentabilidade de 100% dos fornecedores de frete;
- 85% de contratos no período considerando critérios socioambientais na tomada de decisão;
- 80% de fornecedores de frete alinhados aos Direitos Humanos internacionais, com prevenção a violações formalizada em seus documentos internos;
- Ambição de zero acidentes de fornecedores de frete com óbitos nos 12 meses de 2026;
- 70% de fornecedores de frete com diversidade na composição da alta liderança da gestão;
- 70% de fornecedores com monitoramento das emissões de GEE de seu controle operacional (escopo 1 e 2); e
- 50% de fornecedores com redução comprovada nas emissões de GEE sob seu controle operacional (escopo 1 e 2)

Canal de denúncias para fornecedores

A Bravo mantém um **Canal de Denúncias** aberto também aos seus fornecedores e prestadores de serviços, reforçando o compromisso com a ética, a transparência e a integridade em toda a cadeia de suprimentos. O canal é amplamente divulgado e incentiva o reporte de qualquer prática que esteja em desacordo com o *Código de Ética*, com as políticas aplicáveis aos parceiros ou com a legislação vigente.

Por meio do endereço etica@bravolog.com.br, fornecedores, prestadores de serviços e seus profissionais podem comunicar situações que representem possíveis desvios de conduta ou irregularidades. Todas as manifestações recebidas são encaminhadas para análise e investigação, com o devido registro dos fatos e avaliação das medidas cabíveis, incluindo eventuais providências contratuais.

Esse mecanismo fortalece a governança e contribui para a promoção de relações comerciais baseadas em responsabilidade, integridade e respeito às normas legais e éticas

Relacionamento com a sociedade

A Bravo é ciente que seu papel vai além da operação logística e da geração de resultados para clientes e parceiros. Como empresa inserida em diferentes territórios, entende que suas atividades impactam diretamente as comunidades ao seu redor e, por isso, busca construir relações pautadas pelo diálogo, pelo respeito e pela geração de valor compartilhado.

As ações de apoio às comunidades da Bravo são estruturadas de forma descentralizada, com participação ativa das filiais e protagonismo dos Embaixadores da Sustentabilidade, que coordenam ações sociais ao longo do ano conforme necessidades locais.

A companhia também aporta mensalmente a doação de cestas básicas para a organização CARMELO – contribuição que somou, em 2025, um total de R\$ 12,7 mil.

Programas na Bravo

Diga Não às Drogas e Olho Vivo na Estrada

Ao longo do ano, a Bravo promoveu diversas atividades de impacto social nas localidades em que está presente, incluindo campanhas de conscientização sobre temas relevantes, como a importância da doação de sangue. Além disso, programas internos como **Diga Não às**

Drogas e Olho Vivo na Estrada também contribuem para esse compromisso, ao incentivar práticas de direção segura e reforçar a importância da prevenção de acidentes nas rodovias brasileiras, gerando benefícios que ultrapassam os limites da operação da empresa.



Na Mão Certa

A Bravo é signatária do programa **Na Mão Certa**, iniciativa da Childhood Brasil voltada à prevenção e ao enfrentamento da exploração sexual de crianças e adolescentes nas rodovias brasileiras. Ao integrar o programa, a empresa reafirma seu compromisso com a proteção dos direitos humanos e com a promoção de uma cultura de responsabilidade social no setor em que atua e em sua cadeia de valor.

Por meio do programa, a Bravo desenvolve ações contínuas de conscientização voltadas aos motoristas parceiros. A empresa promove a divulgação do tema em seus canais digitais, aborda o assunto durante a integração de novos colaboradores. Também realiza treinamentos específicos e reciclagens periódicas com motoristas mais experientes.

Todos os anos a empresa estrutura um calendário de sensibilização dedicado ao programa, com datas temáticas que estimulam o engajamento dos motoristas e reforçam seu papel como aliados na proteção de crianças e adolescentes. Como parte dessa iniciativa, a Bravo mapeia e orienta os motoristas sobre pontos vulneráveis nas rotas operadas pela empresa, locais

onde há maior risco de violação de direitos desse público, contribuindo para ampliar a prevenção e proteção de crianças e adolescentes.

Datas temáticas:

- Semana da Segurança na Estrada
- Semana Nacional de Prevenção da Gravidez na Adolescência
- Dia da Internet Segura
- Dia Internacional da Mulher
- Dia Mundial da Saúde
- Dia Nacional de Combate ao Abuso e à Exploração Sexual contra Crianças e Adolescentes
- Dia de Enfrentamento ao Trabalho Infantil
- Dia do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA)
- Dia do Caminhoneiro
- Dia dos Pais
- Dia Nacional dos Caminhoneiros
- Dia Internacional contra a Exploração Sexual e o Tráfico de Mulheres e Crianças
- Dia das Crianças
- Dia do Conselho Tutelar
- Dia Internacional dos Direitos Humanos

À Flor da Pele

A Bravo apoia o programa **À Flor da Pele**, iniciativa que já beneficiou mais de 150 mulheres em processo de recuperação após o diagnóstico de câncer de mama ao longo de seis edições. Desenvolvido pelo Hospital Hélio Angotti, em Uberaba (MG), o programa realiza cirurgias gratuitas de reconstrução mamária, contribuindo para a recuperação física e emocional das pacientes.

Além do apoio à iniciativa, a ação também promove a conscientização entre as colaboradoras da empresa por meio de palestras sobre prevenção e diagnóstico precoce do câncer de mama, incentivando-as a disseminar essas informações entre familiares e amigas.



Destaques de 2025

Doação de sangue na Bravo Uberaba

74 colaboradores participaram da campanha, beneficiando cerca de 296 pessoas, pois cada doador pode ajudar, em média, quatro receptores. Mais do que números, a ação fortalece valores como empatia e responsabilidade social.

Doação de Leite

Na filial de Paulínia, uma campanha especial de arrecadação de leite foi vinculada à corrida de rua promovida pelo Sest Senat, totalizando mais de 350 litros de leite doados a instituições que atendem as cidades de Paulínia e Sumaré (SP).

Campanha do Agasalho

Com o apoio dos Embaixadores de Sustentabilidade nas filiais, foram disponibilizadas caixas de coleta para facilitar a participação dos colaboradores. A mobilização resultou na arrecadação de 1.529 peças, entre roupas, calçados, cobertores e meias. As doações foram destinadas a instituições locais que atendem pessoas em situação de vulnerabilidade.



Responsabilidade na prática

No dia 16 de outubro, a equipe de brigadistas da Bravo, na unidade de Luís Eduardo Magalhães (BA), atuou no apoio ao combate a um incêndio ocorrido em uma empresa vizinha do setor algodoeiro. A resposta foi imediata e coordenada, contribuindo para o controle inicial das chamas e para a segurança da área até a chegada do Corpo de Bombeiros.

O episódio evidencia a eficácia dos treinamentos realizados pela empresa e o preparo das equipes para atuar em situações de emergência. Mais do que garantir a segurança de suas próprias operações, a iniciativa demonstra o compromisso da Bravo com a responsabilidade social, ao apoiar a comunidade local em um momento crítico. A atuação solidária da equipe reforça o papel da empresa como parceira do território onde está presente, contribuindo para a proteção das pessoas, do patrimônio e do entorno.

Natal na Bravo

O período de Natal é tradicionalmente um momento de celebração e integração na Bravo, marcando o encerramento de mais um ciclo de conquistas e o reconhecimento às pessoas que fazem parte da trajetória da empresa.

Em 2025, a comemoração contou com uma novidade especial: a entrega de uma cesta natalina fria aos colaboradores, iniciativa pensada para oferecer praticidade, qualidade e cuidado neste período de confraternização. A ação reforça o compromisso da Bravo em valorizar e reconhecer o empenho de seus profissionais.

Além das celebrações internas, o espírito natalino também se refletiu em iniciativas solidárias promovidas em diferentes filiais da companhia. Por meio de ações voluntárias e campanhas de arrecadação, colaboradores se mobilizaram para apoiar comunidades locais, levando apoio, esperança e reforçando o compromisso da Bravo com o desenvolvimento social dos territórios onde atua.

A seguir, destacam-se algumas das iniciativas que marcaram esse período e demonstraram, na prática, o valor da colaboração e da solidariedade.



Colaboradores apadrinham sonhos

As equipes das unidades New Paulínia e CDC Paulínia, localizadas em São Paulo, se mobilizaram em uma ação solidária para apadrinhar crianças e adolescentes atendidos pelo Centro Educacional Rebouças (CER), localizado em Sumaré (SP). A iniciativa resultou na arrecadação de jogos de cartas Uno, caixas de bombons e contribuições financeiras que viabilizaram o aluguel de brinquedos infláveis para a confraternização de fim de ano da instituição.

A campanha de apadrinhamento fez tanto sucesso que conseguimos estender a doação para uma OSC de Paulínia chamada Varal Solidário que tem como objetivo apoiar famílias em situação de vulnerabilidade social com sacolinhas surpresa para as crianças e cestas básicas.

Solidariedade que aquece comunidades

Na filial de Ibioporã (PR), o espírito natalino inspirou iniciativas solidárias voltadas às crianças da comunidade. Colaboradores, com apoio dos Embaixadores da Sustentabilidade, participaram de uma campanha de arrecadação de brinquedos para o Centro Municipal de Educação Infantil Taquara do Reino, mobilizando padrinhos e madrinhas e garantindo presentes para os alunos. Além disso, a Bravo atendeu a um pedido da Associação de Pais e Mestres da Escola Municipal Sebastião Luiz de Oliveira, realizando a doação de chocotones para as cestas natalinas dos estudantes.



Campanha Natal Solidário arrecada esperança

A filial de Luís Eduardo Magalhães (BA) promoveu a campanha *Natal Solidário – Faça a Diferença!* Foram disponibilizadas caixas em pontos estratégicos para arrecadação de alimentos e materiais não perecíveis, além da divulgação nos grupos internos para amplificar a divulgação da campanha.





O novo
acontece
aqui



Inovação para a produtividade

GRI 3-3 Inovação e transformação tecnológica

Abordada como sendo um processo contínuo, integrada à estratégia corporativa da Bravo e alinhada às necessidades do negócio, a inovação é um dos pontos principais para a companhia. Abrangendo tanto soluções internas quanto adoção de novas tecnologias que permitam ganhos em eficiência operacional, segurança, confiabilidade e sustentabilidade, as iniciativas adotadas pela Bravo estão inseridas em uma cultura de inovação aplicada, capaz de apoiar e fortalecer seu posicionamento como uma empresa logística orientada ao futuro e à melhoria contínua.

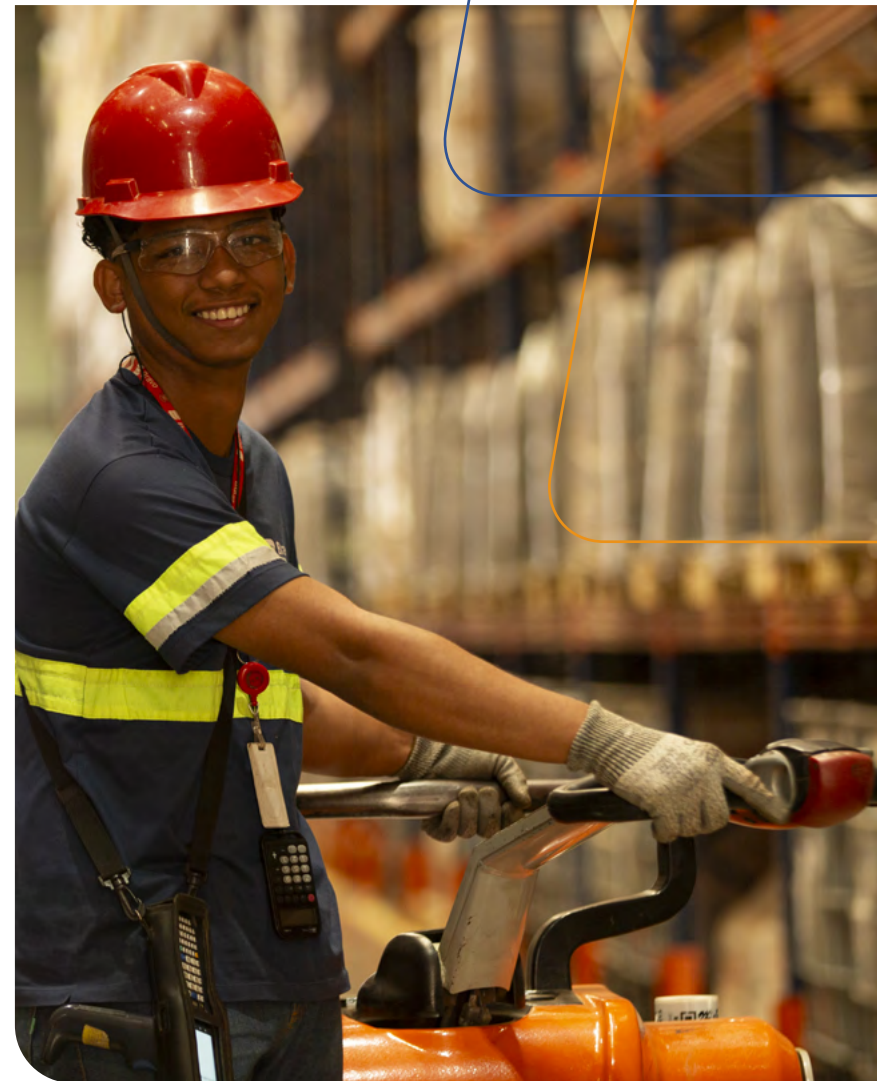
Nesse sentido, 2025 marcou um ponto de inflexão na jornada de transformação digital da Bravo, com avanços significativos que combinaram a evolução de sistemas, a automação de processos

críticos e o fortalecimento da cultura de segurança da informação. Os avanços contínuos nessa área refletem uma visão integrada, na qual a inovação não é um fim em si mesma, mas uma ferramenta para aumentar a eficiência operacional, fortalecer a segurança e melhorar a experiência de clientes e colaboradores.

Ao longo do ano, a área de Inovação da Bravo direcionou seus esforços para a concepção e o desenvolvimento de ideias com alto potencial de impacto – que, após criteriosa avaliação, resultaram em 14 projetos transformacionais. Para cada iniciativa foram definidos líderes responsáveis e estruturado um planejamento estratégico, a ser executado em 2026. Os projetos estão alinhados a três pilares:

- Automação de processos logísticos e administrativos;
- Digitalização de documentos e fluxos operacionais; e
- Uso de dados e democratização da IA para suporte a tomada de decisão.

Essas iniciativas reforçam o compromisso da companhia com a inovação responsável, a eficiência operacional e a geração de valor sustentável para clientes, colaboradores e demais *stakeholders*. Com esses projetos estruturantes em andamento e uma cultura cada vez mais orientada a dados e à automação, a Bravo se posiciona para dar saltos significativos de produtividade nos próximos anos, mantendo o equilíbrio entre a tradição de quase três décadas de história e a necessidade de se adaptar em um mercado cada vez mais competitivo.



Destques em inovação

Evolução de sistemas e automação de processos

Um dos marcos mais relevantes foi a migração do sistema SAP para a versão HANA, uma iniciativa estratégica conduzida pela área de Tecnologia da Informação em parceria com a de Operações. A primeira migração, desenvolvida e preparada ao longo de 2025 e realizada na filial de Uberaba (MG) em janeiro de 2026.

Outra importante iniciativa colocada em prática em 2025 foi o Bot Oferecimento, uma solução que automatiza a roteirização, consolidação de cargas e oferecimento de transporte. Desenvolvida pela equipe de Tecnologia e Desenvolvimento, a inovação tem a proposta de oferecer e distribuir a carga de forma automática, ou seja, sem a intervenção do usuário – aumentando assim a eficiência das operações, reduzindo atrasos e conferindo mais agilidade aos processos logísticos.



Projetos transformacionais e melhorias constantes

A Bravo estruturou um portfólio de 14 projetos com forte componente tecnológico, dos quais cinco foram priorizados para conclusão em 2026. Entre eles, destaca-se um projeto para eliminar etapas manuais na emissão de documentos, reduzindo de sete para uma única etapa o fluxo de impressão; e outro voltado à automação nos acessos aos armazéns, com auto *check-in*, aumentando a segurança e agilidade.

O ano contou com a implementação do posto de biometano em Paulínia (SP). A Bravo hoje conta com 23 caminhões a gás e espera reduzir cerca de 1.000 toneladas de CO₂ por ano.

A conquista do selo Prata da certificação de edificações sustentáveis Leadership in Energy and Environmental Design (Certificação LEED), do U.S. Green Building Council (USGBC) para o armazém de Sorriso (MT) também foi um marco, trazendo aprendizados em eficiência energética e gestão de recursos hídricos, com a instalação de medidores ponto a ponto que já permitiram identificar e corrigir vazamentos.

Segurança da informação e privacidade de dados

GRI 3-3 Privacidade e segurança de dados | 418-1

A cibersegurança é um pilar indissociável da estratégia de Tecnologia da Informação da Bravo. A companhia mantém o compromisso contínuo com a proteção das informações, a integridade dos sistemas e a mitigação de riscos cibernéticos, adotando práticas alinhadas às melhores referências de mercado. Esse posicionamento reforça a confiança de clientes, colaboradores e parceiros, além de contribuir para a resiliência dos processos críticos da operação logística.

A evolução tecnológica da Bravo ocorre de forma estruturada, voltada à confiabilidade, à padronização e à melhoria contínua dos ambientes tecnológicos. Dessa forma, a área de TI atua de maneira integrada com as demais áreas da organização, apoiando iniciativas estratégicas, garantindo a disponibilidade dos sistemas e promovendo um ambiente tecnológico seguro, estável e aderente às exigências regulatórias aplicáveis, incluindo a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD, ou lei 13.709/2018).

A Bravo avançou significativamente na maturidade de sua gestão de segurança

da informação ao longo de 2025, com iniciativas estruturantes que envolveram toda a companhia e consolidaram uma cultura de proteção de dados e conscientização de colaboradores. Além da atualização de sua *Política de Segurança da Informação (leia mais adiante)*, o principal destaque do ano foi o treinamento massivo em cibersegurança, conduzido pela área de Tecnologia da Informação, que alcançou todos os colaboradores com acesso a computadores na empresa.

Pela primeira vez, a Bravo implementou um programa de capacitação em larga escala utilizando uma ferramenta *online* com trilhas de aprendizado sobre *phishing*, engenharia social e outros tipos de ameaças digitais. O treinamento foi estruturado de forma gamificada por meio da plataforma do programa Hacker Rangers, que já está em sua terceira temporada e tem permitido à companhia monitorar a evolução do comportamento dos colaboradores diante de simulações de ataques. O Hacker Rangers auxilia as pessoas a identificarem riscos, evitarem armadilhas e adotarem boas práticas de proteção *online*.

Além disso, a Bravo adquiriu em 2025 três novas soluções de segurança:

Zero Trust Network Access (ZTNA):

Garante acesso aos sistemas com base no princípio de confiança zero, validando continuamente usuários, dispositivos e contexto. Além disso, reduz significativamente a superfície de ataque ao eliminar acessos amplos à rede, aumenta a segurança do acesso remoto, substituindo modelos tradicionais baseados apenas em VPN, e contribui para maior controle e rastreabilidade dos acessos aos recursos corporativos;

Cloud Access Security Broker (Casb):

Proporciona visibilidade e controle sobre o uso de aplicações em nuvem, contribuindo para prevenir acessos não autorizados e uso inadequado de serviços cloud, além de apoiar a conformidade com políticas internas e requisitos regulatórios, como a LGPD. A ferramenta também possibilita a identificação e mitigação de riscos associados ao compartilhamento indevido de informações; e

Data Loss Prevention (DLP): Protege informações sensíveis contra vazamento,

perda ou uso indevido; monitora e controla a movimentação de dados, tanto em ambientes internos quanto externos; reforça a governança de dados e a proteção de informações confidenciais de clientes e da empresa; e ainda contribui para a redução de riscos legais, financeiros e reputacionais.

Essas tecnologias fortalecem o controle de acesso, a proteção de dados e a visibilidade sobre o uso de aplicações e informações, especialmente em ambientes distribuídos e baseados em nuvem.

Em 2025, não houve registros comprovados de vazamento de dados, sejam pessoais ou da Bravo.

Em abril de 2025, a Bravo conquistou o prêmio de “Melhor Programa de Reconhecimento – Reconhecer para Crescer” no programa Hacker Rangers, que reconhece as melhores iniciativas de conscientização em cibersegurança de empresas de todo o país.

Testes e avaliações

Ao longo do ano de 2025, a Bravo Serviços Logísticos manteve e fortaleceu importantes iniciativas em Segurança da Informação e Cibersegurança, com foco na proteção dos dados, na mitigação de riscos cibernéticos e na garantia da continuidade do negócio. Entre as principais iniciativas mantidas, destacam-se a execução de testes de intrusão (Pentest) com empresa especializada, a realização de testes periódicos de *phishing*. Foram promovidos treinamentos recorrentes em cibersegurança para os colaboradores, alcançando mais de 2.000 participantes. Além disso, os dados obtidos nos treinamentos foram relacionados aos resultados dos testes de phishing, realizados com mais de 1.600 colaboradores, permitindo uma análise mais assertiva da efetividade das ações de conscientização. Com bom resultado, o teste contou com uma redução de 33% de exposição a risco e, com isso, maior resiliência dos colaboradores em relação a 2024.

Em 2025, a Bravo deu um passo além em sua estratégia de longo prazo ao iniciar um projeto de avaliação de seu ambiente de

segurança com base no *framework* da agência National Institute of Standards and Technology (NIST), dos EUA. A companhia contratou um parceiro especializado para conduzir um diagnóstico completo, que resultou em um planejamento estratégico de segurança da informação para os próximos três anos. Este plano, finalizado em dezembro de 2025, estabelece um *roadmap* para elevar a maturidade da empresa no tema, com metas objetivas de evolução da nota de segurança. O ano de 2026 marca o início da execução desse planejamento, que abrange desde a melhoria de controles técnicos até o aprimoramento da governança de dados.

Apesar dos avanços, a Bravo reconhece que o desafio de cibersegurança é contínuo. A empresa monitora tentativas de ataque diariamente. A combinação de autenticação multifator (MFA, na sigla em inglês), monitoramento comportamental e capacitação constante tem se mostrado eficaz para neutralizar tentativas de acesso não autorizado.

Capacitação contínua

Ao longo de 2025, a equipe de TI da Bravo recebeu ainda dois programas para o desenvolvimento de suas habilidades e conhecimentos:

Programa de treinamento

interno: Incentivo ao desenvolvimento de *hard* e *soft skills*, com compartilhamento de conhecimento por meio de palestras e treinamentos internos. Em 2025, foram realizados 13 encontros desse tipo; e

Plataforma de capacitação:

Manutenção do acesso da equipe à plataforma de treinamentos Alura.

Políticas corporativas

Em um ambiente digital cada vez mais regulado e competitivo, dispor de políticas corporativas de segurança da informação e privacidade é essencial para a sustentabilidade e a credibilidade de qualquer organização. Esses documentos estruturam a proteção dos ativos mais críticos da empresa, que são seus dados, e consolidam a confiança com clientes, colaboradores e parceiros. A Bravo dispõe de regras claras sobre esses temas em dois documentos: a *Política de Segurança da Informação* e a *Política de Privacidade*. Ambas são o alicerce para uma operação íntegra, segura e alinhada à legislação e às melhores práticas do mercado.

Política de Segurança da Informação

Fundamentada nos pilares da confidencialidade, integridade e disponibilidade, a *Política de Segurança da Informação da Bravo*, cuja mais recente revisão foi feita em setembro de 2025, prioriza a proteção de dados pessoais e se aplica a todos os colaboradores contratados, parceiros e fornecedores que acessam ou processam informações da empresa.

No que se refere a controles organizacionais, a Bravo adota regras rigorosas para gestão de acessos físicos e lógicos, com provisionamento e revogação centralizados via Active Directory e revisões periódicas. A transferência de informações exige o uso de criptografia e canais homologados, como Microsoft 365 e Sharepoint. A gestão de ativos é mantida por inventário, com diretrizes claras que proíbem o uso

pessoal de equipamentos e informações corporativas. Incidentes de segurança devem ser imediatamente notificados e tratados por meio de ações corretivas, incluindo contenção, coleta de evidências e comunicação às partes interessadas. Também é protegida a propriedade intelectual, assegurando o cumprimento de licenças, e classifica as informações em três níveis (público, interno e confidencial) para orientar o tratamento adequado.

Em relação aos controles físicos, a empresa implementa perímetros de segurança com portarias, câmeras, alarmes, barreiras físicas e controle de acesso por crachá RFID ou biometria, além de proteções contra desastres naturais. Nos controles tecnológicos, a Bravo exige configuração segura de dispositivos com *firewall* e antivírus, gerenciamento exclusivo de redes pela área de Tecnologia da Informação, *backups* regulares testados, uso de criptografia para

assegurar confidencialidade e integridade, varreduras periódicas de vulnerabilidades e adoção de práticas de desenvolvimento seguro em todo o ciclo de vida de sistemas e *softwares*.

A política é revisada anualmente ou mediante mudanças significativas no ambiente de negócios. Todos os envolvidos devem assinar um Termo de Ciência, formalizando o compromisso com as normas estabelecidas para garantir a segurança da informação em toda a organização.

A *Política de Segurança da Informação* da Bravo pode ser acessada [aqui](#).

Política de Privacidade

Outra importante normativa da Bravo é a sua *Política de Privacidade*, que descreve como a empresa coleta, usa, armazena e protege os dados pessoais dos usuários de seus sites – sempre em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

O documento identifica quem é o controlador e o encarregado de proteção dos dados, estabelece os tipos de informações que são coletadas, (tanto fornecidas pelos usuários quanto coletadas automaticamente), define a finalidade do uso de cada uma delas e a forma como podem ser compartilhadas. Além disso, a Política também trata do uso de *cookies* e do armazenamento dos dados, bem como dos direitos dos usuários de solicitarem a exclusão de suas informações.

A *Política de Privacidade* da Bravo pode ser consultada [aqui](#).

Rumo a novas estradas



O compromisso com um futuro sustentável

O ano de 2025 foi um momento de consolidação do nível de serviço ao cliente e no aumento do cuidado com a segurança dos colaboradores. A produtividade da frota cresceu cerca de 20%, e a cultura de segurança evoluiu significativamente, com uma redução de 70% nos acidentes com afastamento. São marcos importantes de uma jornada que continua.

Além disso, a estratégia é clara: acompanhado do foco no cliente, está o olhar atento aos colaboradores. A Bravo tem um forte compromisso com as pessoas e em criar equipes com alto despenho.

Para 2026 e o futuro, a inovação é a chave para a Bravo: incorporando soluções tecnológicas, estabelecendo novas e mais eficientes formas de operar. Projetos transformacionais desenvolvidos em 2025 serão implementados, assegurando o aprimoramento contínuo dos processos e a qualidade dos serviços.

Esta inovação está intrinsicamente ligada à agenda da sustentabilidade, que se consolida como um verdadeiro diferencial competitivo. A Bravo já é um case de sucesso com seu ponto de abastecimento de biometano, e para 2026 a meta é escalar essa solução para tornar o combustível sustentável mais acessível. Além disso, o avanço na obtenção de certificações demonstra o compromisso com a gestão ambiental de ponta. A recém-adquirida capacidade de transportar seus próprios resíduos, otimizando rotas e reduzindo custos e emissões, é outro exemplo de como a sustentabilidade é tratada como um vetor de eficiência.

A Bravo não apenas busca ser mais eficiente, mas também se posiciona como uma indutora de boas práticas em seu setor, utilizando seu conhecimento em ESG para criar soluções customizadas para clientes e, assim, garantir sua relevância e competitividade no longo prazo.

Anexos





Colaboradores próprios (empregados e dirigentes)

GRI 2-7

Gênero	2023	2024	2025	Variação 2024-2025
Mulheres	802	977	1.043	6,7%
Homens	3.486	3.928	4.127	5%
Total	4.288	4.905	5.170	5,4%

Faixa etária	2023	2024	2025	Variação 2024-2025
Abaixo de 30 anos	1.628	1.853	1.871	6,7%
Entre 30 e 50 anos	2.215	2.503	2.607	1,7%
Acima de 50 anos	445	549	692	5,9%
Total	4.288	4.905	5.170	5,4%

Região	2023	2024	2025	Variação 2024-2025
Região Norte	0	17	37	117,6%
Região Nordeste	288	297	369	24,2%
Região Centro-Oeste	1.408	1.553	1.657	6,7%
Região Sudeste	2.301	2.667	2.714	1,7%
Região Sul	291	371	393	5,9%
Total	4.288	4.905	5.170	5,4%

Tipo de contrato de trabalho e gênero	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Tempo determinado	167	86	253	422	63	485	816	104	920
Tempo indeterminado	3.318	717	4.035	3.506	914	4.420	3.311	939	4.250
Total	3.485	803	4.288	3.928	977	4.905	4.127	1.043	5.170



Região e gênero	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Norte	0	0	0	14	3	17	26	11	37
Nordeste	335	33	288	258	39	297	324	45	369
Centro-Oeste	1.144	265	1.409	1.229	324	1.553	1.336	321	1.657
Sudeste	1.848	452	2.300	2.126	541	2.667	2.118	596	2.714
Sul	238	53	291	301	70	371	323	70	393
Total	3.485	803	4.288	3.928	977	4.905	4.127	1.043	5.170

Jornada de trabalho e gênero	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Jornada integral	3.485	803	4.288	3.928	977	4.905	4.127	1.043	5.170
Jornada parcial (meio período)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	3.485	803	4.288	3.928	977	4.905	4.127	1.043	5.170

Categoria funcional e gênero	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretores/ presidente	1	1	2	7	1	8	7	2	9
Gerentes	56	4	60	57	7	64	80	6	86
Supervisores/ coordenadores	188	44	232	208	55	263	310	109	419
Administrativos	549	620	1.169	628	736	1.364	570	734	1.304
Operacionais	2.691	134	2.825	3.028	178	3.206	3.160	192	3.352
Total	3.485	803	4.288	3.928	977	4.905	4.128	1.043	5.170



Categoria funcional e faixa etária

	2023				2024				2025			
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Total	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Total	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Total
Diretores/ presidente	0	1	1	1	2	3	5	8	0	4	5	9
Gerentes	2	47	11	60	4	48	12	64	2	60	26	86
Supervisores / coordenadores	57	164	11	232	50	199	14	263	90	303	26	419
Administrativos	698	444	27	1.169	760	560	44	1.364	749	493	60	1.304
Operacionais	871	1.559	395	2.825	1.039	1.692	475	3.206	1.030	1.746	576	3.352
Total	1.628	2.215	445	4.288	1.853	2.502	550	4.905	1.871	2.608	693	5.170

Trabalhadores que não são colaboradores próprios

GRI 2-8

Estagiários e aprendizes, por gênero

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Estagiário	0	2	2	4	0	4	0	2	2
Jovem/ Adolescente Aprendiz	28	51	79	22	55	77	49	60	109
Total	28	53	81	26	55	81	49	62	111

Trabalhadores que não são empregados (Terceirizados)

GRI 2-8

Em 2025, a Bravo teve como média mensal de colaboradores terceirizados de 220 posições. As categorias de serviços englobadas envolvem:

- Auxiliar Serviços Gerais
- Assistente de Segurança Patrimonial
- Auxiliar de Limpeza
- Auxiliar de Movimentação e Armazenagem
- Conferente
- Operador de Empilhadeira
- Operador de Transpaleta



Rotatividade

GRI 401-1

Total e taxa de admissões em caráter de substituição e nova vaga, por faixa etária

	2023		2024		2025	
	Total	Taxa	Total	Taxa	Total	Taxa
Abaixo de 30 anos	1.036	51,31%	1.195	48,62%	1.387	54,87%
Entre 30 e 50 anos	897	44,43%	1.143	46,50%	993	39,28%
Acima de 50 anos	86	4,26%	120	4,88%	148	5,85%
Total	2.019	100,00%	2.458	100,00%	2.528	100%

Total e taxa de admissões em caráter de substituição e nova vaga, por gênero

	2023		2024		2025	
	Total	Taxa	Total	Taxa	Total	Taxa
Mulheres	481	23,82%	535	21,77%	536	21,20%
Homens	1.538	76,18%	1.923	78,23%	1.992	78,80%
Total	2.019	100,00%	2.458	100,00%	2.528	100%

Total e taxa de admissões em caráter de substituição e nova vaga, por região

	2023		2024		2025	
	Total	Taxa	Total	Taxa	Total	Taxa
Norte	0	0,00%	29	1,2%	38	1,5%
Nordeste	204	10,10%	150	6,1%	195	7,7%
Centro Oeste	776	38,43%	850	34,6%	896	35,4%
Sudeste	940	46,56%	1.254	51,0%	1.226	48,5%
Sul	99	4,90%	175	7,1%	173	6,8%
Total	2.019	100,00%	2.458	100,00%	2.528	100%



Colaboradores próprios (empregados e dirigentes) que deixaram a empresa e taxa de rotatividade, por faixa etária

	2023		2024		2025	
	Total	Taxa	Total	Taxa	Total	Taxa
Abaixo de 30 anos	1.115	46,28%	799	42,03%	1.077	52,69%
Entre 30 e 50 anos	1.173	48,69%	979	51,50%	839	41,05%
Acima de 50 anos	121	5,03%	123	6,47%	128	6,26%
Total	2.409	100,00%	1.901	100,00%	2.044	100%

Colaboradores próprios (empregados e dirigentes) que deixaram a empresa e taxa de rotatividade, por gênero

	2023		2024		2025	
	Total	Taxa	Total	Taxa	Total	Taxa
Mulheres	491	20,39%	354	18,62%	461	22,55%
Homens	1.918	79,61%	1.547	81,38%	1.583	77,45%
Total	2.409	100,00%	1.901	100,00%	2.044	100%

Colaboradores próprios (empregados e dirigentes) que deixaram a empresa e taxa de rotatividade, por região

	2023		2024		2025	
	Total	Taxa	Total	Taxa	Total	Taxa
Norte	0	0,00%	29	1,2%	38	1,5%
Nordeste	204	10,10%	150	6,1%	195	7,7%
Centro Oeste	776	38,43%	850	34,6%	896	35,4%
Sudeste	940	46,56%	1.254	51,0%	1.226	48,5%
Sul	99	4,90%	175	7,1%	173	6,8%
Total	2.019	100,00%	2.458	100,00%	2.528	100%

Taxa de rotatividade sobre o total de colaboradores

	2023			2024			2025		
	Total de colaboradores	Número	Taxa	Total de colaboradores	Número	Taxa	Total de colaboradores	Número	Taxa
Admissões por substituição e nova vaga	4.288	2.019	47,08%	3.707	1.927	51,98%	5.170	1.032	20,00%
Colaboradores que deixaram a empresa	4.288	2.409	56,18%	3.707	1.366	36,85%	5.170	2.044	40,00%



Licenças

GRI 401-3

Colaboradores que tiveram direito a usufruir de licença maternidade/paternidade

	2023	2024	2025	2023/2024	2024/2025
Mulheres	79	68	113	-13,92%	66,18%
Homens	24	40	43	66,67%	7,50%

Colaboradores que tiraram a licença maternidade/paternidade no ano vigente

	2023	2024	2025	2023/2024	2024/2025
Homens (A+E)	79	68	113	-13,92%	66,18%
Mulheres (B+F)	24	40	43	66,67%	7,50%

Colaboradores que tiraram a licença maternidade/paternidade no ano vigente, e cuja licença termina no ano vigente

	2023	2024	2025	2023/2024	2024/2025
Homens (início ano vigente, término ano vigente: A)	0	53	112	—	111,32%
Mulheres (início ano vigente, término ano vigente: B)	20	28	31	40%	10,71%
Homens (início ano anterior, término ano vigente: C)	0	0	0	—	—
Mulheres (início ano anterior, término ano vigente: D)	5	4	4	-20%	0%

Colaboradores que tiraram a licença maternidade/paternidade no ano vigente, e cuja licença termina no ano seguinte

	2023	2024	2025	2023/2024	2024/2025
Homens (início ano vigente, término ano vigente: E)	0	15	1	—	-93,3%
Mulheres (início ano vigente, término ano vigente: F)	4	12	12	200%	0%

Colaboradores com expectativa de retorno no ano vigente

	2023	2024	2025	2023/2024	2024/2025
Homens (A+C)	79	53	112	-32,9%	111,32%
Mulheres (B+D)	20	28	35	40%	25%

Colaboradores que retornaram ao trabalho, no período de relatório, após o término da licença maternidade/paternidade

	2023	2024	2025	2023/2024	2024/2025
Homens (ano vigente: G) (valor máximo = A+C)	79	52	112	-34,18%	115,38%
Mulheres (ano vigente: H) (valor máximo = B+D)	20	13	35	-35%	169,23%
Homens (ano anterior: I)	0	0	0	—	—
Mulheres (ano anterior: J)	5	4	0	-20%	-100%



Colaboradores que não retornaram ao trabalho, no período de relatório, após o término da licença maternidade/paternidade

	2023	2024	2025	2023/2024	2024/2025
Homens ((A+C)-G)	0	0	0	—	—
Mulheres ((B+D)-H)	14	2	8	-85,7%	300%

Colaboradores que voltaram a trabalhar após a licença maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregadas 12 meses após o retorno ao trabalho

	2023	2024	2025	2023/2024	2024/2025
Homens (L) (valor máximo = I)	79	67	96	-15,19%	43,28%
Mulheres (M) (valor máximo = J)	10	23	24	130%	4,35%

Diversidade

Percentual de colaboradores, por categoria funcional, por gênero

GRI 405-1

		2023			2024			2025		
		Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
Diretores/Presidente	Total	1	1	2	1	7	8	2	7	9
	%	50,00%	50,00%	100%	12,5%	87,5%	100%	22,22%	77,78%	100%
Gerentes	Total	4	56	60	7	57	64	6	81	87
	%	6,67%	93,33%	100%	11,00%	89,00%	100%	6,90%	93,10%	100%
Supervisores/Coordenadores	Total	44	188	232	55	208	263	109	310	419
	%	18,97%	81,03%	100%	21,00%	79,00%	100%	26,01%	73,99%	100%
Administrativos	Total	619	550	1.169	736	628	1.364	734	569	1.303
	%	52,95%	47,05%	100%	54,00%	46,00%	100%	56,33%	43,67%	100%
Operacionais	Total	134	2.691	2.825	178	3.028	3.206	192	3.160	3.352
	%	4,74%	95,26%	100%	5,65%	94,45	100%	5,73%	94,27%	100%
Total	Total	802	3.486	4.288	977	3.928	4.905	1.043	4.127	5.170
	%	18,70%	81,30%	100%	20%	80%	100%	20,17%	79,83%	100%



Percentual de colaboradores, por categoria funcional, por faixa etária

		2023		2024		2025	
		Número	%	Número	%	Número	%
Diretores/Presidente	Abaixo de 30 anos	0	0%	0	0%	0	0%
	Entre 30 e 50 anos	1	0%	3	0%	4	0%
	Acima de 50 anos	1	0%	5	1%	5	1%
Gerentes	Abaixo de 30 anos	2	0%	4	0%	2	0%
	Entre 30 e 50 anos	47	2%	48	2%	60	2%
	Acima de 50 anos	11	2%	12	2%	25	4%
Supervisores/Coordenadores	Abaixo de 30 anos	57	4%	50	3%	90	5%
	Entre 30 e 50 anos	164	7%	199	8%	303	12%
	Acima de 50 anos	11	2%	14	3%	26	4%
Administrativos	Abaixo de 30 anos	698	43%	760	41%	749	40%
	Entre 30 e 50 anos	444	20%	560	22%	494	19%
	Acima de 50 anos	27	6%	44	8%	60	9%
Administrativos	Abaixo de 30 anos	0	0%	0	0%	0	0%
	Entre 30 e 50 anos	0	0%	0	0%	0	0%
	Acima de 50 anos	0	0%	0	0%	0	0%
Operacionais	Abaixo de 30 anos	871	54%	1.039	56%	1.030	55%
	Entre 30 e 50 anos	1.559	70%	1.692	68%	1.746	67%
	Acima de 50 anos	395	89%	475	86%	576	83%
Total	Abaixo de 30 anos	1.628	100%	1.853	100%	1.871	100%
	Entre 30 e 50 anos	2.215	100%	2.502	100%	2.607	100%
	Acima de 50 anos	445	100%	550	100%	692	100%



Percentual de colaboradores negros, por categoria funcional

	2023		2024		2025	
	Número	%	Número	%	Número	%
Diretores/ presidente	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerentes	8	1,37%	0	0,00%	2	0,40%
Supervisores	20	3,43%	9	2,94%	17	3,43%
Coordenadores	12	2,06%	8	2,61%	10	2,02%
Administrativos	159	27,27%	65	21,24%	116	23,39%
Vendedores	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Operacionais	384	65,87%	224	73,20%	351	70,77%
Total	583	100,00%	306	100,00%	496	100,00%

Percentual de colaboradores indígenas, por categoria funcional

	2023		2024		2025	
	Número	%	Número	%	Número	%
Diretores/ presidente	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerentes	1	1,16%	1	14,29%	1	5,56%
Supervisores	5	5,81%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenadores	24	27,91%	0	0,00%	2	11,11%
Administrativos	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Vendedores	56	65,12%	6	85,71%	15	83,33%
Operacionais	86	100%	7	100%	18	100%
Total	583	100,00%	306	100,00%	496	100,00%



Percentual de colaboradores PcDs, por categoria funcional

	2023		2024		2025	
	Número	%	Número	%	Número	%
Diretores/ presidente	0	0%	0	0%	0	0%
Gerentes	0	0%	0	0%	2	7%
Supervisores/ Coordenadores	3	15%	4	12%	4	14%
Administrativos	12	60%	25	74%	18	64%
Vendedores	0	0%		0%	0	0%
Operacionais	5	25%	5	15%	4	14%
Total	20	100%	34	100%	28	100%



Colaboradores com deficiência (PcD): categoria funcional e gênero

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretores/ presidente	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerentes	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Supervisores	1	0	1	3	0	3	4	0	4
Coordenadores	2	0	2	1	0	1	0	0	0
Administrativos	9	3	12	18	7	25	10	8	18
Operacionais	5	0	5	5	0	5	4	0	4
Total	17	3	20	27	7	34	20	8	28

Colaboradores pardos: categoria funcional e gênero

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretores/presidente	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Gerentes	22	2	24	24	2	26	26	3	29
Supervisores	44	10	54	76	21	97	135	43	178
Coordenadores	30	7	37	43	12	55	41	13	54
Administrativos	2.217	245	2.462	445	499	944	274	392	666
Operacionais	1.064	53	1.117	2.116	132	2.248	1.956	125	2.081
Total	3.377	317	3.694	2.704	666	3.370	2.433	576	3.009



Colaboradores negros: categoria funcional e gênero

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretores/ presidente	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerentes	7	1	8	0	0	0	2	0	2
Supervisores	16	4	20	7	2	9	15	2	17
Coordenadores	10	2	12	6	2	8	8	2	10
Administrativos	75	84	159	27	38	65	58	58	116
Operacionais	366	18	384	212	12	224	336	15	351
Total	474	109	583	252	54	306	419	77	496

Colaboradores brancos: categoria funcional e gênero

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretores/ presidente	1	1	2	7	1	8	6	2	8
Gerentes	21	2	23	31	5	36	51	3	54
Supervisores	43	9	52	26	6	32	71	32	103
Coordenadores	31	7	38	39	9	48	33	15	48
Administrativos	215	241	456	149	188	337	232	269	501
Operacionais	1.049	52	1.101	616	32	648	778	49	827
Total	1.360	312	1.672	868	241	1.109	1.171	370	1.541



Colaboradores amarelos: categoria funcional e gênero

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretores/ presidente	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerentes	2	0	2	0	0	0	0	0	0
Supervisores	4	1	5	1	0	1	1	1	2
Coordenadores	3	1	4	1	0	1	1	0	1
Administrativos	24	26	50	1	4	5	4	12	16
Operacionais	113	6	119	28	1	29	44	3	47
Total	146	34	180	31	5	36	50	16	66

Colaboradores indígenas: categoria funcional e gênero

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretores/ presidente	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerentes	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Supervisores	3	1	4	0	0	0	0	0	0
Coordenadores	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Administrativos	11	13	24	0	0	0	1	1	2
Operacionais	54	2	56	5	1	6	15	0	15
Total	70	16	86	6	1	7	17	1	18



Proporção da remuneração média de mulheres e homens, por categoria

GRI 405-2

	2023			2024			2025		
	Mulheres	Homens	Proporção	Mulheres	Homens	Proporção	Mulheres	Homens	Proporção
Diretores/ Presidente	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Gerentes	10.733	10.378	1,03	12.388	10.278	1,21	10.997,52	9.701,52	1,13
Coordenadores	5.225	5.119	1,02	5.723	5.343	1,07	6.847,66	5.896,84	1,16
Supervisores	4.556	4.418	1,03	4.286	4.099	1,05	4.714,14	4.543,24	1,04
Administrativos	2.405	3.006	0,80	3.478	3.747	0,93	3.048,24	3.162,05	0,96
Operacionais	2.508	2.347	1,07	2.694	2.956	0,91	2.447,55	2.598,40	0,94
Total	5.085	5.054	1,01	5.714	5.285	1,08	5.611,02	5.180,41	1,08

Trabalho

Colaboradores próprios (empregados e dirigentes) cobertos por acordos de negociação coletiva

GRI 407-1

	2023	2024	2025
Colaboradores cobertos por acordos de negociação coletiva	4.288	4.905	5.170
Total de colaboradores	4.288	4.905	5.170
Percentual	100,0%	100,0%	100,0%



Avaliação de desempenho

GRI 404-3

Percentual do total de colaboradores próprios (empregados e dirigentes), discriminados por gênero e categoria funcional, que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira*

		2024			2025		
		Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
Diretores/ Presidente	Total	2	6	8	2	6	8
	Avaliados	1	4	5	1	4	5
	Percentual	50%	67%	63%	60,0%	200,0%	0,1%
Gerentes	Total	7	72	79	6	81	87
	Avaliados	6	67	73	6	78	84
	Percentual	86%	93%	92%	7%	92,9%	2,2%
Supervisores/ Coordenadores	Total	56	185	241	62	206	268
	Avaliados	52	180	232	56	202	258
	Percentual	93%	97%	96%	21,7%	78,3%	6,6%
Administrativos	Total	653	556	1209	834	971	1805
	Avaliados	636	546	1182	745	595	1340
	Percentual	97%	98%	98%	55,6%	44,4%	34,4%
Operacionais	Total	109	2166	2275	221	2772	2993
	Avaliados	109	2139	2248	180	2234	2414
	Percentual	100%	99%	99%	7,5%	92,5%	62,0%
Total	Total	825	2982	3807	1031	3582	5.170
	Avaliados	803	2935	3738	871	3022	3893
	Percentual	97%	98%	98%	22,37%	77,63%	75,29%

*A Bravo implementou uma nova forma de implementação de avaliação de desempenho dos colaboradores em 2024, portanto não tem dado histórico de 2023 para apresentar no reporte deste ano. A gestão do processo prevê acompanhar o histórico ao longo dos anos como processo evolutivo para atingir o maior número de colaboradores e se compromete em trazer os dados nos próximos ciclos de relato.

Sumário GRI





Sumário de conteúdo da GRI

Declaração de uso: A Bravo segue como inspiração as Normas GRI para o período de janeiro a dezembro de 2025. GRI usada é o Standard de Fundamentos 2021

NORMA	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO	
			Requisito omitido	Motivo
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	A organização e suas práticas de relato			
	2-1 Detalhes organizacionais	Bravo Serviços Logísticos Ltda. Rodovia BR-050, Km 185 – loja 8		
	2-2 Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização			Informação confidencial. As Demonstrações Financeiras são auditadas pela KPMG e não são divulgadas publicamente.
	2-3 Período do relatório, frequência e ponto de contato	Pág 4		
	2-4 Reformulações de informações	Esta edição do reporte da Bravo não apresenta altera reformulações de informações das informações já publicadas dos anos de 2023 e 2024.		
	2-5 Garantia externa	<u>Carta de asseguração da SGS</u>		
	Atividades e trabalhadores			
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Págs 59 e 89		
	2-7 Empregados	Pág 106		
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	Págs 89 e 108	2-8 b, c	Informação indisponível. A Bravo segue avançando nos controles e monitoramento dos colaboradores terceirizados e projeta publicar este indicador de forma completa no próximo ciclo de relato.
	Governança			
	2-9 Estrutura e composição de governança	Págs 33 e 35		
	2-10 Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	O CEO é o responsável direto pela seleção, contratação e avaliação da alta liderança.		
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	Págs 33 e 35		
	2-12 Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	O board, sob liderança do CEO, da companhia é responsável pela gestão de impactos da Bravo.		



NORMA	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO	
			Requisito omitido	Motivo
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	A área de Gestão de Qualidade é responsável por monitorar e gerenciar os impactos na rotina da organização, levando o tema ao <i>board</i> , sob liderança do CEO, em reuniões mensais.		
	2-14 Papel do mais alto órgão de governança nos relatórios de sustentabilidade	O CEO, papel de mais alta liderança da organização, acompanhou o processo de reporte e validou todo o conteúdo presente no material.		
	2-15 Conflitos de interesse	Pág 36		
	2-16 Comunicação de preocupações críticas	A Bravo conta com o GT de Sustentabilidade, que é responsável por levar as preocupações ESG para o CLevel. Além disso, conta com o canal E-Ouvir para recebimento de manifestação e preocupação dos colaboradores, além do Fale Conosco que tem o mesmo objetivo para o público externo. Os principais apontamentos deste dois canais são levados ao CLevel conforme governança própria descritas ao longo deste reporte.		
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	A reunião mensal do board sobre gerenciamento de riscos e impactos é o espaço em que isso acontece. A área de Gestão de Qualidade, também responsável pelo tema de riscos, tem o papel de condução nesse sentido. A Bravo também conta com um GT de Sustentabilidade com a participação de toda a liderança executiva da Bravo (diretoria e CEO). O encontro tem periodicidade bimestral e é um fórum em que a agenda estratégica ESG e preocupações críticas da gestão do tema são debatidos.		
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Pág 36		
	2-19 Políticas de remuneração	Clique aqui e acesse a Política de Remuneração da Bravo que contempla todos os seus colaboradores.		
	2-20 Processo para determinar a remuneração	As políticas de remuneração levam em consideração as regras do acordo de quotistas, bem como, o resultado operacional da empresa		
	2-21 Índice de remuneração total anual	Em 2025, a remuneração do CEO se manteve em 12 vezes a média geral da remuneração de todos os colaboradores.		



NORMA	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO	
			Requisito omitido	Motivo
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	Estratégia, políticas e práticas			
	2-22 Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Págs 5 e 29		
	2-23 Compromissos / políticas formais	Pág 37		
	2-24 Incorporando compromissos / políticas formais	Pág 37		
	2-25 Processos para remediar impactos negativos	A reunião mensal do board sobre gerenciamento de riscos e impactos é o espaço em que isso acontece. A área de Gestão de Qualidade, também responsável pelo tema de riscos, tem o papel de condução nesse sentido. Além disso, o canal e-ouvir é considerado um canal para levantamento de impactos negativos aos colaboradores e, com isso, as tratativas podem ser consideradas processos de remediação nesse sentido.		
	2-26 Mecanismos para buscar aconselhamento e levantar preocupações	A reunião mensal do board sobre gerenciamento de riscos e impactos é o espaço em que isso acontece. A área de Gestão de Qualidade, também responsável pelo tema de riscos, tem o papel de condução nesse sentido.		
	2-27 Conformidade com as leis e regulamentos	Em 2025, foram 1.613 autuações com multas de trânsito. Dentre os principais motivos estão: excesso de peso, excesso de velocidade e ausência de farol diurno. Além disso, a Bravo não registrou nenhuma não conformidade com leis e regulamentos.		
	2-28 Participação em Associações	Pág 18		
	Engajamento de stakeholders			
	2-29 Abordagem para o envolvimento das partes interessadas	Pág 59		
	2-30 Acordos coletivos	Um total de 5.170 colaboradores são cobertos por acordos coletivos (100%). Os demais colaboradores não cobertos são relativos a jovens aprendiz, estagiários, entre outros, os quais seguem suas devidas regulações.		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	Pág 40		
	3-2 Lista de temas materiais	Pág 42		
TEMA MATERIAL: Valorização e desenvolvimento do capital humano				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Págs 64 e 69		
GRI 201: Desempenho Econômico	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	Atualmente, a Bravo não dispõe de plano de aposentadoria para seus colaboradores.		



NORMA	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO	
			Requisito omitido	Motivo
GRI 401: Emprego	401-1 – Novas contratações de empregados e rotatividade de empregados	Pág 109		
	401-2 – Benefícios para empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período	A Bravo disponibiliza seus pacotes de benefícios a todos os colaboradores próprios. Os estagiários recebem pacote de benefícios específico por conta da carga horária e tipo de vínculo de contrato de trabalho.		
	401-3 Licença maternidade/paternidade	Págs 68 e 111		
GRI 402: Relações de Trabalho	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais		402 a b	A Bravo não tem um procedimento formalizado para aviso sobre mudanças operacionais e se compromete em avançar no próximo ciclo um definir em procedimento operacional específico.
GRI 404: Treinamento e educação	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Pág 73	404-1 a i ii	Informação indisponível. O processo de acompanhamento de treinamentos da Bravo passou por uma atualização nos anos de 2024/2025 para integração junto ao novo sistema de gestão de pessoas, o LG. Com isso, optou-se por reportar o indicador de treinamentos sem a série histórica dos anos anteriores e sem apresentar o dado de forma segmentada por gênero e cargo. A Bravo se compromete a publicar as informações disponíveis da forma mais completa possível para o próximo reporte.
GRI 404: Treinamento e educação	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	Pág 70		
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Pág 119		
GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva	Operações e fornecedores onde o direito à liberdade de associação e negociação coletiva corre risco de violação.	100% dos colaboradores próprios têm seu direito à liberdade de associação e negociação coletiva assegurados pela Bravo. Não existem operações próprias com risco à violação deste direito.		
TEMA MATERIAL: Saúde e bem-estar dos funcionários				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág 82		
GRI 403: Saúde e Segurança no Trabalho	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág 82		
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	Pág 82		



NORMA	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO	
			Requisito omitido	Motivo
GRI 403: Saúde e Segurança no Trabalho	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes à saúde e segurança do trabalho	Pág 82		
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Págs 82 e 87		
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	Págs 82 e 88		
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Págs 81 e 82		
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	100% dos colaboradores próprios da Bravo e colaboradores terceirizados que trabalham dentro das instalações da empresa são cobertos pelo sistema de gestão de SST, conduzido pela área de HSE.		
	403-9 Acidentes de trabalho	Pág 86	403-9 d	Informação indisponível, pois Bravo aprimorou a gestão de HSE e, com isso, não apresenta série história de não empregados por uma questão metodológica.
	403-10 Doenças profissionais	-	403-10 a b c d e	Informação indisponível. A Bravo está aprimorando seus controles e monitoramento das doenças ocupacionais de seus colaboradores. Com isso, não publicou esta informação neste reporte e se compromete a fazê-lo no próximo ciclo.
TEMA MATERIAL: Segurança ocupacional dos Trabalhadores				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág 82		
TEMA MATERIAL: Gestão da cadeia de fornecedores				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág 89		
GRI 204: Práticas de Compras	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	-	204-1 a, b, c	Informação não disponível, pois atualmente a Bravo gerencia seus fornecedores pelo registro do CNPJ com atuação na matriz e em diversas filiais. Um projeto está em andamento para acompanhamento com mais detalhes e a publicação deste dado em um próximo reporte.



NORMA	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO	
			Requisito omitido	Motivo
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2021	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Pág 89		
	308-2 Impactos ambientais negativos na cadeia de suprimentos e ações tomadas	-	308-2 a, b, c, d, e	A Bravo não realizou estudo de impacto ambiental negativo de seus fornecedores em 2025. Este é um aprimoramento de gestão que a empresa planeja implementar 2026/2027 e se compromete em reportar os avanços nos próximos ciclos de relato.
GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva	Operações e fornecedores onde o direito à liberdade de associação e negociação coletiva corre risco de violação.	-	407-1 a b	Informação não disponível. A Bravo não realiza monitoramento do direito à liberdade sindical de associação e negociação coletiva nos fornecedores estratégicos (frete e 80/20).
GRI 408: Trabalho Infantil	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	A operação da Bravo não apresenta risco de trabalho infantil em sua operação própria, pois não conta com colaboradres nesse perfil.	408-1 a, b	Informação de riscos significativos de trabalho infantil nos fornecedores da Bravo não está disponível. A Bravo se compromete em publicar este dado no próximo ciclo do reporte.
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	A operação da Bravo não apresenta risco de trabalho forçado em sua operação própria, pois conta com a garantia dos direitos trabaalhistas de todos os seus colaboradores.	409-1 a, b	Informação de riscos significativos de trabalho forçado ou análogo ao escravo nos fornecedores da Bravo não está disponível. A Bravo se compromete em publicar este dado no próximo ciclo do reporte.
GRI 412: Direitos Humanos	412-1 Operações submetidas a avaliações de direitos humanos ou de impacto nos direitos humano	-	412-1 a	Em 2025, a Bravo não realizou um estudo com monitoramento e avaliação dos direitos humanos na operação de seus fornecedores. O tema ganhará visibilidade e prioridade de estratégia em 2026/2027 em que isso está previsto de acontecer.
	412-2 Capacitação de empregados em políticas ou procedimentos de direitos humanos	-	412-2 a, b	Uma capacitação de colaboradores no tema de direitos humanos foi reprogramada para 2026
	412-3 Acordos e contratos de investimentos significativos que foram submetidas a avaliação de direitos humanos	-	412-3 a, b	O processo de contratos da Bravo passará por uma revisão para que uma avaliação de direitos humanos passe a fazer parte como critério obrigatório para novas contratações.
GRI 414: Avaliação social de fornecedores	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Pág 89		
	414-2 Impactos Sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	-	414-2 a, b, c, d, e	A Bravo não realizou estudo de impacto social negativo de seus fornecedores em 2025. Este é um aprimoramento de gestão que a empresa planeja implementar 2026/2027 e se compromete em reportar os avanços nos próximos ciclos de relato.



NORMA	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO	
			Requisito omitido	Motivo
TEMA MATERIAL: Qualidade dos serviços e experiência dos clientes				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Págs 59 e 61		
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	Pág 61		
	417-2 Casos de não conformidade relativos a informações e rotulagem de produtos e serviços	Não houve registro de não conformidades em relação à rotulagem de produtos e serviços em 2025		
	417-3 Casos de não conformidade relativos a comunicações de marketing	Não houve registro de não conformidades com relação a comunicação e marketing em 2025		
TEMA MATERIAL: Privacidade e segurança de dados				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág 100		
GRI 418: Privacidade do cliente	418-1 Queixas comprovadas relativas a violações da privacidade e perda de dados do cliente	Não houve comprovação de queixas relativas a violação da privacidade e/ou perda de dados de clientes em 2025		
TEMA MATERIAL: Inovação e transformação tecnológica				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág 98		
TEMA MATERIAL: Gestão das emissões de GEE e estratégia climática				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág 45		
GRI 201: Desempenho Econômico	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Pág 46	201-2 v.	Informação indisponível. A Bravo não realiza estudo financeiro com o cálculo monetário dos riscos e oportunidades de mudanças climáticas. Existe um estudo com uma faixa de valor, que foi considerado para a dupla materialidade. Porém, se compromete em avançar no avaliação financeira detalhada destes riscos materiais para o próximo ciclo.
Mudanças Climáticas 2025	102-1 Plano de transição para mitigação da mudança	Pág 47		
	102-2 Plano de adaptação às mudanças climáticas	Pág 47		
	102-4 Metas de redução de emissões de GEE e progresso	Pág 47		
	102-5 Emissões de GEE do Escopo 1 (GEE)	Pág 47		



NORMA	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO	
			Requisito omitido	Motivo
Mudanças Climáticas 2025	102-6 Emissões de GEE do Escopo 2 (GEE)	Pág 47		
	102-7 Emissões de GEE do Escopo 3 (GEE)	Pág 47		
	102-8 Intensidade de emissões de efeito estufa (GEE)	Pág 47		
TEMA MATERIAL: Eficiência energética das operações e combustíveis				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág 54		
Energia 2025	103-1 Políticas e compromissos energéticos	Pág 54		
	103-2 Consumo e autogeração de energia na organização	Pág 54		
	103-3 Consumo de energia upstream e downstream	Pág 54		
	103-4 Intensidade energética	Pág 54		
	103-5 Redução no consumo de energia	Pág 54		
OUTROS INDICADORES				
GRI 201: Desempenho Econômico	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	Pág 25		Informação confidencial. As demonstrações financeiras da Bravo são auditadas pela KPMG e divulgadas para a governança da empresa em seu processo de gestão estratégica. Por questões de confidencialidade, a gestão da Bravo não divulga estas informações financeiras de forma pública. Com isso, o indicador está publicado na forma de proporção percentual entre os anos.
	201-4 Assistência financeira recebida do governo	A Bravo não recebe assistência financeira direta do governo		
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades	405-1 Diversidade nos órgãos de governança e dos empregados	Pág 112		
	405-2 Razão entre salário base e remuneração de homens e mulheres	Pág 118		
GRI 406: Não discriminação	406-1 Número total de casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Nenhum caso de discriminação foi comprovado pela área de Gente e Gestão e canal e-ouvir em 2024.		
GRI 415: Políticas Públicas 2021	415-1 Contribuições políticas	A Bravo não realiza pagamentos ou contribuições a partidos ou campanhas políticas		
GRI 419: Conformidade Socioeconômica	419-1 Não conformidade com leis e regulamentos na área socioeconômica	A Bravo, em 2025, não apresentou nenhuma não conformidade com leis e regulamentos na área socioeconômica		



Sumário SASB





Sumário SASB Road Transportation

CADERNO	TOPIC	MÉTRICA	CATEGORIA	CÓDIGO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO: REQUISITOS OMITIDOS	RESPOSTA
ROAD TRANSPORTATION	Greenhouse Gas Emissions	Emissões globais brutas de Escopo 1	Quantitative	TR-RO-110a.1	Pág 47		
		Discussão da estratégia ou plano de curto e longo prazo para gerenciar as emissões de Escopo 1, metas de redução de emissões, e uma análise do desempenho em relação a essas metas	Discussion and Analysis	TR-RO-110a.2	Pág 47		
		(1) Total de combustível consumido, (2) percentual de gás natural e (3) percentual de energia renovável	Quantitative	TR-RO-110a.3	Pág 47		
	Air Quality	Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes: (1) NOx (excluindo N2O), (2) SOx e (3) material particulado (PM10)	Quantitative	TR-RO-120a.1	Pág 52		
	Workforce Conditions, Health & Safety	(1) Taxa total de incidentes registráveis (TRIR) e (2) taxa de fatalidade para (a) funcionários diretos e (b) funcionários terceirizados	Quantitative	TR-RO-320a.1	Pág 86		
		(1) Taxa de rotatividade voluntária e (2) involuntária para todos os funcionários	Quantitative	TR-RO-320a.2	Pág 109		
		Descrição da abordagem para a gestão dos riscos de saúde do condutor a curto e longo prazo	Discussion and Analysis	TR-RO-320a.3	Pág 83		
	Accident & Safety Management	Número de acidentes e incidentes rodoviários	Quantitative	TR-RO-540a.1	Pág 86		32 acidentes em 2025
		(1) Número e (2) volume total de vazamentos e lançamentos no meio ambiente	Quantitative	TR-RO-540a.3			(1) e (2): A Bravo não contou com vazamentos no meio ambiente em 2025
	Activity metric	Métrica de atividade - Toneladas-quilômetros de receita (RTK) ¹	Quantitative	TR-RO-000.A		A Bravo está em constante melhoria e se compromete a gerir o indicador para reportar no ano de 2026.	
		Métrica de atividade - Fator de carga	Quantitative	TR-RO-000.B		A Bravo está em constante melhoria e se compromete a gerir o indicador para reportar no ano de 2026.	
		Métrica de atividade - Número de funcionários, número de motoristas de caminhão	Quantitative	TR-RO-000.C		A Bravo está em constante melhoria e se compromete a gerir o indicador para reportar no ano de 2026.	



SGS

DECLARAÇÃO DE ASSEGURAÇÃO

DECLARAÇÃO DA SGS DO BRASIL LTDA. NO RELATÓRIO SOBRE ATIVIDADES DE SUSTENTABILIDADE NA BRAVO SERVIÇOS LOGÍSTICOS LTDA. PARA 2025

NATUREZA DA ASSEGURAÇÃO/VERIFICAÇÃO

SGS DO BRASIL LTDA. (doravante denominada SGS) foi contratada pela BRAVO SERVIÇOS LOGÍSTICOS LTDA. (doravante denominada BRAVO) para realizar uma verificação independente do Relatório de Sustentabilidade 2025, que se refere ao período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2025 (doravante denominado Relatório de Sustentabilidade 2025).

USUÁRIOS PRETENDIDOS DESTA DECLARAÇÃO DE ASSEGURAÇÃO

Esta Declaração de ASSEGURAÇÃO destina-se às partes interessadas da BRAVO, incluindo acionistas, investidores, clientes, colaboradores, órgãos reguladores, parceiros comerciais e demais usuários das informações de sustentabilidade divulgadas pela Companhia.

RESPONSABILIDADES

A elaboração do Relatório de Sustentabilidade 2025 e das informações nele apresentadas é de responsabilidade da Administração da BRAVO. A responsabilidade da SGS consiste em expressar uma conclusão independente sobre as informações incluídas no escopo da asseguração, com base nos procedimentos realizados e nas evidências obtidas. A SGS não participou da elaboração do Relatório nem da definição de seu conteúdo.

NORMAS DE ASSEGURAÇÃO, TIPO E NÍVEL DE ASSEGURAÇÃO

Os protocolos de asseguração ESG e de relatórios de sustentabilidade da SGS aplicados neste trabalho baseiam-se em padrões e diretrizes de asseguração reconhecidos internacionalmente. Estes incluem os princípios para elaboração de relatórios estabelecidos pelos GRI Standards: GRI 1 - Foundation 2021, referente aos princípios de qualidade dos relatórios; GRI 2 - General Disclosures 2021, relacionado às divulgações gerais, práticas de reporte e informações organizacionais; e GRI 3 - Material Topics 2021, que orienta a identificação e gestão dos temas materiais da organização. O trabalho também foi conduzido em conformidade com as orientações sobre níveis de asseguração previstas na série AA1000 e/ou na norma International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000.

A asseguração deste relatório foi conduzida de acordo com as seguintes Normas de Garantia:

Opções padrão de asseguração		Nível de Asseguração
A	Protocolos de garantia SGS ESG e SRA (com base nos princípios GRI e orientações da AA1000)	n/a
B	ISAE3000	Limitado

A asseguração foi conduzida em nível **limitado** de verificação. O Grupo SGS desenvolveu um conjunto de protocolos de Asseguração de Comunicados de Sustentabilidade baseando-se nas melhores práticas apresentadas no guia GRI Sustainability Reporting Standards, em sua versão mais atualizada de 2021, e o padrão de asseguração ISAE3000. Estes protocolos dão diferentes opções de nível de Asseguração, dependendo do contexto e da capacidade da Organização Declarante.

ESCOPO E CRITÉRIO DO RELATÓRIO

O escopo da garantia incluiu a avaliação da qualidade, precisão e confiabilidade das informações de desempenho especificadas, conforme detalhado abaixo, e a avaliação da adesão aos seguintes critérios de relatório:

Opção de Critério de Reporte	
2	GRI (Em conformidade com)

INFORMAÇÕES DE DESEMPENHO ESPECIFICADAS E DIVULGAÇÕES INCLuíDAS NO ESCOPO

As informações de desempenho e divulgações incluídas no escopo deste trabalho compreendem o conteúdo do "Relatório de Sustentabilidade 2025" da BRAVO, elaborado em conformidade com os GRI Standards 2021, incluindo os Universal Standards (GRI 1, GRI 2 e GRI 3) e os Topic Standards do GRI 102, GRI 103 e aplicáveis das séries GRI 200 (Temas Econômicos), GRI 300 (Temas Ambientais) e GRI 400 (Temas Sociais). O escopo da asseguração abrange as divulgações qualitativas e quantitativas relacionadas aos temas materiais identificados por meio do processo de Dupla Materialidade da BRAVO, incluindo informações sobre gestão, metas, indicadores de desempenho, riscos, impactos, oportunidades e resultados reportados para os seguintes temas materiais: (i) Gestão das Emissões de GEE e Estratégia Climática; (ii) Eficiência Energética das Operações e Combustíveis; (iii) Saúde e Bem-Estar dos Funcionários; (iv) Segurança Ocupacional dos Trabalhadores; (v) Valorização e Desenvolvimento do Capital Humano; (vi) Qualidade dos Serviços e Experiência dos Clientes; (vii) Inovação e Transformação Tecnológica; (viii) Privacidade e Segurança de Dados; (ix) Gestão da Cadeia de Fornecedores.

METODOLOGIA DE ASSEGURAÇÃO

O processo de asseguração foi realizado de maneira remota, com (i) entrevistas com colaboradores estratégicos, envolvidos no processo de compilação e elaboração do relatório, onde foram revisados disclosures, dados e processos relativos à gestão da sustentabilidade e à coleta de disclosures GRI, (ii) revisão da documentação encaminhada e apresentada pela BRAVO e comparação com as informações inseridas pela empresa no relatório, (iii) avaliação de versões deste relatório para alinhamento com os standards do GRI 2021 e (iv) análise das atividades de engajamento com as partes interessadas (stakeholders) e avaliação da forma como os tópicos materiais foram definidos e inseridos no contexto da sustentabilidade dentro da organização e no conteúdo deste relatório de sustentabilidade. As informações contábeis da BRAVO, contidas e referenciadas no "Relatório de Sustentabilidade 2025", não foram avaliadas como parte deste processo de asseguração, mas em processo distinto de auditoria. As informações relacionadas ao inventário de gases de efeito estufa foram verificadas e passaram por processo independente específico de auditoria.

LIMITAÇÕES E MITIGAÇÃO

Os dados financeiros extraídos diretamente de contas financeiras auditadas de forma independente não foram verificados como parte desse processo de asseguração.

DECLARAÇÃO DE INDEPENDÊNCIA E COMPETÊNCIA

O Grupo de empresas SGS é líder mundial em inspeção, teste e verificação, operando em mais de 140 países e prestando serviços, incluindo sistemas de gestão e certificação de serviços; auditoria e treinamento de qualidade, meio ambiente, social e ético; garantia de relatórios ambientais, sociais e de sustentabilidade. A SGS afirma sua independência da BRAVO, estando livre de preconceitos e conflitos de interesse com a organização, suas subsidiárias e partes interessadas.

A equipe de asseguração foi montada com base em seus conhecimentos, experiência e qualificações para esta tarefa, e composta por auditores registrados oficialmente e com Certificação Profissional GRI.

CONSTATÇÕES E CONCLUSÕES

PARECER DE ASSEGURAÇÃO /VERIFICAÇÃO

Com base na metodologia descrita e nos procedimentos realizados, não chegou ao nosso conhecimento nada que nos leve a acreditar que as informações de desempenho incluídas no escopo desta asseguração não tenham sido apresentadas de forma adequada e não tenham sido preparadas, em todos os aspectos relevantes, de acordo com os critérios estabelecidos pelos GRI Standards 2021.

Adicionalmente, observamos que a organização realizou processo estruturado de dupla materialidade, contemplando avaliação de impactos, riscos e oportunidades, consulta a stakeholders e validação dos temas materiais, em alinhamento aos requisitos do GRI 3. Acreditamos que a organização escolheu um nível apropriado de asseguração para esta etapa em seu relatório.

QUALIDADE E CONFIABILIDADE DAS INFORMAÇÕES DE DESEMPENHO ESPECIFICADAS

As informações de desempenho incluídas no escopo da asseguração apresentaram nível satisfatório de qualidade, rastreabilidade e confiabilidade, sendo suportadas por evidências, documentos e registros disponibilizados pela organização durante o processo de verificação. Observou-se a existência de processos estabelecidos para coleta, consolidação, validação e reporte das informações divulgadas:

- Entre os principais pontos fortes identificados destacam-se a transparência na divulgação das informações, a consistência entre os dados reportados e a incorporação dos riscos de sustentabilidade aos processos de gestão. Também foram observados avanços na qualidade das divulgações relacionadas à sustentabilidade, bem como maior formalização dos processos internos que suportam as informações reportadas.
- A organização apresentou evolução na consolidação das informações ESG e no aprimoramento dos controles relacionados ao reporte de sustentabilidade. Verificou-se o fortalecimento das práticas de



governança e gestão de riscos, bem como a manutenção dos compromissos relacionados à transparência e à prestação de contas aos seus públicos de interesse.

- Recomenda-se que a BRAVO: Formalize o histórico de revisões em todas as políticas corporativas, incluindo quadro de alterações e responsáveis pela aprovação; Elabore a documentação necessária de contratação da alta liderança; Fortaleça mecanismos sigilosos para comunicação, registro e monitoramento de denúncias e reclamações; Defina investimentos de longo prazo associados ao Plano de Adaptação às Mudanças Climáticas; Aprimore o monitoramento da proporção de fornecedores locais por categoria de fornecimento; Estruture metodologia formal para avaliação de impactos de fornecedores e manutenção de evidências de monitoramento; Defina prazos mínimos para comunicação e gestão de mudanças operacionais; Formalize programas voltados ao aperfeiçoamento de competências e transição de carreira dos empregados; Desenvolva procedimento específico para resposta e tratamento de incidentes relacionados a vazamento de dados.
- Considerando o nível de maturidade observado nos processos de reporte e controle das informações, recomenda-se a manutenção da asseguração independente nos próximos ciclos de relato e a avaliação da ampliação gradual do escopo dos indicadores assegurados, especialmente para temas considerados materiais e estratégicos para a organização.

Assinado:

Para e em nome de SGS DO BRASIL LTDA.

Juliana Lagrotta – Auditora Líder
São Paulo
30/06/2026

Camila Chabar – Gerente de Desenvolvimento de Negócios e Sustentabilidade
São Paulo
30/06/2026

Aprovador:
Barueri, SP
30/06/2026

WWW.SGS.COM



COORDENAÇÃO GERAL DO PROJETO
Área de ESG da Bravo

CONSULTORIA GRI E REDAÇÃO
Abissal Capitalismo Saudável
SL Siscaro Editoração Ltda.

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO
Alexandra Marchesini