



Relatório de Sustentabilidade 2024


Bravo
SERVIÇOS LOGÍSTICOS



Sumário

03

Apresentação

88

Inovação para a Bravo

07

A empresa Bravo

94

Visão de Futuro

18

Os Negócios da Bravo

97

Anexos

25

As Pessoas da Bravo

114

Sumário GRI

61

O ESG para a Bravo

126

Créditos

Apresentação

- 04 Sobre o relatório
- 05 Mensagens da administração





Sobre o relatório

GRI 2-4

Este é o quinto ano consecutivo em que a Bravo Serviços Logísticos desenvolve seu *Relatório de Sustentabilidade*, sendo o terceiro a ser publicado. Como nos anos anteriores, o objetivo é o de oferecer ao mercado uma prestação de contas, mostrando aos diversos públicos com os quais a empresa se relaciona como evoluiu em seu comprometimento na adoção de critérios ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês) em suas atividades, o grau de maturidade alcançado e as oportunidades e desafios encontrados ao longo de 2024.

A novidade desta edição é a verificação das informações contidas por uma terceira parte, a SGS, garantindo maior rastreabilidade e, portanto, confiabilidade no processo de prestação de contas e no ganho de maturidade da Bravo. Acesse [aqui](#) a declaração de asseguração. A alta liderança, por meio do grupo de trabalho de Sustentabilidade sob a liderança do CEO, supervisionou o processo de asseguração externa e validou o documento final da asseguração - tanto a carta de recomendações da asseguração, bem como os ajustes e encaminhamentos solicitados.

Além disso, este documento também resume os principais avanços da Bravo na consolidação de sua presença no mercado. O ano se caracterizou principalmente pela expansão da presença da companhia no território nacional, com a incorporação de novos Centros de Distribuição, e no avanço do processo de aprimoramento da produtividade da companhia – processo que deverá se aprofundar ainda mais em 2025.

Como parte do processo de melhoria contínua da gestão do negócio, a Bravo está aprimorando seus controles e implementou um novo sistema de gestão de colaboradores e, com isso, optou por não publicar série histórica dos anos de 2022 e 2023 de alguns indicadores por entender que agora o novo monitoramento está mais preciso. Como o sistema não apresenta os dados dos anos anteriores, os indicadores poderiam ter algum tipo de diferença entre os anos.

Elaborado de acordo com os padrões internacionais estabelecidos pela Global Reporting Initiative (GRI) em seu Standard de 2021, este *Relatório de Sustentabilidade* refere-se ao desempenho econômico, social e ambiental da Bravo no período entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2024, tendo sido publicado inicialmente em agosto de 2025. O processo de definição dos principais temas materiais para a empresa seguiu novamente a base do processo de materialidade realizado em 2023. Informações adicionais sobre sustentabilidade na Bravo Serviços Logísticos ou sobre o *Relatório de Sustentabilidade* podem ser solicitadas para a Área de Sustentabilidade [aqui](#).

Mensagens da administração

GRI 2-22

Ano de retomada prepara Bravo para o futuro

É com grande satisfação que compartilho os destaques de 2024 e as perspectivas que nos movem em 2025. Foi um ano de superação, no qual a Bravo não apenas recuperou sua excelência operacional, mas também consolidou sua posição como líder no setor logístico do agronegócio e pavimentou o caminho que irá sustentar nosso crescimento no futuro.

Ao longo do ano, fomos capazes de retomar nosso padrão histórico de desempenho. Nossa operação atingiu um marco impressionante: 2,008 milhões de toneladas transportadas, um crescimento de 23% em relação a 2023. Este resultado reflete não apenas a confiança dos nossos clientes, mas também nossa capacidade de entregar com eficiência – mesmo em um mercado desafiador. Também expandimos nossa capilaridade, com a inauguração de duas novas unidades estratégicas: Sorriso (MT) e Vilhena (RO), reforçando nossa presença em regiões-chave para o agronegócio. Além disso, avançamos em operações *in-house*, conquistando cinco novos contratos, o que demonstra nossa capacidade de adaptação e customização de soluções logísticas.

Ao mesmo tempo, fortalecemos nossa governança corporativa de forma estratégica, incorporando uma vice-presidência de Operações, o que permitirá fortalecer a cultura já consolidada da Bravo em produtividade e segurança com novas metodologias e tecnologias. Dessa forma foi possível dar início a um processo de empoderamento das lideranças locais, e padronizar processos para garantir a excelência em todas as operações.

Olhando para frente, temos claro que 2025 será um ano de consolidação e otimização. Com um mercado mais estável, nosso foco será aumentar a produtividade em todas as frentes. Para isso, estamos investindo em tecnologia, instalando câmeras inteligentes em nossa frota e utilizando ferramentas de inteligência artificial para o monitoramento de segurança e eficiência dos motoristas. Também temos investido em treinamento e capacitação de nossas equipes e avançamos no Labor Management System (LMS), que identificará oportunidades de ganho de produtividade em nossos armazéns.

Seguimos comprometidos com a descarbonização de nossas atividades, introduzindo 23 caminhões movidos a biometano e efetuando a transição total para o uso de empilhadeiras movidas a lítio em nossos Centros de Distribuição (CDs). Também inauguraremos nosso posto de biometano em Paulínia (SP) ainda em 2025. Além disso, estamos no processo de obtenção da certificação de edificações sustentáveis Leadership in Energy and Environmental Design (LEED), do U.S. Green Building Council (USGBC), para a unidade de Sorriso, e também a ISO 14001 para a unidade de Paulínia, cujo início do processo começou em 2024 e com conclusão da certificação para 2026. E continuaremos estreitando nosso diálogo com os clientes por meio de workshops temáticos, em que compartilhamos conhecimentos e melhores práticas, e em uma relação de diálogo constante, como sempre. Além disso, também continuaremos aprimorando a governança corporativa da Bravo, nos preparando para a implementação do Conselho Consultivo da empresa em 2026.

Dito isto, 2025 será um ano de *back to basics*: consolidar o que conquistamos, elevar a produtividade e reforçar nossa cultura de excelência. Com uma equipe mais preparada, processos mais inteligentes e tecnologia de ponta, estamos prontos para os desafios que virão.

Este *Relatório de Sustentabilidade* conta um pouco de nossa história nessa jornada, e dos marcos que nos permitirão avançar ainda mais no futuro.

Boa leitura!



**Marcos Vilela
Ribeiro,**
presidente da
Bravo Serviços
Logísticos



Segurança, produtividade e sustentabilidade

Em 2024, a Bravo viveu um ano de transformação, consolidando sua posição como referência no setor de logística. Quando olhamos para trás, vemos um crescimento significativo nos últimos anos, impulsionado pela demanda do agronegócio brasileiro em 2022. Expandimos nossa capacidade de armazenagem, quase dobrando nossa área em cinco anos. No entanto, com a normalização dos estoques e as novas estratégias de *sourcing* adotadas pelo mercado, parte dessa capacidade hoje está ociosa – cerca de 30%. Isto nos dá fôlego para crescer, seja com clientes atuais, novos negócios ou até mesmo novos mercados.

Nesse sentido, produtividade foi a palavra-chave para nosso desempenho. Melhoramos em 10% a produtividade da frota, otimizando rotas e aumentando a eficiência no uso dos ativos. Também demos um passo importante com a implementação do Labor Management System (LMS), um projeto de R\$ 2 milhões que nos permitirá medir e elevar a produtividade individual nos nossos Centros de Distribuição (CDs). Com essa ferramenta, estimamos ganhos de 10% a 20% nos próximos anos, começando pelo projeto-piloto na unidade de Paulínia (SP) e depois expandindo a iniciativa para todas as filiais da Bravo em um prazo de até três anos.

Outro destaque foi o investimento em segurança e eficiência na frota. Criamos uma célula de segurança veicular, que prevê a contratação de 14 *master drivers* – instrutores que treinarão nossos motoristas para uma condução mais segura e econômica, reduzindo o consumo de combustível e os gastos com manutenção. Além disso, adquirimos 200 câmeras inteligentes para monitoramento em tempo real com instalação e operação em 2025. Nossa plano é ter toda nossa frota com esse nível de tecnologia embarcada em até 3 anos.

Na área de roteirização, demos um salto com a correção do algoritmo do RoutEasy (plataforma de roteirização e gestão de entregas que utiliza inteligência artificial para otimizar rotas), ajustado para atender as particularidades do agronegócio – no qual muitas vezes trabalhamos com coordenadas geográficas, e não com endereços convencionais. Agora, avançamos para uma segunda fase de implementação, explorando também como a

inteligência artificial pode otimizar a formação de cargas e rotas – o que poderá reduzir a quilometragem rodada e as emissões em até 15%. Essas inovações não só elevam nossa eficiência, mas reforçam nosso compromisso com sustentabilidade, reduzindo emissões e melhorando a qualidade de vida dos colaboradores.

Falando em sustentabilidade, a Bravo tem sido vanguardista. Já operamos 23 caminhões movidos a gás natural e com a tecnologia do biometano, um combustível renovável e, estamos substituindo nossas empiladeiras por modelos elétricos com baterias de lítio. Além disso, buscamos a certificação Leadership in Energy and Environmental Design (LEED), do U.S. Green Building Council (USGBC), para nossos armazéns e iniciamos o processo de ISO 14001, reforçando nossa gestão ambiental.

Esses aspectos de nossa atuação em 2024 – aumento na produtividade e na eficiência das operações, e preocupação em introduzir de forma consistente e contínua iniciativas que fortalecem o compromisso da Bravo com a sustentabilidade – se somam à preocupação constante com as pessoas que trabalham todos os dias para o nosso sucesso. A Bravo é feita de pessoas dedicadas, e é essa equipe que nos permite entregar resultados cada vez melhores. Seguimos firmes, inovando com propósito e construindo um futuro mais eficiente e sustentável. Este Relatório de Sustentabilidade mostra uma etapa desta jornada.

Boa leitura!

Maurício Nogueira, vice-presidente de Operações da Bravo Serviços Logísticos

A empresa Bravo



- 08** Descrição
- 09** Números gerais
- 10** História
- 11** Presença no Brasil
- 13** Destaques do ano
- 14** Reconhecimentos e certificações
- 15** Compromissos e participações
- 16** Cultura corporativa





Descrição

GRI 2-1

A Bravo Serviços Logísticos é uma sociedade limitada, de capital fechado, especializada em oferecer soluções integradas de logística, atuando com eficiência e inovação no transporte, armazenagem e distribuição de cargas. Com uma trajetória de 28 anos marcada pela qualidade e compromisso com clientes e parceiros, a Bravo se destaca no setor por sua capacidade de adaptação às demandas do mercado, com destaque ao agronegócio: suas principais áreas de atuação incluem a logística de defensivos agrícolas, fertilizantes, sementes e produtos para nutrição animal.

Atualmente presente em diversas regiões do Brasil, com atuação exclusiva em território nacional. A Bravo Serviços Logísticos Ltda. opera em sua matriz (Rodovia BR-050, Km 185 - loja 8) e com 18 Centros de Distribuição com infraestrutura moderna, frota própria e tecnologia avançada para garantir agilidade, segurança e rastreabilidade em todas as etapas do processo logístico. Seus serviços incluem transportes rodoviários (fracionado e lotação), armazenagem inteligente, operações *in-house*, consultoria para

otimização de processos e avaliação operacional, e soluções sob medida para operações complexas. Além disso, a companhia se tornou especializada em fornecer serviços de gestão no modelo 4PL (sigla para *Fourth Part Logistics*, que se refere à quarteirização da cadeia logística), com o emprego de sistemas de alta tecnologia que possibilitam a visão completa do processo, em tempo real, pelo cliente.

A Bravo investe em sustentabilidade e eficiência operacional, utilizando sistemas de gestão que reduzem custos e prazos, além de práticas ecoeficientes para minimizar impactos ambientais. Sua equipe é altamente qualificada, garantindo atendimento ágil e transparente, com foco na satisfação do cliente.

Com isso, a Bravo tem a meta de ser a melhor empresa de logística no mercado em que atua, de forma coerente com sua cultura de atenção integral às necessidades do cliente, de inovação constante, de compromisso com a sustentabilidade.



Números gerais



Frota com
+1.000
veículos

4.900

colaboradores



2.008

milhões de toneladas
transportadas

122.922

média de entregas
anuais (até 500kg)



370.108

média de entregas anuais



+ de 900 mil

posições pallets para armazenamento



10
estados atendidos
no Brasil com
cobertura de
99% do território
nacional



51,9 milhões

de quilômetros percorridos

20

operações, sendo
18 unidades
distribuídas no
território nacional



Aumento da receita
líquida em

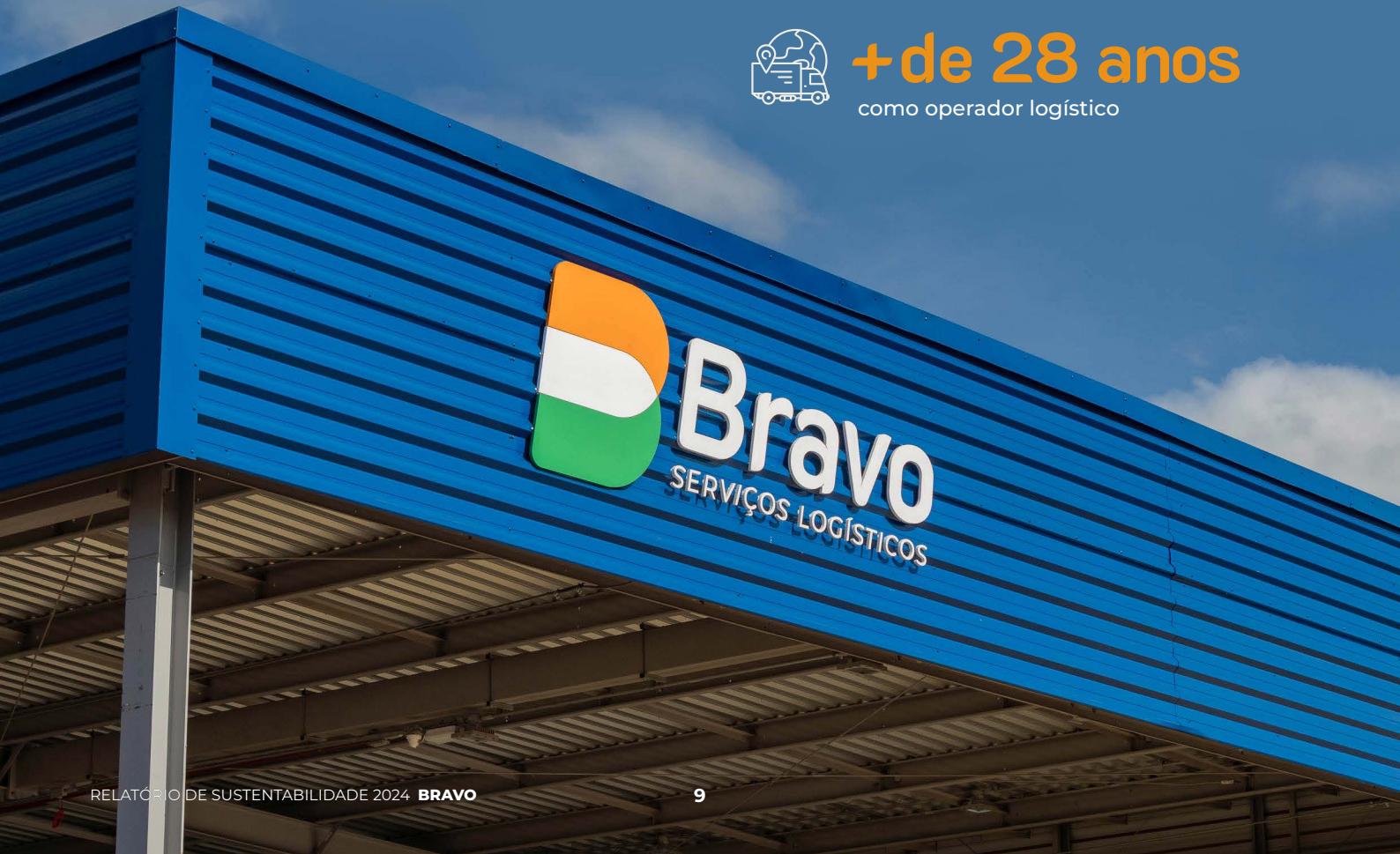
18,4%

em relação ao ano
anterior



+de 28 anos

como operador logístico





História

Pioneirismo em movimento

Fundada em 1998, em Uberaba (MG), a Bravo Serviços Logísticos iniciou suas operações com uma estrutura modesta: um pequeno armazém, 15 caminhões e uma equipe de 35 pessoas. No entanto, desde o início, a empresa demonstrou ambição e visão estratégica, expandindo suas operações e se especializando na movimentação e armazenamento de defensivos agrícolas. Essa escolha a aproximou do dinâmico agronegócio brasileiro, setor que tem sido um dos pilares da economia nacional, contribuindo de forma consistente para o Produto Interno Bruto (PIB) e garantindo a segurança alimentar do país.

A expansão geográfica foi um dos fatores-chave para o crescimento da empresa. Com a inauguração de novas filiais, a Bravo aumentou sua capilaridade, oferecendo soluções logísticas mais completas e eficientes. Já em 2000 a empresa abria sua primeira filial em Guarulhos (SP), como forma de complementar as suas operações no interior paulista. Esse processo continuou nos anos seguintes, com a incorporação de mais filiais e Centros de Distribuição; um marco importante foi sua conexão com Paulínia (SP), polo estratégico do setor químico, reforçando sua capacidade de atender demandas complexas. Em 2024 esse movimento continuou, com a inauguração de unidades em Sorriso (MT) e Vilhena (RO).

Outro momento relevante na trajetória da Bravo foi em 2018, quando passou a oferecer serviços de 4PL (ou Fourth Part Logistics, que são atividades de quarteirização da cadeia logística) por meio de um spin-off da Bravo, a Evolog – um ecossistema colaborativo digital com módulos interligados e aplicativos mobile, que proporciona uma gestão eficiente desde a integração de dados até o acompanhamento em tempo real das entregas.

Ao longo de seus 28 anos de trajetória, a Bravo consolidou-se no mercado, investindo em

qualidade, segurança e eficiência. A empresa obteve certificações essenciais para o transporte de cargas químicas, como o Sistema de Avaliação de Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Qualidade (Sassmaq), programa de qualidade da área de transporte de produtos químicos gerenciado pela Associação Brasileira da Indústria Química (Abiquim), e a ISO 9001:2015, que atestam seu compromisso com padrões internacionais. Essas conquistas permitiram que a Bravo ampliasse sua atuação, conquistando novos clientes e fortalecendo sua presença nas principais regiões agrícolas do Brasil.

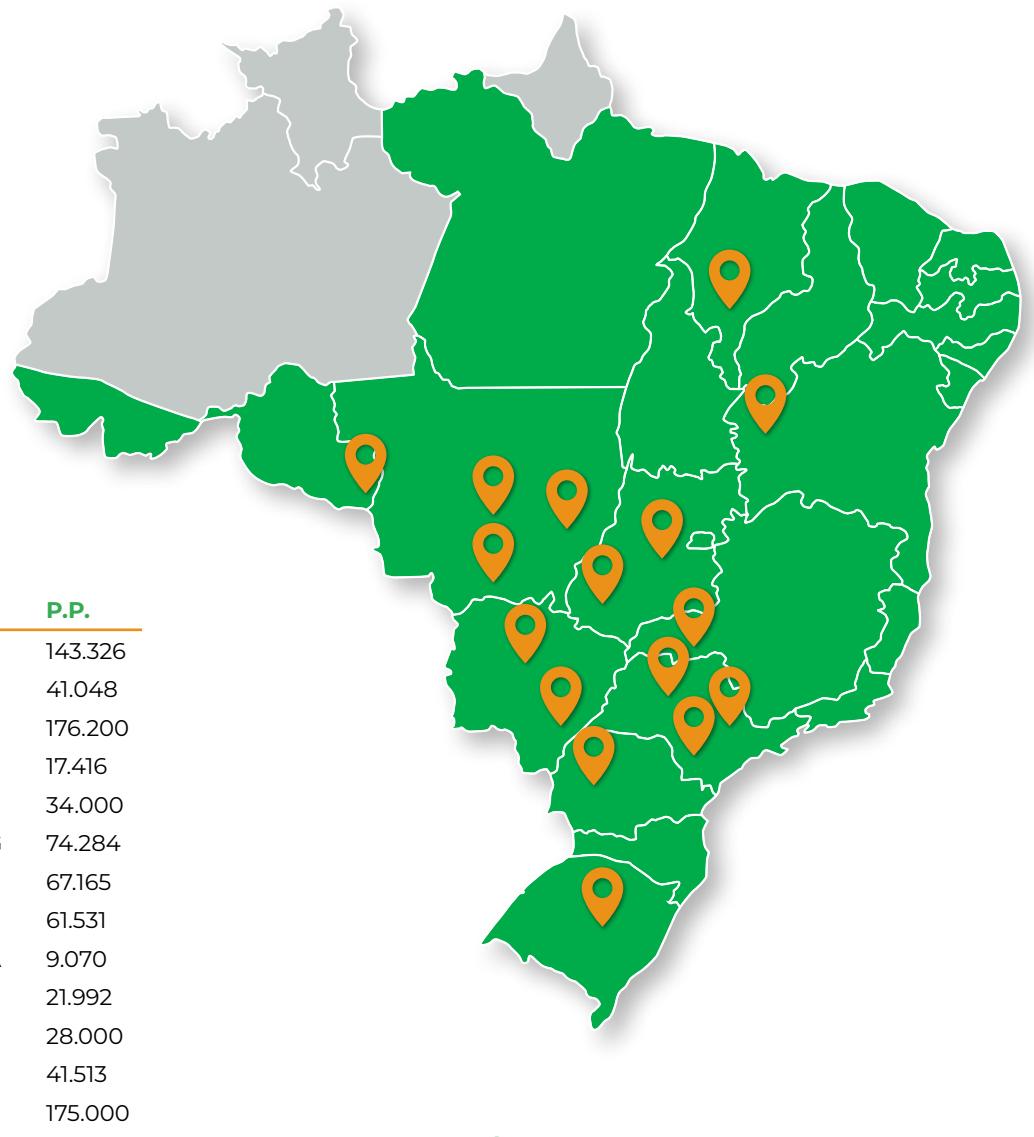
Além do crescimento operacional, a Bravo tem se destacado por sua evolução em sustentabilidade e governança. Desde sua adesão ao Pacto Global da ONU em 2017, a empresa tem incorporado práticas ambientais, sociais e de gestão responsável em suas operações – como quando, em 2021, incorporou à frota seu primeiro veículo movido a gás GNV. Em 2014, a companhia já avançava na incorporação de padrões mais elevados de governança corporativa, estabelecendo um planejamento estratégico de médio prazo para 2020. Esses valores têm se tornado cada vez mais centrais em sua estratégia, alinhando-se às expectativas do mercado e da sociedade.

Com um faturamento em ascensão e uma participação de mercado crescente, a Bravo Serviços Logísticos consolida-se como uma das principais referências em logística especializada para o agronegócio. Sua trajetória reflete não apenas a capacidade de adaptação a um setor em constante evolução, mas também o compromisso com a excelência, a inovação e a responsabilidade corporativa. O futuro promete novos desafios, mas a Bravo segue preparada para continuar crescendo e contribuindo para o desenvolvimento do agronegócio brasileiro.

Presença no Brasil

O agronegócio tem se expandido de forma consistente nos últimos anos – e a Bravo vem acompanhando esse movimento, dispondo suas unidades nas principais regiões produtoras, e assim atendendo de forma ágil e eficaz às necessidades de seus clientes, que incluem os principais players dos setores agroquímico, biológicos e nutrição animal no país. A incorporação de dois novos Centros de Distribuição – em Vilhena (RO) e na capital nacional do agronegócio, Sorriso (MT) – confirmam o êxito dessa estratégia. Atualmente a empresa está presente em dez estados da Federação, por meio de 20 operações, 4,9 mil colaboradores e uma frota de mais de mil caminhões.

Presença logística da Bravo



Cidade	UF	P.P.
Paulínia - New	SP	143.326
Paulínia - CDC	SP	41.048
Cuiabá	MT	176.200
Querência	MT	17.416
Sorriso	MT	34.000
Uberaba	MG	74.284
Ibiporã	PR	67.165
Luís Eduardo Magalhães	BA	61.531
Balsas	MA	9.070
Dourados	MS	21.992
Carazinho	RS	28.000
Aparecida de Goiânia	GO	41.513
Aparecida de Goiânia (seeds)	GO	175.000
Rio Verde	GO	45.604
Igarapava	SP	5.413
São Roque	SP	15.000
Campo Grande	MS	3.700
Vilhena	RO	6.000
Total Posição Palet		965.138

● Regiões de atendimento

📍 Centros de distribuição



Expansão estratégica

A estrutura da Bravo se fortaleceu em 2024 com a inauguração de dois novos Centros de Distribuição (CDs), que ampliam a capacidade da empresa de atender com agilidade e eficiência às necessidades logísticas de seus clientes.

Sorriso (MT)

Uma delas é localizada na cidade mato-grossense de Sorriso, situada a 420 quilômetros da capital Cuiabá, e que foi reconhecida em 2012 como a Capital Nacional do Agronegócio. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Sorriso ocupava em 2023 a primeira posição entre os municípios mais ricos com o agronegócio, com uma produção de R\$ 8,3 bilhões – foi o quarto ano consecutivo em que a cidade, que se destaca como a maior produtora de soja do mundo, conquistou a liderança do ranking. Trata-se de uma localidade estratégica para a Bravo, uma vez que se situa em uma posição estratégica, no centro de Mato Grosso.

Resultado de um investimento de cerca de R\$ 70 milhões, a unidade de Sorriso tem capacidade de armazenamento de mais de 32 mil posições *pallets* e capacidade de movimentação diária de 1,1 mil toneladas, além de ser suportada por mais de 50 veículos dedicados à distribuição regional e operação. A filial também segue a dinâmica do *last mile* para o atendimento aos produtores, cooperativas e distribuidores, por meio de lockers inteligentes e entregas rápidas de *drive-thru*. E já está em processo de obtenção da certificação de edificações sustentáveis Leadership in Energy and Environmental Design (LEED), do U.S. Green Building Council (USGBC).



Vilhena (RO)

Já Vilhena, localizada no sul de Rondônia, a 699 quilômetros da capital Porto Velho, não apenas está em uma localização estratégica no estado como também vem experimentando um crescimento contínuo do agronegócio. Conhecida como sendo o Portal da Amazônia, em razão de seu território ser composto em 96% por esse bioma, a cidade oferece à Bravo a possibilidade de atender também a clientes da região Norte do país.

Com um investimento em torno de R\$ 30 milhões, a unidade possui 5,6 mil m² de área construída e 38 mil m² de área total, com capacidade para armazenar 6,6 mil posições *pallets* e movimentar cerca de 12 mil toneladas por mês. A unidade dispõe ainda de uma equipe com mais de 50 colaboradores e uma frota de 20 veículos. Sua localização estratégica permite à Bravo agilizar sua atuação em todo o estado, reduzindo em 70% o tempo médio das entregas, que antes eram feitas a partir da unidade de Cuiabá (MT).





Destaques do ano



Inauguração dos Centros de Distribuição de Sorriso (MT) e Vilhena (RO)



Selo Prata da EcoVadis, que avalia cadeias de fornecedores



Troféu Frotas & Fretes



Início do processo de certificação US Green Building Council (USGBC)



Destaque SRM Syngenta e Prêmio Copa Syngenta Seeds



Programa Embaixadores da Sustentabilidade



Nova estrutura de Governança Corporativa



Elaboração da Política Ambiental da Bravo





Reconhecimentos e certificações

A busca pela qualidade que oferece a seus clientes tem feito a Bravo se desafiar de forma contínua pela melhoria no padrão de seus serviços. Em 2024, a empresa conquistou o **Troféu Frotas & Fretes Verdes 2024**, do Instituto Besc de Humanidades e Economia, na categoria Empresa com Sustentabilidade em Processo ou Produto. O prêmio reconhece companhias e profissionais que desenvolvem estudos, produtos e serviços para a melhoria de práticas no transporte de cargas e de passageiros.

Também neste ano a empresa conquistou o **Destaque SRM Syngenta**, premiação que reconhece os parceiros comerciais que tenham se destacado com relação à gestão estratégica de relacionamento com fornecedores e distribuidores. Os pontos que mais se destacaram na parceria da Bravo com a Syngenta foram as transferências realizadas via ferrovia, que contribuíram para a redução de emissões de dióxido de carbono equivalente (CO_2e); a expansão da capacidade de armazenagem para atender à crescente demanda; e o investimento em uma operação in-house de alto desempenho, com equipamentos modernos e energia renovável.

A Bravo também foi destaque do **Prêmio Copa Syngenta Seeds**, que reuniu todo o time de Logística Brasil Seeds e representantes dos principais parceiros de CDs, Tollers, Sites e Transportadoras, como a Bravo. A iniciativa, realizada anualmente, destaca o importante papel dos fornecedores de logística na Syngenta Seeds, não apenas reconhecendo o desempenho nas suas áreas de atuação, mas também incentivando a melhoria contínua e o fortalecimento das parcerias estratégicas. A Bravo foi reconhecida na categoria Armazenagem Sites com as filiais de Ituiutaba, Matão e Formosa nas três primeiras colocações, respectivamente.

Em 2024, a Bravo conquistou o selo Prata no **Programa Brasileiro GHG Protocol** para seu inventário de emissões de gases de efeito estufa

(GEE) de 2023. Este selo certifica os inventários completos divulgados no Registro Público de Emissões e, por essa razão, trata-se de um reconhecimento que reafirma o compromisso da empresa com a transparência e com o aprofundamento de sua estratégia voltada às mudanças climáticas. Um avanço deste ano é que o inventário de GEE de 2024 contou pela primeira vez com uma verificação por terceira parte, a ABNT, que assegurou a fonte de informações e cálculos estabelecidos, garantindo o compromisso de transparência e melhoria contínua que a Bravo tem. Com a publicação do inventário de GEE de 2024, já em 2025, a Bravo conquistou o selo ouro, seguindo com seu progresso de gestão no tema.

A Bravo também faz parte da plataforma **EcoVadis**, que avalia seu sistema de gestão de Responsabilidade Social Empresarial (RSE) – o que permite aprimorar as ações da companhia com relação à gestão de sua cadeia de fornecedores. Em 2024, a Bravo obteve a conquista do Selo Prata no EcoVadis, integrando o grupo de 15% de empresas com maiores avanços em seus compromissos com a sustentabilidade corporativa.

Além disso, a Bravo passa periodicamente pelo crivo do **Sistema de Avaliação de Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Qualidade (Sassmaq)**, que é o programa de qualidade da área de transporte de produtos químicos gerenciado pela Associação Brasileira da Indústria Química (Abiquim). Além disso, a companhia detém o certificado ISO 9001, válido até 2025, e que é uma referência internacional em Gestão da Qualidade.

Em 2024, a Bravo iniciou sua preparação para outra importante certificação: a **Leadership in Energy and Environmental Design (LEED)**, do U.S. Green Building Council (USGBC), que é um padrão internacional para edificações sustentáveis. O processo se iniciou em 2024, mas a certificação de fato está prevista para ser conquistada em 2025 para a unidade de Sorriso (MT).

Compromissos e participações

GRI 2-28

Ciente de sua posição no mercado, bem como de seu papel em contribuir para o avanço de práticas sustentáveis no setor, a Bravo participa de diversas entidades e organizações.

Associação Brasileira de Operadores Logísticos (Abol)

A Bravo é associada à entidade, e tem participação ativa em diversas de suas instâncias. A empresa ocupa a Diretoria de ESG da Abol, posição na qual coordena atividades junto aos associados, como workshops e reuniões para discussão de temas de interesse comum, boas práticas e uma agenda de advocacy junto a entidades como CNT, Sest Senat, ANFAVEA, Pacto Global, além de órgãos governamentais. A Bravo também participa da Assembleia Geral da Abol, de suas diretorias de Assuntos Jurídicos e Regulatórios, de Capital Humano e de Operação e Inovação; está presente nos grupos setoriais Tributário-Contábil, de Comunicação, Imprensa e Marketing, e de Documento Eletrônico de Transporte (DT-e); e representa a associação em discussões com o governo e outras entidades de classe.



Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU)

Além de signatária do Pacto Global da ONU desde 2017 – quando aderiu aos seus dez princípios relacionados ao respeito aos direitos humanos, às condições de trabalho dignas, à proteção ao meio ambiente e à adoção de práticas anticorrupção –, a Bravo também atua no Hub de Biocombustíveis e Elétricos da entidade. Além disso, seus projetos estão alinhados com Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) do Pacto Global, e a empresa relata anualmente seu progresso nesses temas.

Confederação Nacional do Transporte (CNT)

Além de participar do Grupo de Trabalho de Transição Energético da entidade, a Bravo também contribui para as discussões em torno da descarbonização do setor de transportes.

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

Em uma parceria voltada ao desenvolvimento e capacitação dos trabalhadores que atuam na cadeia do transporte, a Bravo contribui ao fazer parte do Grupo de Trabalho de ESG.

Associação Brasileira da Indústria Química (Abiquim)

A atuação da Bravo na entidade busca contribuir para a paulatina descarbonização do setor de transportes. Sua participação também se dá por meio do programa Olho Vivo na Estrada, direcionado ao transporte rodoviário de produtos químicos. A empresa também é avaliada pelo programa de qualidade da Abiquim para a movimentação desses itens.

EcoVadis

A Bravo também é avaliada pela plataforma global EcoVadis no que se refere à qualidade do seu sistema de gestão de responsabilidade socioambiental. Dessa forma é feito o monitoramento de seu desempenho, bem como da eficácia das iniciativas de melhoria que a Bravo implementa em sua cadeia de fornecedores. Em 2024, a Bravo obteve o Selo Prata em seu segundo processo de avaliação.

Cultura corporativa

GRI 2-29

A Bravo tem como força motriz de suas atividades a oferta das ferramentas que possibilitem a seus clientes atingirem seus objetivos, tratando cada entrega com a máxima importância. Esta parceria estratégica faz com que o crescimento e a evolução da empresa no mercado aconteçam ao lado do caminho de cada um de nossos clientes.

Essa jornada é orientada não apenas pela contínua busca pelo aprimoramento da qualidade de nossos serviços, mas também por critérios morais e éticos no relacionamento da companhia com todos

os públicos com os quais a Bravo tem contato – sejam estes clientes, parceiros, colaboradores, fornecedores ou a sociedade em geral. Além disso, a sustentabilidade, ambiental, social e de governança, faz parte da cultura corporativa da companhia, e é integrada em suas decisões estratégicas.

Essa forma de atuar é expressa nos valores da Bravo, estabelecidos pelo projeto Farol, que foi desenvolvido pela área de Gente & Gestão com a finalidade de fortalecer a cultura da empresa. São os seguintes:



A close-up, low-angle shot of a man's profile as he drives a truck. He is wearing a dark blue shirt and has his hands on the steering wheel. The background shows the blurred landscape through the truck's window.

Além disso, a Bravo também tem bastante clareza sobre sua missão, seu propósito e seu posicionamento, que traduzem a razão de ser da companhia:

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.

Para o desenvolvimento dos princípios organizacionais (missão, propósito, posicionamento e valores), toda a alta liderança participou de um processo imersivo em que, com a facilitação de uma consultoria especializada, foi emergida a essência do negócio da companhia. [GRI 2-12](#)

Os negócios da Bravo

Logística inteligente,
negócios em movimento

19 Estratégia de negócios

22 Resultados 2024



Estratégia de negócios

A Bravo oferece uma gama diversificada de serviços, voltada a apoiar seus clientes em diversas etapas de sua atuação: movimentação e armazenamento de cargas, prestação de serviços de consultoria ou suporte à gestão de diferentes aspectos das operações. Dessa forma, sua estratégia de negócios está fortemente ligada ao atendimento das necessidades e à viabilização dos objetivos de seus clientes, com qualidade, eficiência e agilidade. Todos os seus procedimentos operacionais são definidos em um Sistema de Gestão de Qualidade e monitorados mensalmente, por meio de indicadores e análises.

Sua atuação é reforçada por meio de uma série de diferenciais que contribuem para a eficiência

e agilidade das operações – tais como a Torre de Controle, que possibilita visualizar em tempo real as operações, e o emprego de diversas soluções tecnológicas, tais como sistemas para processos de agendamento, checklist eletrônico, roteirização/otimização, oferecimento de cargas e *tracking-trace P.O.D.*, entre outros.

Além disso, os clientes da Bravo têm à sua disposição a presença da empresa nas principais regiões do Brasil, sua estrutura física dotada de modernos equipamentos de movimentação, e a atuação da equipe de Customer Service, voltada a garantir a qualidade e agilidade das informações, minimizando riscos de atrasos e demais problemas no processo.

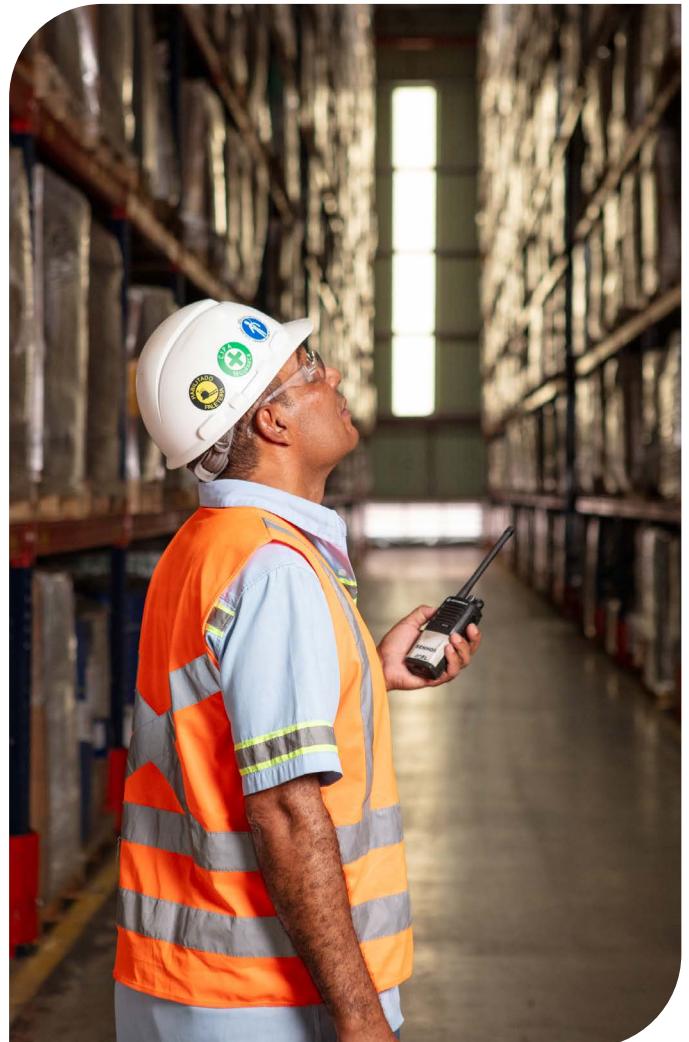
Serviços que a Bravo oferece

Transportes

- Transferências;
- Distribuição lotação/fracionado;
- Logística reversa;
- Abastecimento de linha produtiva: raw material;
- Frota própria com padrão Euro 5;
- 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.

Bravo 4PL

- 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.

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).





Foco na qualidade

Todas as operações de armazenamento e de transporte de produtos agroquímicos seguem rigorosamente a legislação que rege os procedimentos operacionais. Para garantir uma completa conformidade, a Bravo dispõe de um setor que monitora toda a legislação pertinente, analisando o seu conteúdo, verificando o seu impacto nas operações e cientificando todas as áreas da empresa envolvidas, garantindo assim o pleno cumprimento das exigências legais.

Todas as operações da Bravo estão sujeitas à fiscalização de órgãos públicos, além de auditorias periódicas do sistema ISO 9001:2015, do Sistema de Avaliação de Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Qualidade (Sassmaq) e auditorias periódicas. Eventuais processos que não se adequem às exigências legais ou dos sistemas de avaliação da qualidade e segurança são tratados adequadamente por meio do estudo das causas-raiz e aplicação de um plano de ação adequado, a fim de buscar evitar reincidências.

Os níveis de qualidade e segurança das operações da Bravo são mantidos por meio de processos orientados por documentos internos, que levam em conta diversos fatores - tais como segurança das pessoas envolvidas, do meio ambiente e do patrimônio, entre outros.

A fim de prevenir ou mitigar impactos negativos dos serviços de transporte que a empresa oferece, é realizada uma pesquisa junto aos clientes para aferir seu grau de satisfação; em caso de queixas, são adotadas as medidas necessárias para melhoria do atendimento. Também é realizada Pesquisa de Satisfação para as entregas realizadas.

O processo de melhoria contínua dos serviços da Bravo inclui metas de aprimoramento, fixadas em percentual de redução de eventuais falhas, e um indicador estabelecido a partir da relação entre o total de reclamações procedentes e as entregas realizadas. Para os próximos anos, a empresa tem como metas:

- Redução mínima de 30% dos desvios verificados em 2024;
- Limite de 0,1% no índice de reclamações de clientes, com relação ao total de entregas realizadas;
- Disseminação e fortalecimento da cultura de qualidade na operação da empresa;
- Alcançar a meta “zero” em acidentes;
- Implementação de um programa de reporte de desvios de incidentes de HSE e controle dos processos controlados por meio do sistema Geequip;
- Retorno do programa de segurança premiada para motoristas;
- Adoção de câmeras de segurança em pelo menos 200 veículos em 2025;
- Estabelecimento de programa para medir o nível de cultura de segurança na Bravo;
- Contratação de master driver em todas as operações; e
- Revisão em todas as análises de riscos da operação.





Resultados 2024

Cenário

O setor de logística é estratégico para o Brasil devido ao seu papel crucial para a economia do país, para a competitividade de seus produtos no mercado internacional e para o desenvolvimento socioeconômico. É responsável pela integração de cadeias produtivas, possibilita a exportação de commodities, sustentando o crescimento do agronegócio, viabiliza a contínua expansão do e-commerce, gera postos de emprego e contribui para a arrecadação tributária.

Essa importância fica latente na última edição da pesquisa *Perfil dos Operadores Logísticos*, lançada no final de 2024 pela Associação Brasileira de Operadores Logísticos (Abol) e que analisou a situação do setor em 2023. De acordo com o estudo, a receita bruta das 1.300 empresas do setor já atingia R\$ 192 bilhões, gerava 2,3 milhões de postos de trabalho, tanto diretos quanto indiretos, e somava R\$ 20 bilhões em investimentos em aquisição, melhoria ou aprimoramento de ativos. Com esses números, o setor de operadores logísticos já respondia por cerca de 1,8% do Produto Interno Bruto (PIB) nacional.

Vale ressaltar que 76% dessas empresas aumentaram seu faturamento e o número de clientes entre 2022 e 2023 – revelando uma tendência de expansão que não deve cessar tão cedo. Essa percepção é reforçada pelo levantamento *Panorama dos Custos Logísticos no Brasil 2024*, feito pelo Instituto de Logística e Supply Chain (Ilos), segundo o qual a demanda por serviços de transporte de cargas apresentou um crescimento da ordem de 3,6% em 2024, e os gastos com essa atividade superaram os R\$ 940 bilhões – alta de quase 7% na comparação com 2023.

Assim, a logística deve continuar sendo um “sistema circulatório da economia brasileira” (termo em referência ao estudo da Abol), apesar dos desafios que ainda persistem e que impedem uma expansão ainda maior. Mas investimentos na infraestrutura do país, a simplificação na estrutura tributária e a adoção de tecnologias digitais são fatores que devem elevar o desempenho dos operadores logísticos nos próximos anos.



Resultado e distribuição financeira

GRI 201-1

Essa demanda aquecida por defensivos agrícolas, somada à expansão das operações da empresa, foram fatores importantes para o desempenho da Bravo – o que possibilitou a aceleração da tendência de crescimento que já vinha sendo observada nos últimos anos. Em 2024, a empresa registrou uma receita de serviços 18,4% superior em relação ao montante do ano anterior.

Uma eficaz gestão de custos, especialmente no que se refere a depreciações e amortizações, insumos de armazenagem e transporte, e manutenção de máquinas e equipamentos, entre outros itens, permitiu à Bravo um equilíbrio com as despesas decorrentes de sua expansão para Sorriso (MT) e Vilhena (RO). Como resultado, a receita líquida da Bravo apresentou crescimento de 18% em 2024.

	Variação 2024/2023
Receita operacional bruta	18,40%
Receita líquida dos serviços prestados*	18,08%
Custo líquido dos serviços prestados	11,08%
Salários e benefícios dos colaboradores	16,01%
Pagamento de impostos	19,81%

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

Valor econômico direto gerado

	2023 x 2024	2022 x 2023	2022 x 2021
Receita líquida*	15,54%	8,40%	46,09%

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

Também contribuíram para o resultado financeiro positivo da empresa a manutenção e ampliação da carteira de clientes; um processo bem-sucedido de repasse de custos; o aumento no volume de colaboradores e aumento dos cargos na entressafra; a alavancagem operacional da Bravo; e o investimento em novas tecnologias.

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.

Valor econômico distribuído

	2023 x 2024	2022 x 2023	2022 x 2021
Custos operacionais	13,34%	2,71%	48,00%
Salários e benefícios de colaboradores	16,01%	27,00%	38,40%
Pagamentos ao governo	13,59%	11,78%	36,90%
Total	16,31%	12,84%	44,90%

Valor econômico retido*

	2023 x 2024	2022 x 2023	2022 x 2021
Total	43,77%	-26,70%	55,80%

*Valor econômico direto gerado menos o valor econômico distribuído.



Gestão tributária

Com uma estrutura dedicada, parcerias especializadas e tecnologia de ponta, a Bravo Serviços Logísticos mantém uma gestão tributária proativa, mitigando riscos e garantindo eficiência. Esse modelo não apenas assegura conformidade, mas também sustenta a excelência logística que diferencia a empresa no mercado.

Sob direção do CEO Marcos Vilela e do CFO Fernando Santos, a área é conduzida pela gerente tributária Stael Marques, com suporte do coordenador fiscal Tiago Manasses. Essa governança estratégica é essencial para integrar as demandas fiscais aos objetivos corporativos da Bravo. Eventuais riscos fiscais são constantemente mapeados e levados à reunião do Comitê Tributário da empresa, que também inclui o vice-presidente Maurício Nogueira, o diretor Bruno Guarato e os gerentes Bruno Afonso (Contábil), José Humberto (Controladoria) e Michelle Barbosa (Processos).

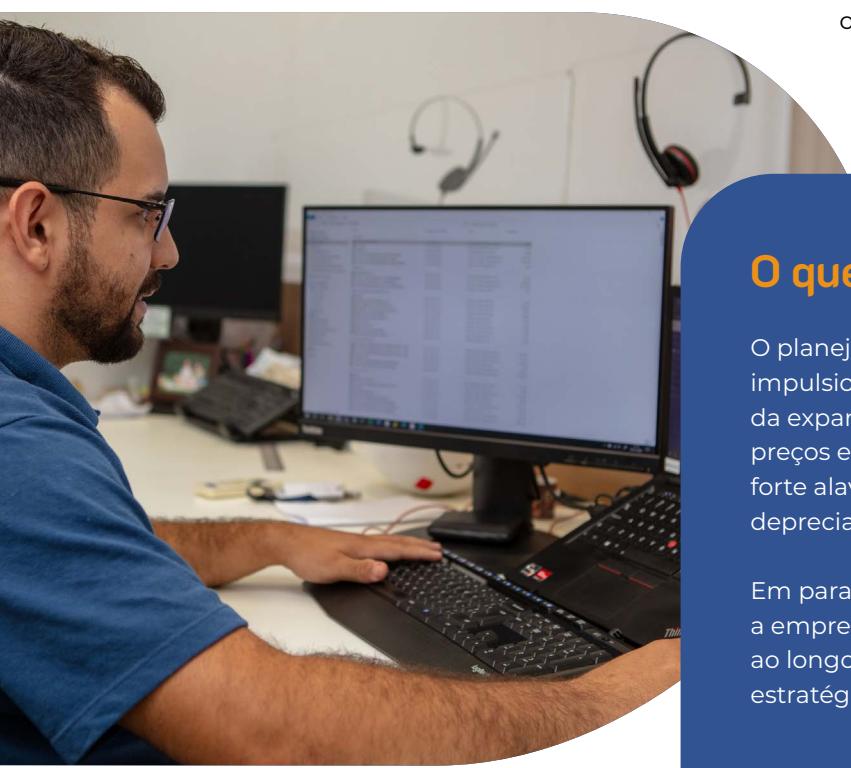
Tendo em vista a diversidade de estruturas tributárias nos municípios e estados nos quais atua, a empresa dispõe de uma equipe especializada formada por sete analistas fiscais dedicados à apuração de impostos e obrigações acessórias federais, estaduais e municipais e planejamento tributário.

Como a legislação tributária brasileira exige atualização constante, a Bravo reforça sua gestão com um Departamento Jurídico interno para análise de impactos legais, além de escritórios especializados em tributos diretos e indiretos. Também participa de fóruns setoriais, como a Associação Brasileira de Operadores Logísticos (Abol), para discussão de mudanças regulatórias, e conta com o apoio de consultorias de auditoria para revisão de processos e *compliance*.

As atividades da área recebem o suporte de ferramentas digitais, que lhe conferem agilidade e aumentam o seu grau de precisão. Duas se destacam:

- **Plataforma Econet:** Utilizada para consultas tributárias e monitoramento de legislação;
- **Auditto:** Ferramenta de auditoria automática de obrigações acessórias e reconciliação de pagamentos dos últimos cinco anos, que permite a redução de eventuais inconsistências.

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.



O que vem pela frente em 2025

O planejamento da Bravo para 2025 prevê continuar impulsionando os resultados financeiros por meio da expansão da base de clientes, da otimização dos preços e do aumento em market share, além de uma forte alavancagem do lucro antes de juros, impostos, depreciação e amortização (Ebitda) da empresa.

Em paralelo, e levando em conta o cenário econômico, a empresa deverá reduzir suas despesas de capital ao longo do ano, de forma a se preparar de forma estratégica para retomar seus investimentos em 2026.

As pessoas da Bravo



- 26** Cliente em primeiro lugar
- 29** Brava gente
- 53** Fornecedores como parceiros da Bravo
- 57** Relacionamento com a sociedade



Cliente em primeiro lugar

Em 2024, flexibilidade e inovação foram os dois conceitos-chave no atendimento às necessidades dos clientes da Bravo. Em um mercado volátil, a empresa não apenas cumpriu prazos apertados, mas antecipou demandas com tecnologia e capilaridade — sempre com um olhar estratégico para o futuro.

Ao longo do ano, a Bravo demonstrou sua capacidade de adaptação e compromisso com os clientes em um mercado marcado por incertezas e pressões logísticas. Com um cenário de estoques reduzidos e demandas urgentes, a empresa se destacou ao entregar níveis de serviço superiores aos anos anteriores, mesmo diante de desafios como o just-in-time extremo e a complexidade das entregas rurais.

A estratégia de expansão da Bravo — com novas unidades em regiões-chave como Sorriso (MT), e Vilhena (RO)— foi decisiva para atender clientes que adiaram compras até o último momento. Essa

proximidade permitiu entregas ágeis, reduzindo distâncias e garantindo eficiência. O Fast Delivery, serviço de entregas em até 48 horas, consolidou-se como solução para emergências, com planos de expansão em 2025.

Com relação à tendência dos clientes de valorizar cada vez mais a informação em tempo real, tanto quanto a entrega física, a Bravo respondeu por meio de inovações tecnológicas para a comunicação direta com os sistemas dos clientes e uso pioneiro de lockers inteligentes para facilitar o autosserviço, que registraram demanda acima da capacidade em 2024.

Ao mesmo tempo, a companhia também expandiu sua atuação em operações in-house, com 14 fábricas atendidas, e no modelo 4PL, gerenciando transportes para grandes players como Syngenta, Corteva, UPL e Adama. A expectativa é expandir esse serviço para outros segmentos além do agronegócio.



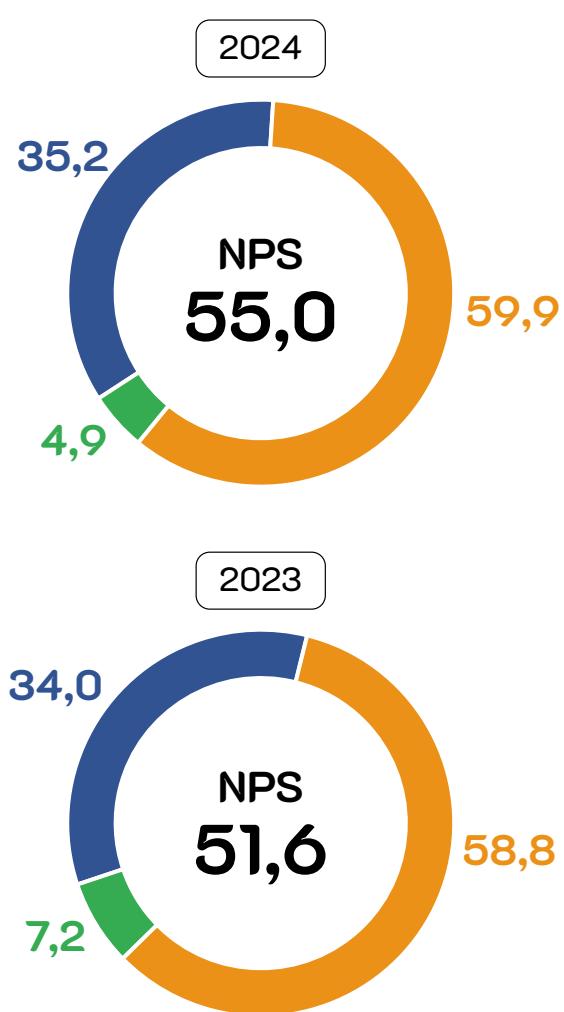
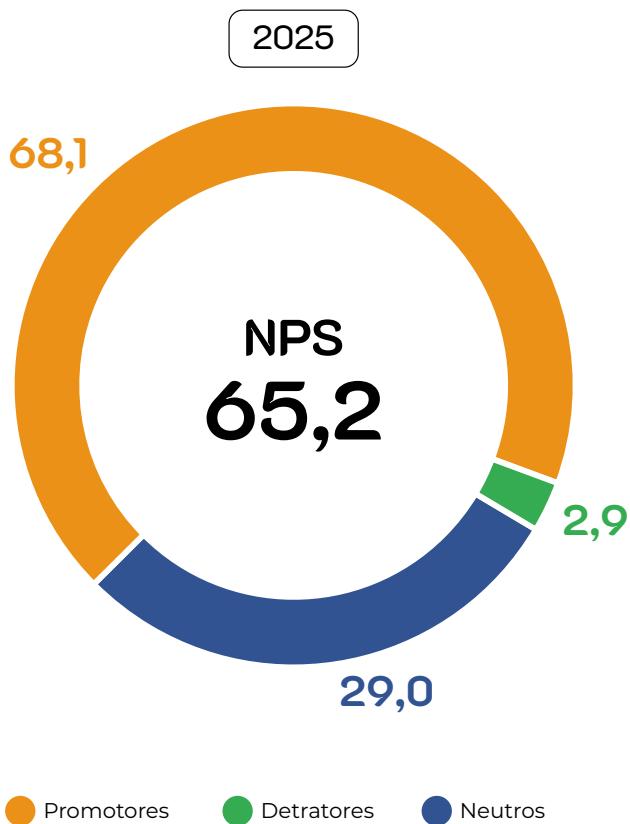
Satisfação do cliente

Como resultado de um esforço contínuo para a entrega do melhor serviço ao cliente, a Bravo apresentou um salto no que se refere à satisfação do cliente. Seu Net Promoter Score (NPS) atingiu 65,2 pontos – superando em 10,2 pontos a marca anterior. Entre os fatores que levaram a esse resultado encontram-se a qualidade do atendimento e do relacionamento com os clientes, a agilidade e flexibilidade nos processos da operação, a transparência nas informações e a confiabilidade da empresa, entre outros.

Um dos destaques de um ano para outro foi a percepção sobre a qualidade de entrega dos produtos da Bravo, que passou de 85,5 para 94

pontos. Um total de 68,1% dos consultados atribuíram notas 9 e 10 (82 pontos percentuais acima do levantamento anterior), reforçando a confiança na relação com a empresa e no alto padrão de seus produtos e serviços.

A pesquisa foi realizada nos meses de março e abril de 2025 e retrata a satisfação com a experiência dos clientes com a Bravo em relação ao ano de 2024. Este é um reflexo do consistente empenho da empresa com seu nível de serviço, grande foco do ano de 2024.



	Resultados (%)			Variação (p.p.)	
	2023	2024	2025	2023/2024	2024/2025
Detratores	7,2	4,9	2,9	-2,3	-2
Neutros	34	35,2	29	1,2	-6,2
Promotores	58,8	59,9	68,1	1,1	8,2
Total	100	100	100	0	0
NPS (Pontos)	51,6	55	65,2	3,4	10,2

Para 2025, a empresa irá continuar voltada a melhorias contínuas em seus processos e serviços, de forma alinhada aos *feedbacks* recebidos, para manter a excelência nos indicadores comerciais. A Bravo seguirá superando expectativas por meio de inovações tecnológicas, transparéncia operacional, flexibilidade e adaptação – reafirmando assim seu compromisso de entregar soluções logísticas que vão além do esperado.

Pilares do relacionamento com clientes



Satisfação

Responsável direto pelo relacionamento e o elo entre a expectativa do cliente e a entrega do serviço, a área de Customer Service é fundamental para garantir um atendimento satisfatório;

Fidelização

Capacidade de gerar uma conexão positiva entre clientes e a Bravo a partir da qualidade do atendimento;

Imagen da marca

O Customer Service também tem um grande impacto na forma pela qual a Bravo é percebida;

Retenção

A ágil resolução de problemas e dúvidas é um importante fator de retenção dos clientes;

Vendas adicionais

A excelência do atendimento se relaciona diretamente à decisão dos clientes de manterem contratos ativos com a Bravo, ou mesmo a efetuar novas operações com a empresa; e

Equipe de campo

Paralelamente à sua estrutura de Customer Service, a companhia também dispõe de equipes comerciais de campo, posicionadas em filiais estratégicas. Além das negociações comerciais, essas equipes também atuam como um apoio local ao departamento de Customer Service junto às operações e clientes locais (os clientes dos clientes da Bravo).

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 ABNT de transporte de cargas perigosos, com destaque à 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 checagem com checklist antes e após o carregamento dos veículos; além disso, o processo de fiscalização interna é constante em toda a operação.

Brava gente

Colaboradores da Bravo

GRI 3-3 Tema material: Brava gente | 2-7

Os 4.900 colaboradores da Bravo desempenham um papel fundamental no sucesso e na evolução da empresa, conectados por uma rede de operações em 10 estados brasileiros. Por meio da área de Gente & Gestão, a empresa vem acelerando suas ações em fortalecer continuamente um ambiente de trabalho seguro, saudável, inclusivo e harmonioso. A empresa incentiva o crescimento profissional de seus colaboradores por meio de treinamentos, capacitações e do programa Carreira em Movimento.



2024

4.905
colaboradores

O conjunto destas ações fortalece a marca empregadora e promove o aumento da performance interna, enfatizando valores como comprometimento, segurança e inovação. Por meio da área de People Analytics, obtém dados que possam melhorar a gestão de pessoas.

A área de Gente & Gestão atua em três frentes:



G&G com você

Embarca

Marca empregadora

Atração e seleção

Onboarding



G&G com você

Cresce

Clima & cultura

Liderança

Desenvolvimento & performance

People Analytics

Gente e Gestão nas Filiais

Remuneração e benefícios



G&G com você

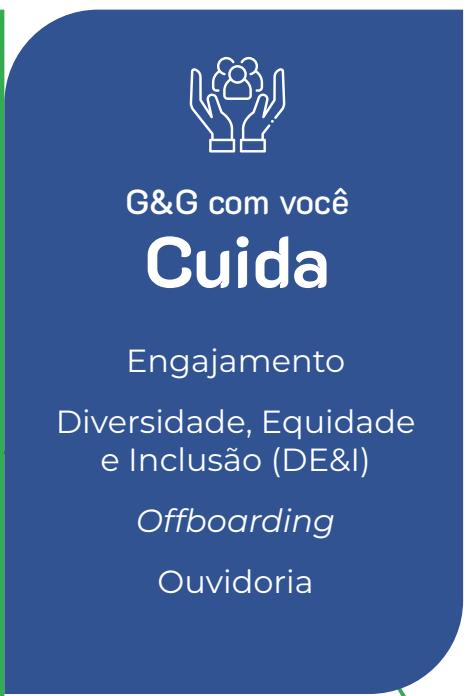
Cuida

Engajamento

Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I)

Offboarding

Ovidoria



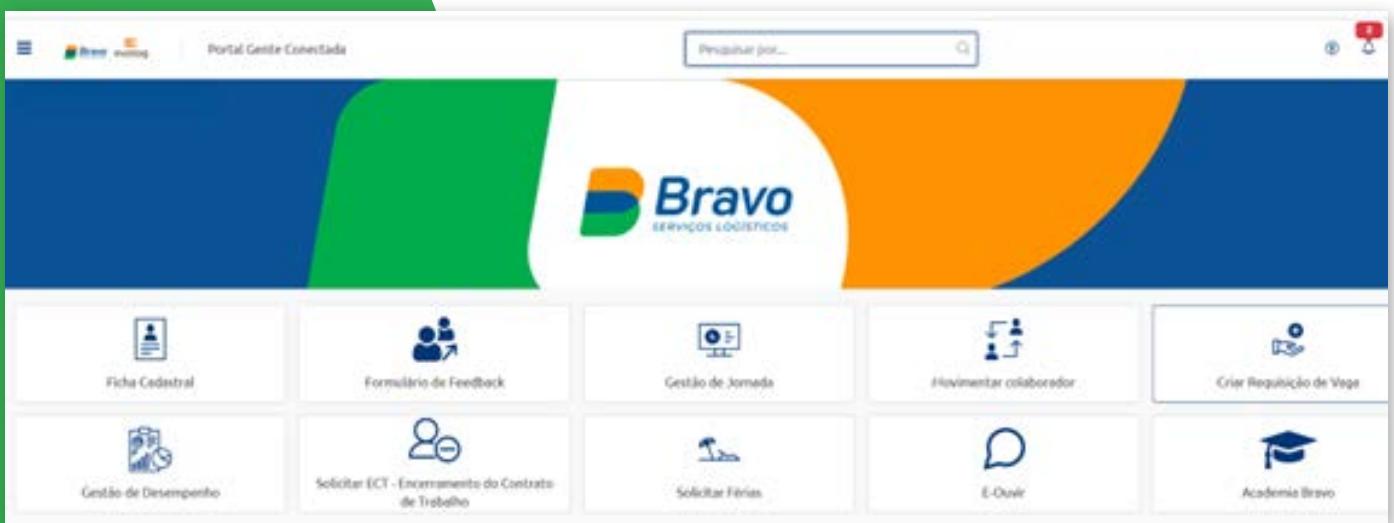


Portal Gente Conectada

Em 2024, a Bravo efetivou a implantação do sistema LG e do Portal Gente Conectada, permitindo melhoria organizacional na gestão das informações dos colaboradores. Além de possibilitar a conexão com todos os colaboradores dentro de uma mesma plataforma digital, agora os colaboradores têm maior autonomia em solicitar e consultar demandas do dia a dia da sua relação com Bravo.

O portal conta com as seguintes funcionalidades:

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



Canais de comunicação interna

E-Ouvir

Como mecanismo de comunicação interna a Bravo disponibiliza o canal **E-Ouvir**. Nele, os colaboradores podem fazer sugestões, críticas e reclamações relacionadas às atividades, serviços, processos e/ou pessoas da organização, de forma anônima e segura. A gerência de Gente & Gestão é responsável por monitorar o encaminhamento de cada relato.

A Bravo vem realizando ações de conscientização para que os funcionários se atentem a priorizar temas de relevância, como os discriminados abaixo:

- 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)

Em 2024 foram computados 1.554 relatos, distribuídos entre comentários, denúncias, elogios, reclamações e sugestões. Todos os casos foram analisados e têm planos de reparação elaborados e acordados com os responsáveis. Em comparação ao ano anterior, houve aumento de 49,8% em relação ao ano anterior, quando ocorreram 1.032 registros.



Esse aumento deve-se às constantes campanhas de conscientização sobre a importância do E-Ouvir realizadas pela área de Gente & Gestão.

Para 2025, a Bravo irá aprimorar o serviço a partir da aquisição de uma plataforma mais especializada, cujo gerenciamento continuará sendo realizado internamente. O objetivo é avançar na garantia de interação com os colaboradores que se manifestarem - mesmo com a confiabilidade, a plataforma permite um retorno e acompanhamento por parte do manifestante - e rastreamento das ações em todas as etapas e encaminhamento das soluções ou esclarecimentos.

Compartilhamento de informações

Cada filial possui um grupo de WhatsApp, cuja adesão é voluntária, para a divulgação de informações relevantes da empresa, como por exemplo, ações de treinamento, sustentabilidade e campanhas realizadas. A ação também permite maior conexão com os colaboradores. Também são divulgadas notícias relevantes sobre as diversas áreas e iniciativas da companhia por intermédio do jornal interno, o Bravo News com formato e linguagem acessível, que em 2024 passou a ser bimestral. Todas essas ações estão focadas no fortalecimento do protagonismo de cada colaborador e no fortalecimento da cultura organizacional.



Política de Remuneração e benefícios

GRI 2-19, 2-20, 2-21 e 201-3

A política de remuneração da Bravo é um conjunto de práticas estabelecidas para garantir que os colaboradores sejam remunerados de forma justa, competitiva e alinhada com os objetivos estratégicos da empresa. Essa política visa atrair, reter e motivar talentos, além de promover equidade interna e alinhados com o mercado.

As diretrizes que compõe as práticas de remuneração e carreira Bravo estão sustentadas sob três pilares:

- **Equilíbrio interno:** coerência salarial entre os cargos, considerando o conteúdo e valor relativo do cargo na estrutura, refletindo o nível de contribuição das diferentes funções;
- **Competitividade:** garantir a competitividade do salário com relação aos salários pagos pelo mercado; e
- **Meritocracia:** oferecer oportunidade de progresso salarial aos colaboradores, como reconhecimento pelo seu desempenho diferenciado.

A remuneração de todos os colaboradores, incluindo a alta administração, segue estas diretrizes. A Bravo não conta com um Comitê de Remuneração ou um canal específico para levantamento de percepção dos stakeholders. Porém, todos os apontamentos desta temática recebidos pelo canal

interno e-ouvir ou na pesquisa de satisfação dos colaboradores, são recebidos e considerados pela área de Gente & Gestão.

Em 2024, foi dada continuidade ao programa **Carreira em Movimento**, cujo objetivo é apoiar o desenvolvimento profissional dos colaboradores. O programa oferece oportunidades de crescimento, capacitação e aprimoramento de habilidades, incentivando os funcionários a avançarem na carreira dentro da empresa. Também cria um ambiente de trabalho motivador e promove o talento interno. Houve a continuidade do projeto Rota de Talentos, cujo objetivo é promover o protagonismo e a evolução profissional dos colaboradores, além de revisar a política salarial.

Os benefícios para os colaboradores incluem convênio médico e odontológico, seguro de vida, vale-alimentação (ou alimentação em refeitório da empresa) e vale-transporte. De acordo com a legislação trabalhista as licenças maternidade e paternidade são concedidas a todos os colaboradores, assim como a licença-adoção. Em 2024, 68 mulheres usufruíram da licença-maternidade, 66,67% a mais em relação ao ano anterior. Por sua vez, o índice com direito à licença-paternidade teve redução de 13,92%





Desenvolvimento e capacitação

GRI 404-1, 404-2, 404-3

Em junho, a Bravo criou a área de Desenvolvimento e Performance, responsável por identificar, planejar, implementar e acompanhar ações que visam aprimorar as competências e o desempenho dos colaboradores para que alcancem seu potencial máximo, alinhando suas capacidades com os objetivos organizacionais. A partir da implantação dessa área, a Bravo unificou as ações de treinamento e desenvolvimento com os objetivos de gestão de desempenho dos colaboradores, atuando em três eixos a partir de 2024:

Treinamento e desenvolvimento

- **Gente & Gestão na Operação:** treinamento presencial com foco na cultura e valores da Bravo – cerca de **1.800** colaboradores impactados e **14** filiais participantes;
- **Onboarding de Líderes:** acompanhamento do período de experiência de líderes;
- **Código de Conduta Ética (online):** treinamento anual - **602** participantes;
- **Nova Integração:** reformulação dos treinamentos de integração com apoio da área de engajamento; e
- **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 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 do Pipefy 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:** projeto de padronização das atividades do Transporte; e
- **Fala Motorista:** Gestão do programa de sugestões dos motoristas.

Treinamento e desenvolvimento

- **Pesquisa Anual de Clima Organizacional (ACO):** aplicação, levantamento de indicadores e planos de ação nas filiais;
- **Diagnóstico Bianual:** aplicação do diagnóstico de Diversidade, Equidade e Inclusão;
- **Gestão do Integra+:** reuniões mensais com os líderes dos grupos focais para acompanhamento das ações; e
- **G&G em Foco:** envio de informações sobre os programas de Gente & Gestão para as filiais e atividades lúdicas.

Treinamentos

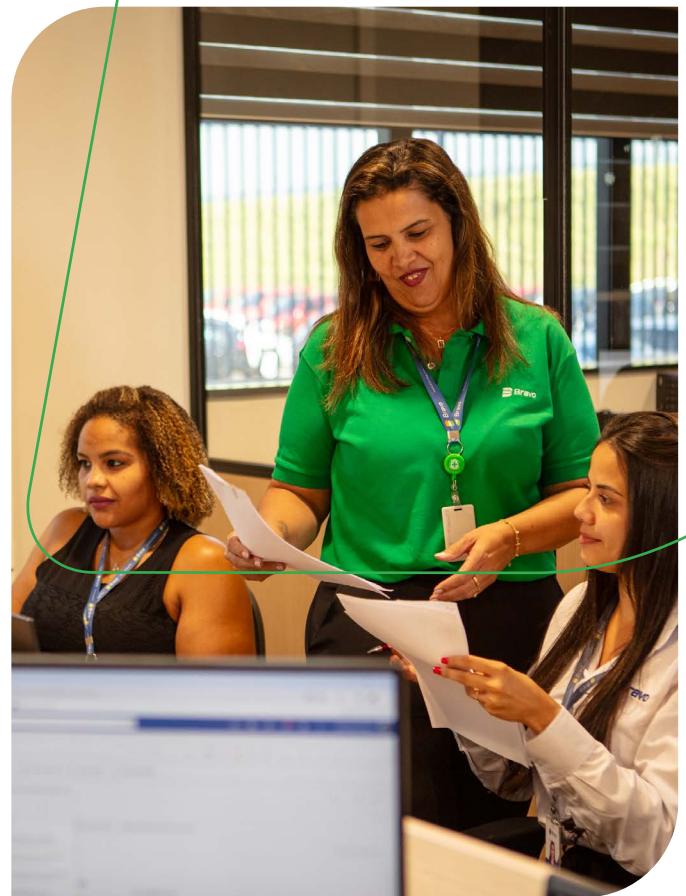
GRI 404-2

Treinamentos que inspiram, equipes que evoluem.

A Academia Bravo é uma estrutura dedicada à gestão do conhecimento organizacional. São oferecidos treinamentos contínuos para o desenvolvimento da educação corporativa em todas as suas áreas. As atividades buscam impactar positivamente na eficiência, segurança, inovação e competitividade de suas operações no setor logístico, fortemente ligado à sazonalidade dos produtos de seus clientes. As filiais também realizaram iniciativas próprias de treinamento, alinhadas com os valores e missão da empresa. Anualmente, todo o conhecimento de processos é revisado e atualizado.

Os treinamentos técnicos também desempenham um papel crucial, pois capacitam os colaboradores com conhecimentos e habilidades essenciais para excelência operacional e a eficiência nos processos logísticos para garantir a satisfação dos clientes e a competitividade no mercado. Dentro desse escopo, diversos temas são abordados como operações em armazéns, segurança no trabalho, educação ambiental, atendimento a emergências, prevenção a roubos de cargas e confidencialidade no uso de dados, adaptação a novas tecnologias, entre outros.

A estratégia adotada regularmente é a de concentrar os cursos no primeiro semestre de cada ano para a safra seguinte. Dessa forma, não acarreta conflito nesse período, quando as operações da Bravo são mais intensas.





As ações de desenvolvimento e capacitação da empresa também estão ligadas aos processos de onboarding e ongoing, a fim de sensibilizar o novo colaborador sobre a cultura e valores da empresa e mantê-lo engajado. Dessa forma, a Bravo busca reter talentos, diminuir o *turnover* e gastos com a rotatividade de colaboradores, melhorar a eficiência operacional das equipes, fortalecer a cultura da empresa e, consequentemente, ter um impacto positivo na segurança dos processos e na qualidade dos serviços prestados aos clientes.

O Plano Anual de Treinamento (PAT) estabelece, por exemplo, a realização de treinamentos com diversas abordagens soft skills. São abordados temas como comunicação assertiva e comunicação não violenta; aprendizagem ativa e estratégias de aprendizado; Gente & Gestão na Operação (treinamento de cultura e valores); treinamento de liderança situacional; treinamento sobre emoções e *feedback*.

Uma outra novidade é que a Bravo lançou o Clube de Vantagens que conta com diversos parceiros



para incentivar a formação acadêmica de seus colaboradores. Um deles é o grupo Kroton, por meio do qual são garantidos descontos em universidades aos funcionários da Bravo. A parceria com o Serviço Social do Transporte (Sest) e pelo Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Senat) oferece cursos gratuitos na modalidade educação à distância e parcerias com escolas de idiomas.

A área Gente & Gestão também mobiliza os colaboradores para treinamentos institucionais. Ao longo do ano, apenas esta área realizou mais de 300 horas de treinamentos para 2.802 colaboradores.

O treinamento “G&G na Operação” passou pelas unidades de Uberaba corporativo, filiais de Uberaba e FMC. Igarapava, Paulínia (New e CDC), Rio Verde, Aparecida de Goiânia, Cuiabá, Itaí, LEM, Fábrica SYN e Evolog, totalizando, apenas com este curso, um total de 170 horas e atingindo 1.891 colaboradores. A empresa seguirá com as demais unidades no ano de 2025.

Também são realizados treinamentos voltados para as lideranças da Bravo:

- **Programa Líderes Transformadores (PLT)** é voltado para líderes estratégicos e treinou 60 líderes em um total de 96 horas;
- **Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL)** tem como foco formar líderes táticos operacionais. Em 2024, abrangeu 249 colaboradores líderes táticos em um total de 40 horas.

Em 2024, a área de G&G relançou o treinamento do Código de Ética para os colaboradores. Em uma versão reciclada com conteúdo mais aprofundado e mais exemplos de situações práticas para facilitar a didática, o curso atingiu 602 em 1h30 de duração. Para o próximo ano, a área prevê ampliar a escala de abrangência do curso para todos os colaboradores da Bravo, reforçando, assim, a importância da cultura ética para a companhia.

Além das capacitações institucionais, todos os colaboradores da Bravo passaram por treinamentos técnicos obrigatórios liderados pela área de Saúde e Segurança. Ao todo, são mais de 50 cursos oferecidos anualmente aos colaboradores. Os novos colaboradores passam por uma extensa integração e todos os demais passam por reciclagens anuais referente aos principais temas de suas funções operacionais, como:

- Álcool e Drogas
- Programa BBP

Parceria com Universidades para Graduação e Pós-graduação



Parceria com escolas de idioma



Cursos gratuitos de capacitação e profissionalização



- Formação/Atualização Para Condutores de Veículo de Transporte Coletivo de Passageiros
- Curso para Conferente (Conferência e Arrumação de Carga)
- Legislação de Trânsito Para Motorista Profissional
- Direção Defensiva/Legislação de Trânsito Motoristas de Veículos Leves
- Condução Segura e Econômica (Direção Defensiva, Prevenção a Tombamento e Direção Econômica)
- Engate e Desengate de Reboque e Semi-Reboque
- FAR - Formulário para Análise de Riscos
- Formação/Reciclagem da Brigada de Incêndio



- Integração Complementar de Armazém
- Integração e Reciclagem de Procedimentos Internos (Conforme IT-33)
- Integração/Reciclagem Integração Motoristas Com Apresentação do PGR e PCMSO (Conforme FO-42)
- Integração e Reciclagem de Integração Padrão Com Apresentação do PGR e PCMSO Investigação de Acidente
- Manutenção Preventiva e Corretiva
- Formação/Atualização MOPP
- Na Mão Certa
- NR 01 - Ordem de Serviço
- NR 5 - CIPA
- NR 06 - Equipamento de Proteção Individual (EPI)
- NR11 e NR12 - Formação/Reciclagem Operadores de Empilhadeira/Transpaleteira
- NR12 - Segurança no Trabalho com Máquinas e Equipamentos
- NR17 - Ergonomia
- NR20 - Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis
- NR20 - Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis
- NR35 - Trabalho em Altura
- Educação Ambiental/PGRS
- Olho Vivo
- Equipe de Apoio - Emergência Química Conforme IT-11
- PAE - Plano de Atendimento Emergencial
- Amarração e Distribuição de Carga
- PEMT - Plataforma Elevatória Móvel de Trabalho
- Responsabilidade Civil e Criminal nos Acidentes de Trabalho
- SIPAT
- Treinamento para Operação com Novos Clientes
- Aliciamento
- Prevenção de Roubo de Carga
- Manuseio de Produtos Perigosos (Interpretação de FDS, IT-01 - Manual de HS&E)
- Percepção de Risco
- Percepção de Risco Para Líderes
- Capacitação de Condutores (Multas, Balanças,
- Dirigibilidade, Conduta Diante de Agentes de Fiscalização)
- Manuseio Seguro de Facas no Refeitório
- Manipulação Segura dos Alimentos (Conforme RDC 216/2004 e Manual de Boas Práticas)
- Condução Segura em Períodos de Seca
- Condução Segura na Chuva
- Condução Segura Em Vias Não Pavimentadas
- Condução Segura Sob Pontes, Viadutos e Redes Elétricas
- Utilização Segura dos Freios de Serviço e Auxiliares
- Confidencialidade de Dados, Comunicação Eletrônica e LGPD

Em 2024, a Bravo apresentou mais de 7 mil horas de treinamentos técnicos obrigatórios para os colaboradores

Carga Horária Total de Treinamentos Técnicos Realizados:

7.957,68 horas

Horas-Homem Treinadas
(Carga Horária x Quantidade de Participantes):

61.826,95 horas

Média por colaborador (considerando 4.693 colaboradores - média de headcount nos últimos 12 meses):

13,17 horas



Avaliação das equipes

GRI 404-3

O Ciclo de Avaliação de Desempenho dos colaboradores da Bravo é realizado todos os anos, e utiliza o modelo 90°, no qual apenas o gestor ou supervisor avalia o desempenho do colaborador, sem que haja autoavaliação. São incluídos todos os colaboradores efetivos, ficando de fora aqueles contratados por tempo determinado (os safristas), os estagiários e os jovens aprendizes. Os altos cargos de liderança também passam pelo processo de avaliação ([leia mais aqui](#)).

Para definir as competências a serem examinadas, a metodologia empregada pela Bravo faz o agrupamento de cargos por similaridade; dessa forma, oito grupos são avaliados separadamente na empresa:

- **Liderança corporativa e filial** (diretores, gerentes corporativos e de filiais);
- **Liderança tática** (supervisores, coordenadores, gerentes das áreas de Armazenagem e Logística);
- **Serviço ao cliente - Faturamento** (assistentes e analistas das áreas de Serviço ao Cliente);
- **Tecnologia da Informação – TI** (assistentes, analistas e desenvolvedores das áreas de Segurança da Informação, Infraestrutura e Projetos, entre outras);

- **Administrativo** (auxiliares, assistentes e analistas de todas as áreas da Bravo e da Evolog, com exceção de TI e Serviço ao Cliente);
- **Motoristas** (de toco, truck, bitruck e carreta);
- **Operação** (auxiliares MEA, operadores transpaleteira e de empilhadeiras, e conferentes); e
- **Manutenção** (borracheiros, mecânicos, eletricistas, frentistas, auxiliares de manutenção e lubrificadores).

Em 2024 foi implementada uma alteração no Ciclo de Avaliação de Desempenho, que passou a utilizar a plataforma digital LG. A facilidade em sua utilização possibilitou um índice assertivo de avaliação, para o qual também contribuíram as campanhas de engajamento e endomarketing realizadas na Bravo.

Foram criadas dez competências (cinco *hard skills* e cinco *soft skills*) para cada um dos oito grupos avaliados. Levando em consideração a similaridade de algumas delas entre grupos diferentes, foram analisadas mais de 60 competências importantes para o negócio – anteriormente eram adotadas apenas cinco. Além disso, foram estabelecidos Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs) para todos os cargos, e não apenas para os líderes, como nos anos anteriores.

Avaliação de Desempenho Bravo

A Avaliação na Bravo possui interface com vários outros 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;



Candidaturas a Vagas Internas



Planos de Desenvolvimento Individual



Planos de Treinamento



Gestão de Desempenho



Calibragem / Nine Box

Pesquisa de clima

Em 2024 foi realizada uma nova edição da Avaliação de Clima Organizacional (ACO) da Bravo, que analisou cinco dimensões: ambiente e segurança do trabalho; liderança e desenvolvimento profissional; relacionamento interpessoal; remuneração e benefícios; e responsabilidade social e meio ambiente. Como nos anos anteriores, o anonimato dos respondentes foi garantido, e os colaboradores puderam utilizar um computador dedicado à coleta das avaliações. Ao término do processo, 88% dos colaboradores participaram da ACO – ultrapassando a meta esperada, que era de 85%.

Após a análise dos resultados da pesquisa, a Bravo desenvolveu planos de ação com base no percentual de cada dimensão e dos relatos feitos

pelos colaboradores, e que seguiram a metodologia Smart de definição de metas. Os gestores de filiais e de áreas conduziram o processo de andamento dos planos de ação, fornecendo relatos bimestrais para a liderança sobre sua implementação. Em dezembro foi divulgado o resultado final das ações adotadas aos colaboradores da Bravo.

Em 2025, a Bravo irá aprimorar a coleta e levantamento de indicadores por meio da plataforma da organização internacional Great Place To Work (GPTW) – o que permitirá aprimorar o processo de avaliação, dando maior credibilidade e uma perspectiva analítica dos resultados mais apurada para atuação na gestão dos colaboradores.

Os índices de satisfação geral da Bravo, por dimensão avaliada, foram os seguintes:

Ambiente e segurança do trabalho:	Liderança e desenvolvimento profissional:	Relacionamento interpessoal:	Remuneração e benefícios:	Responsabilidade social e meio ambiente:
74%	60%	64%	55%	46%





Diversidade, equidade e inclusão (DE&I)

GRI 405-1

A Bravo é feita de pessoas; e pessoas são diversas. Por essa razão, a empresa tem plena consciência de que a construção de um ambiente mais diverso, livre de preconceitos e que estimule a troca livre de ideias contribui de forma decisiva para a retenção de talentos, para o engajamento dos colaboradores em suas atividades e para a sua segurança – tanto física quanto psicológica. Além disso, a Bravo entende que, sendo um importante player no segmento logístico, tem a capacidade de estimular o setor a adotar práticas mais diversas em suas atividades.

Diversidade ganha mais espaço

O compromisso da Bravo em ter equipes diversas pode ser constatado observando-se o crescimento na participação de vários grupos em 2024 – prosseguindo com uma tendência que já ganhava força nos anos anteriores.

Participação feminina

Em 2024, as mulheres respondiam por quase 20% da força de trabalho da Bravo, totalizando 977 colaboradoras. Esse número representa um salto de 21,8% na comparação com 2023, e de 63,3% ante 2022 – o que mostra que a tendência de aumento na participação feminina na Bravo é uma tendência que se fortalece a cada ano. Do total de colaboradoras em 2024, a maior parte ocupava cargos administrativos: 75,33% do total, ou 736 funcionárias.

Diversidade étnico-racial

Entre 2023 e 2024 foi registrada a retração na participação da maior parte dos grupos étnico-raciais que atuam na Bravo. Foram observadas quedas na presença de colaboradores negros (47,5%), brancos (34,09%), amarelos (80%) e indígenas (91,86%). Apenas o grupo de colaboradores declarados pardos apresentou expansão entre um ano e outro, crescendo 98,94%.

Pessoas com deficiência

O compromisso da Bravo em disponibilizar oportunidades de trabalho para o público PCD também se traduziu no aumento da participação desse grupo na força de trabalho da empresa. Em 2024, ele totalizava 34 funcionários – uma alta de 70% com relação aos 20 colaboradores PCD registrados



em 2022. A maior parte desse grupo (25 pessoas, ou 73,5%) estava alocada em cargos administrativos; esse número representa um pouco mais que o dobro do contingente observado no ano anterior.

Faixas etárias

Embora a maior parte dos colaboradores da Bravo situe-se na faixa entre 30 e 50 anos de idade (2.500 pessoas, ou 51% do total), foram detectados importantes movimentos no sentido de aumento na participação de funcionários de outros grupos etários. A participação de colaboradores situados na faixa com mais de 50 anos de idade, capazes de contribuir de forma positiva para a empresa com sua experiência profissional e de vida, aumentou

22,9%, totalizando 547 pessoas – das quais a maior parte (86,84%) atuava em cargos operacionais. Já a população de jovens com menos de 30 anos, que está se iniciando uma carreira no mercado de trabalho, apresentou alta de 13,8%, passando para 1.853 funcionários alocados principalmente nas áreas operacional (56%) e administrativa (41%).

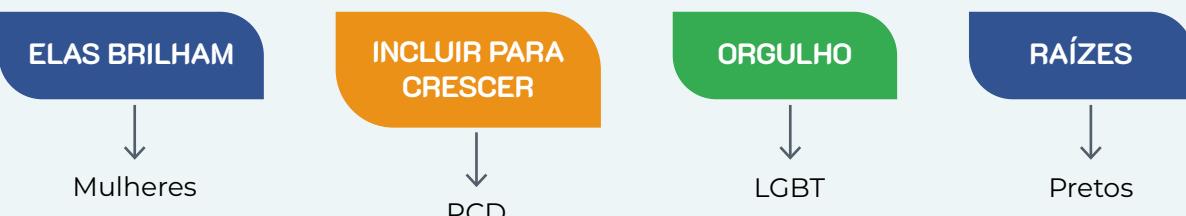
Estagiários e jovens aprendizes

O grupo formado por funcionários que não são colaboradores próprios da Bravo manteve-se exatamente igual entre 2023 e 2024, totalizando 81 pessoas. Em 2024 haviam quatro estagiários na empresa, o dobro do ano anterior, e 77 jovens aprendizes, ante 79 em 2023.

Integra+

Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão

Voltado ao fortalecimento contínuo das ações da Bravo relacionadas à diversidade, equidade e inclusão (DEI), o programa **Integra+** é composto por quatro frentes de atuação, e conta com a participação dos colaboradores e suporte da área de Gente & Gestão da companhia. Por meio do programa são realizadas palestras de conscientização com convidados externos, além de rodas de conversas e outras iniciativas, direcionadas aos públicos compostos de mulheres (*Elas Brilham*), PCDs (*Incluir para Crescer*), LGBTQIAPN+ (*Orgulho*) e pretos (*Raízes*).



Em 2024, a Bravo promoveu encontros e palestras dos grupos focais do programa **Integra+** abordando temas de conscientização e informação. Os principais destaques foram os seguintes:

Elas Brilham: Realização de uma trilha de desenvolvimento para mulheres, composta por diversos cursos e temas, alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU) e à visão estratégica da empresa. Ao final dos três meses do projeto, as colaboradoras mais participativas ganharam brindes da empresa (mochila e caderno).

Orgulho: Pela primeira vez foi promovida uma roda de conversa sobre Orgulho LGBTQIAPN+, com a presença do CEO Marcos Viela, por ocasião do Dia Mundial do Orgulho LGBTQIAPN+. Foi uma oportunidade para troca de experiências e situações vividas pelos convidados, e também para reforçar a cultura de inclusão e diversidade da Bravo.

Raízes: Outra roda de conversa aconteceu no Dia da Consciência Negra, que contou com a participação do filósofo Dimas Oliveira. Professor de história aposentado e natural de Conquista (MG), Dimas lecionou tanto em São Paulo quanto em escolas



públicas estaduais do Triângulo Mineiro. Além disso, uma curiosidade é que ele é poliglota, com domínio de diversos idiomas, como inglês, espanhol, latim, italiano, francês, grego e alemão.

Incluir para Crescer: O grupo participou de rodas de conversa com profissionais, além de ter realizado um podcast com colaboradores que são pais, familiares e cuidadores de crianças com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Foi uma oportunidade de troca e aprendizado, permitindo aos participantes entender melhor os desafios enfrentados e proporcionar um ambiente de suporte e conexão. Também foi criado na ocasião um grupo de WhatsApp exclusivo para esses colaboradores, e realizado uma campanha de venda de camisetas, cujos recursos arrecadados, no valor total de R\$ 3.465,00, foram doados a uma instituição que cuida de autistas em Uberaba (SP).

Além disso, o programa também esteve presente no mutirão de vagas de diversidade e inclusão que aconteceu em Paulínia (SP) em junho. Realizado em conjunto com a prefeitura local e diversas instituições, além de empresas parceiras, a iniciativa contribuiu para oferecer oportunidades de emprego para pessoas com deficiência, primeiro emprego e vagas afirmativas.



integra+ Propósitos & pilares

Propósitos

- Construir um ambiente de trabalho livre de estereótipos, preconceitos e discriminação;
- Fortalecer o nosso valor de inovação por meio da diversidade entre as pessoas;
- Possibilitar que as pessoas possam ser quem são, sem discriminação.

Pilares

- **Verdade:** As ações precisam ser verdadeiras e inspirar transparência;
- **Simplicidade:** As ações precisam ter a simplicidade presente em nossos valores, para que todos possam entendê-las, sem distinções; e
- **Impacto social:** As ações devem ter impacto social, colaborando para uma sociedade mais equitativa e inclusiva.



Diagnóstico de diversidade

Em 2024 a companhia avançou ainda mais no tema. Foi contratada uma consultoria especializada na aplicação de diagnósticos de diversidade, a fim de acompanhar as mudanças no conjunto dos colaboradores da Bravo e suas necessidades em termos de inclusão. A pesquisa foi aplicada por meio de um formulário online; os dados são tratados pela área de People Analytics de Gente & Gestão por meio da ferramenta de gestão LG e validados pela gerência da área. Assim é possível à Bravo produzir planos de ação com base nas informações obtidas no diagnóstico.

Para a Bravo cuidar do bem-estar da equipe não é apenas um diferencial competitivo, mas também um compromisso ético e social. A saúde no trabalho é uma prioridade da Bravo, transformando o ambiente corporativo em um espaço que valoriza e protege a vida de seus colaboradores.

Um programa de ginástica laboral está sendo implantada em todas as operações da empresa, iniciando pela parte corporativa da matriz de Uberaba todas as quartas-feiras. Também está sendo realizado um estudo de vivência para garantir uma qualidade melhor no ambiente de trabalho. Com previsão de conclusão em 2025, a expectativa é a de melhoria nos níveis de bem-estar dos colaboradores da Bravo.

A parceria com o Sest/Senat garante acesso a tratamentos de saúde física e mental, na modalidade presencial ou online, a custo zero para o funcionário. Entre os serviços oferecidos estão:

- Odontologia
- Fisioterapia
- Nutrição
- Psicologia
- Esporte, lazer e cultura



Ações de conscientização

Ao longo do ano são realizadas palestras com profissionais da saúde, campanhas e workshops dirigidos a todos os funcionários da empresa os públicos com temas voltados sobre os cuidados com a saúde física e mental.

Outubro Rosa

prevenção do câncer de mama



Dourados (MS)



Querência (MT)



Cuiabá (MT)



Novembro Azul

prevenção do câncer de próstata



Paulínia (SP)

Setembro amarelo

prevenção ao suicídio





Segurança ocupacional dos trabalhadores

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10

A Bravo, como qualquer empresa do setor logístico, enfrenta diversos riscos ocupacionais relacionados à movimentação de cargas, operação de máquinas, transporte rodoviário, armazenamento e manuseio de materiais. A implementação de práticas eficazes de segurança é essencial para garantir a sustentabilidade operacional, a proteção dos colaboradores e a conformidade legal.

Todos os riscos relacionados às atividades da empresa são identificados e mapeados por meio do Formulário para Análise de Riscos (FAR), bem como pelos programas de Gerenciamento de Riscos (PGR) e Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO). Com base nas informações coletadas, são definidas ações específicas para mitigar os riscos identificados, fortalecendo a cultura de uma logística responsável e eficiente.

Em caso de incidentes de trabalho, o Comitê de Segurança da filial (cada filial tem o seu) realiza a investigação do evento utilizando um formulário específico. Os resultados são apresentados em reunião ao comitê corporativo, onde a investigação é revisada e os planos de ação são ajustados e definidos. Posteriormente, esses planos são registrados e acompanhados diretamente no sistema Geequip, garantindo o monitoramento contínuo das medidas implementadas.

Durante o ano, a Bravo desenvolveu diversas iniciativas voltadas para a segurança operacional e a integridade de suas instalações. Um dos destaques é a realização **anual de inspeções técnicas em 100% das estruturas porta-paletes**, mesmo não sendo um requisito legal. Essa prática reforça nosso compromisso com a **prevenção de**



A paz no trânsito começa por você

Todos os anos, mais de 1 milhão de vidas são perdidas em acidentes de trânsito no Brasil. Um número grande que pode ser combatido com pequenas atitudes: responsabilidade, atenção e cuidado. Junte-se à Bravo nessa campanha de conscientização, vamos juntos por um trânsito seguro.



acidentes e a minimização de riscos estruturais nas operações logísticas.

As inspeções são conduzidas por empresa especializada e seguem critérios técnicos baseados em normas nacionais e internacionais, como as NBRs 17.150-1, 17.150-2 e 17.191, além da EN 15.635. O processo envolve vistorias visuais e medições técnicas de prumo e nível, com foco na detecção de avarias, desalinhamentos e outras não conformidades que possam comprometer a segurança das estruturas.

Com base nos apontamentos, são realizadas **ações corretivas e manutenções preventivas**, assegurando que todas as estruturas estejam em conformidade para suportar as operações com segurança. A iniciativa inclui também **capacitação dos colaboradores**, orientando sobre o uso adequado dos sistemas e a identificação de riscos operacionais.



Essa abordagem preventiva e estruturada reforça a cultura de segurança da Bravo e demonstra nosso compromisso com a **gestão responsável, a integridade das operações e o cuidado com as pessoas**, indo além do cumprimento legal e alinhando-se às melhores práticas do setor.



Semana temática para prevenção de acidentes

A Bravo realiza anualmente em todas as filiais a **SIPAT - Semana Interna de Prevenção a Acidentes no Trabalho**. A iniciativa busca promover aos colaboradores aprendizados sobre temas relevantes relacionados à saúde, segurança, qualidade de vida e bem-estar de todos no ambiente de trabalho, reforçando a cultura em HSE, que é um dos pilares de sustentação da empresa.

As filiais têm autonomia para identificar os temas mais latentes na unidade, seja pelos indicadores e resultados, como pelo interesse dos colaboradores. Mas, em geral, os motes das ações são voltados à ergonomia, álcool e drogas, alimentação saudável, uso do celular ao volante, comunicação não-violenta, saúde mental, uso correto dos EPIs, entre outros.

É uma semana inteira em que os temas são abordados de maneira lúdica com gincanas, rodas de diálogo, palestras, apresentações musicais, dinâmicas e até mesmo sorteio com brindes.



Em 2024, com a tragédia no Rio Grande do Sul, algumas filiais ainda aproveitaram o momento para fomentar as arrecadações de doações para o estado.

A Política Integrada de Segurança, Saúde e Meio Ambiente (HSE, na sigla em inglês para Health, Safety and Environment utilizada internamente) é dirigida a todos os funcionários da empresa, abrangendo os diferentes níveis hierárquicos, assim como os colaboradores terceirizados.

Princípios:

- Atender as expectativas do cliente;
- Atender a legislação ambiental, de segurança e saúde ocupacional;
- Promover, conscientizar e encorajar funcionários e terceirizados sobre a importância da segurança, saúde, qualidade e meio ambiente;
- Implantar uma Gestão Integrada das atividades;
- Ter flexibilidade para mudanças; e
- Promover o espírito de eficiência.

Objetivos:

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



Acidentes de trabalho: Empregados

	2024
Número de horas trabalhadas	5.517.667
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho por responsabilidade da companhia e seus colaboradores	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0,00
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (afastamento do colaborador) (exceto óbitos)	21
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0,76
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória; (incluir óbitos)	109
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	3,95

*Os Índices de acidente de trabalho foram calculados com base em 200.000 horas trabalhadas, utilizando a fórmula de total do número total de acidentes de cada tipo pelo total de horas trabalhadas multiplicado pela base de 200.000.

Acidentes de trabalho: Trabalhadores dos fornecedores contratados do 4PL

	2024	2023	2022	Variação (%)	
				2024/2023	2023/2022
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	1	-	-100%
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	4	1	1	+400%	-
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória; (incluir óbitos)	4	1	2	+400%	-50%



Programa BBP - Behavior Based Program

Com o objetivo de alcançar um ambiente de trabalho com zero acidentes e incidentes em seus armazéns, a Bravo implementou o programa BBP - desempenho baseado em comportamento. Trata-se de uma iniciativa de melhoria contínua com foco no comportamento humano, visando identificar e corrigir atitudes inadequadas para promover maior segurança no ambiente laboral.



Atendimento a Emergências

A Bravo mantém Planos de Atendimento a Emergências específicos para cada contexto operacional:

PAE Interno – Bravo Armazéns:

estabelece as diretrizes para resposta a acidentes e incidentes ocorridos dentro das instalações de armazenagem. Abrange procedimentos para acionamento das equipes de resposta, primeiros socorros, comunicação interna, isolamento da área, evacuação, acionamento de órgãos externos competentes e registro do evento.

PAE Externo – Bravo Serviços Logísticos: define os procedimentos para atendimento a emergências durante o transporte rodoviário de cargas. Inclui protocolos para comunicação imediata do motorista à central de operações, isolamento e sinalização da

área, contenção de vazamentos e derramamentos, acionamento de recursos especializados e autoridades competentes, além de comunicação com clientes e órgãos reguladores.

Além disso, a Bravo possui contrato com uma empresa especializada em atendimento a emergências de grande porte, que nos atende em todo o território nacional, garantindo suporte técnico e operacional em situações complexas.

Ambos os planos são revisados periodicamente, contemplam treinamentos para as equipes envolvidas e têm como objetivo proteger a vida, minimizar impactos ambientais e patrimoniais, e restabelecer a operação com segurança.

Comissões Internas de Prevenção de Acidentes na Bravo

A Bravo mantém Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs) em todas as unidades, dimensionadas conforme o grau de risco 3 e os critérios da **NR 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio**.

O processo de formação e posse é realizado de forma diferenciada, com **solemnidade especial** que inclui execução do hino nacional e do hino da cidade, bolo customizado, entrega de certificados e **cordões de crachá personalizados**, para que os membros possam ser facilmente identificados pelos demais colaboradores, além da participação de representantes da liderança.

A composição das CIPAs em cada filial segue o dimensionamento previsto na legislação, com membros eleitos pelos empregados e designados pela empresa. A periodicidade de mandato e processos eleitorais atende rigorosamente ao que determina a NR 5.

As atribuições da CIPA incluem:

- Realizar inspeções periódicas e identificar riscos nos ambientes de trabalho;
- Participar das **revisões do PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos)** e **PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional)**;
- Integrar-se às **investigações de acidentes e incidentes**, contribuindo para a identificação de causas e definição de ações corretivas;
- Reportar mensalmente à equipe corporativa de **HSE** (Health, Safety & Environment) as não conformidades, melhorias sugeridas e status das ações em andamento;



- **Participar ativamente do planejamento e execução da SIPAT** (Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho), realizada anualmente em todas as filiais, promovendo ações educativas, palestras e atividades de engajamento.

Todas as CIPAs utilizam o **sistema GEC** para registro das **atas de reuniões** e gestão dos **planos de ação**, garantindo padronização, rastreabilidade e acompanhamento efetivo das medidas implementadas.



Qualidade e reconhecimento

GRI 403-1, 403-8

A empresa manteve a aplicação do software Safety and Occupational Health System (SOC) para a gestão de seu sistema de saúde e segurança, realizado em parceria com empresa especializada. A Bravo também é avaliada pelo rigoroso Sistema de Avaliação de Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Qualidade (Sassmaq).

O programa de avaliação de segurança, saúde, meio ambiente e qualidade do segmento de transporte químico é gerenciado pela Associação Brasileira da Indústria Química (Abiquim). A matriz e todas as filiais da Bravo já são reconhecidas por esse certificado, o qual reconhece as boas práticas de



monitoramento e de melhoria contínua que a Bravo tem adotado para eliminar os riscos de acidente e garantir a saúde dos colaboradores. A matriz da empresa também é certificada com a ISO 9001:2015 no escopo armazenagem e transporte de produtos químicos embalados desde 2003 e todas as suas filiais operam dentro do mesmo sistema.

Valorização do parceiro motorista

A Bravo reconhece que o sucesso de suas operações depende de uma cadeia de colaboração sólida e eficiente. No centro dessa cadeia está o motorista, um parceiro indispensável que garante que as entregas cheguem ao destino com segurança, agilidade e confiança.

O motorista é muito mais do que um condutor – é o elo que conecta as operações da Bravo no território nacional, cumprindo prazos, superando os desafios das estradas e assegurando que cada entrega reflete o compromisso da Bravo com a excelência. Seja enfrentando longas distâncias, condições climáticas adversas, o profissional do volante demonstra resiliência e dedicação, valores que também definem a trajetória da empresa ao longo dos anos.

Campanhas e treinamentos são destinados especificamente a esses profissionais a fim de garantir condições seguras de trabalho e implementação de novas tecnologias relacionadas à direção. Além de contribuir para a redução de acidentes nas rodovias brasileiras.

Entre estas ações estão a Escola Bravo de Formação de Motoristas; ampliação de três para 14 o número de instrutores master drivers, responsáveis pelos treinamentos dos motoristas com foco em direção mais segura e instalação em 200 caminhões de câmeras inteligentes para monitoramento na condução dos veículos.



Também está sendo realizado um estudo e alinhamento das rotinas e criação de uma Trilha de Capacitação para a equipe de supervisores de Frotas e a implantação de um Programa de Sugestões voltado para os motoristas, cujo foco ouvir, de forma ativa e estruturada, sugestões vindas de quem está na linha de frente do transporte. Já a Trilha de Capacitação dos Supervisores de Frota está em desenvolvimento pela área de Gente &



Gestão, em parceria com o setor de transporte da filial de Uberaba, onde o projeto piloto será implementado.

Todos os motoristas da Bravo são habilitados pelo curso Movimentação Operacional de Produtos Perigosos (Mopp), tendo o kit de emergência de seus veículos auditados todos os meses, seguindo o que determina a legislação em vigor, e de acordo com as Normas NBR 15481, NBR 9735 e NBR 7500 - padrão cobrado rigorosamente no checklist feito em aplicativo de celular na própria plataforma Evolog. A Bravo também possui um plano de emergência, com sistema de contenção em todas as suas filiais, e equipes de apoio preparadas para atender a possíveis ocorrências.

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 movimentação dos equipamentos dos Armazéns, como as empilhadeiras, transpaleteiras etc.

A Bravo 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.

Saúde e Segurança dos Terceirizados

Na Bravo, os trabalhadores terceirizados participam **integralmente** das iniciativas de promoção de saúde e prevenção de acidentes, sendo tratados com o mesmo nível de atenção e cuidado destinado aos colaboradores próprios. **Mensalmente**, realizamos campanhas voltadas à saúde e segurança, e todos os contratados participam desses eventos como parte das equipes Bravo.

A empresa mantém **controle rigoroso** sobre a documentação e os treinamentos obrigatórios dos contratados, utilizando o **sistema GEC** para gerenciar prazos, certificados e evidências. Além

disso, todos os terceiros passam pela **mesma integração de segurança** que os funcionários diretos, assegurando que recebam as orientações, informações e treinamentos necessários para desempenhar suas funções de forma segura e alinhada às políticas corporativas da Bravo.

Essa abordagem garante que **não haja distinção** na forma como saúde, segurança e bem-estar são promovidos entre funcionários próprios e terceiros, reforçando o compromisso da Bravo com a integridade e o cuidado com todos os profissionais presentes em suas operações.

Fatores de Riscos de Saúde e Segurança do Trabalho

Os principais fatores de risco ocupacionais identificados na unidade estão relacionados às operações com empilhadeiras e ao transporte e manuseio de defensivos agrícolas. As atividades com empilhadeiras apresentam risco de atropelamento, colisão, tombamento do equipamento, queda de materiais, exposição à vibração e esforço físico durante a movimentação de cargas. Já no transporte e manuseio de defensivos agrícolas, destacam-se os riscos de exposição química por inalação, contato dérmico ou ingestão accidental, além de possíveis vazamentos, inflamabilidade, reatividade química e riscos ergonômicos no manuseio de embalagens.

Para o controle e mitigação desses riscos, a empresa adota medidas como treinamentos específicos para operadores e equipe de apoio, sinalização e demarcação de rotas segregadas para pedestres e equipamentos, inspeções e manutenções preventivas em empilhadeiras, bem como uso obrigatório de equipamentos de proteção individual, incluindo capacete, calçado de segurança, luvas e óculos de proteção.

No caso do transporte de defensivos agrícolas, a mitigação dos riscos inclui gestão e controle por meio de telemetria nos veículos, com



implementação prevista para 2025 de tecnologia embarcada em 200 veículos, composta por cinco câmeras, sendo uma equipada com sensor de fadiga. Está previsto também o plano de ampliação dessa tecnologia para toda a frota, aliado à criação da Torre de Segurança no Transporte, que realizará não apenas o monitoramento, mas também a gestão das tratativas decorrentes das ocorrências. Além disso, todos os motoristas recebem anualmente um treinamento de uma semana, abordando direção defensiva, segurança no transporte de produtos perigosos e procedimentos de emergência.

Essas ações visam assegurar a integridade física e a saúde dos trabalhadores, bem como a proteção do meio ambiente, em conformidade com as normas regulamentadoras e a legislação ambiental vigente. Em 2024, foram registrados 130 acidentes de trabalho com empregados próprios nas filiais, segmentados da seguinte forma:

- 21 com afastamento;
- 109 sem afastamento.

Os casos ocorreram principalmente em operações de armazenagem, com destaque para:

- Acidentes de trajeto;
- Movimentação de equipamentos (jet) e porta-paletes;
- Quedas de mesmo e diferentes níveis;
- Interação homem-máquina;
- Uso incorreto de EPIs;
- Queimaduras térmicas/químicas e escoriações;

- Queda de objetos, prensamentos e contato com produtos;
- Atos e condições inseguras.

As informações são consolidadas mensalmente a partir dos registros internos de Saúde e Segurança Ocupacional, com os tipos de acidente devidamente segmentados, permitindo uma análise detalhada. Até o momento, a equipe está monitorando o atendimento do indicador de tempestividade para 2024, buscando garantir que as respostas e tratativas ocorram dentro dos prazos estabelecidos, com objetivo de aprimorar a gestão e reduzir a frequência e gravidade dos acidentes.

Metas 2025

- Redução de no mínimo 35% dos acidentes na operação (porém, sempre com ambição de chegar na meta zero);
- Implementação de um sistema de controle de multas (Fleetz);
- Implementação do Programa “Alert Report”, comunicando desvios de acidentes e incidentes e controle dos processos no sistema Geequip;
- Reativação do programa de segurança premiada para motoristas;
- Câmeras de segurança em 200 veículos;
- Mensuração do nível de cultura de segurança na Bravo;
- Contratação de 14 master-driver para atender todas as operações; e
- Revisão em todas as análises de riscos da operação;
- Aprimoramento do acompanhamento da gestão de segurança ocupacional em 100% dos fornecedores com funcionários terceirizados e prestadores de serviço dentro das unidades da Bravo - sistema Gestão de Empresas Contratadas (GEC).



Fornecedores como parceiros da Bravo

GRI 2-6, 2-8, 204-1, 308-1, 308-2, 412-1, 412-2, 414-1, 414-2

Como empresa tradicional no setor logístico, a Bravo zela pela construção de relações sólidas, éticas e transparentes com seus parceiros estratégicos de negócios. Dessa forma, a empresa otimiza custos e prazos, contribui para um ecossistema logístico mais resiliente, inovador e comprometido com as conformidades legais e de sustentabilidade.

A matriz e as filiais priorizam fornecedores locais e de porte menor, o que faz com que a Bravo contribua para o crescimento dessas empresas, gerando valor para a comunidade local e criando uma parceria sólida e duradoura.

Em 2024, a empresa atingiu 4.137 fornecedores ativos, um crescimento de 4,53% em relação a 2023. Embora este número tenha crescido, a Bravo possui um grupo de fornecedores estratégicos, que é com quem escolheu priorizar o aprofundamento da gestão socioambiental. São parceiros de categorias estratégicas, como prestação de serviço terceirizado de frete e de armazéns, combustíveis e lubrificantes, itens de informática, pneus, manutenção de frotas (peças e serviços), materiais de segurança, materiais para armazenamento e veículos. Com isso, foram 77 fornecedores, 37 de suprimentos e 40 de frete, que passaram pelo processo mais minucioso da gestão socioambiental da Bravo. Em 2024, 100% dos novos fornecedores homologados nestas categorias passaram por essa avaliação social e ambiental do processo de fornecedores.

As principais diretrizes da gestão socioambiental são a [Política de Compras Sustentáveis](#) e o [Código de Conduta Ética de Provedores Externos de Produtos e Serviços da Bravo](#), que abrangem os princípios da Bravo e contemplam todas as relações comerciais estabelecidas com parceiros. Em todas as compras realizadas, a área de Suprimentos e Frete compartilham estes documentos.

Promoção da sustentabilidade para parceiros estratégicos

A Bravo também busca incentivar e promover a adoção de práticas de ESG por meio da implantação de ferramentas como o Painel de Compras Sustentáveis. Ele prevê que os 77 fornecedores estratégicos passem pelo processo de responder ao Formulário de Compras Sustentáveis, com perguntas sobre cadastro de fornecedores, compras com critérios socioambientais, *compliance*/ética, direitos humanos, certificações e garantias socioambientais, combate à corrupção, saúde e segurança, diversidade na cadeia de valor, emissões de GEE.

Com isso, a Bravo consolida os indicadores estratégicos relacionados à sustentabilidade destes fornecedores. Os dados levantados são auto declaratórios e ainda não existe um processo de verificação de tais informações. Em todo caso, o que foi coletado já foi incorporado como um primeiro passo de estímulo à agenda de sustentabilidade dos fornecedores e levado em consideração para as negociações com os parceiros.

Os fornecedores também assinam o Código de Conduta Ética de Provedores Externos de Produtos e Serviços, assumindo o compromisso permanente com as normas internacionais como EcoVadis, Pacto Global da ONU e seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as normas da Global Reporting Initiative (GRI), estendendo-se a cada elo da nossa cadeia de provedores externos.

Em 2024, o processo contou com a participação inicial de 100% dos fornecedores de frete da Bravo e 92% dos fornecedores estratégicos de suprimentos (34 dos 37), a partir da anuência ao Código de Conduta Ética de Fornecedores e levantamento de dados socioambientais.



Indicadores de destaque dos fornecedores de frete:

88%

de fornecedores cadastrados com informações socioambientais (FO-14)

88%

de contratos no período que considerou critérios socioambientais na tomada de decisão

100%

de fornecedores de frete com anuência ao Código de Conduta de Fornecedores

75%

de fornecedores de frete alinhados aos Direitos Humanos internacionais, com prevenção a violações formalizada em seus documentos internos

83%

de fornecedores de frete que possuem certificações ambientais ou sociais, com validade nacional e/ou internacional

70%

de fornecedores de frete com capacitação em ética e combate à corrupção

8%

de fornecedores de frete de acidentes com óbitos nos últimos 12 meses

60%

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)

40%

de fornecedores de frete com redução comprovada nas emissões de GEE sob seu controle operacional (escopo 1 e 2)

Metas 2025 para a gestão dos fornecedores de frete:

Reciclagem de treinamento sobre o Código de Conduta de Fornecedores para, pelo menos,

80%

dos fornecedores de frete

Colaborar na construção da cultura de sustentabilidade de

100%

dos fornecedores de frete

90%

de contratos no período que considerando critérios socioambientais na tomada de decisão

90%

de fornecedores de frete alinhados aos Direitos Humanos internacionais, com prevenção a violações formalizada em seus documentos internos

70%

de fornecedores com monitoramento das emissões de GEE de seu controle operacional (escopo 1 e 2)

50%

de fornecedores com redução comprovada nas emissões de GEE sob seu controle operacional (escopo 1 e 2)

Ambição de zero acidentes

de fornecedores de frete com óbitos nos 12 meses de 2025



Indicadores de destaque dos fornecedores de suprimentos:

92%

de fornecedores cadastrados com informações socioambientais (FO-14)

30%

de contratos no período que considerou critérios socioambientais na tomada de decisão

92%

de fornecedores com anuência ao Código de Conduta de Fornecedores

76%

de fornecedores alinhados aos Direitos Humanos internacionais, com prevenção a violações formalizada em seus documentos internos

22%

de fornecedores que possuem certificações ambientais ou sociais, com validade nacional e/ou internacional

78%

de fornecedores com capacitação em ética e combate à corrupção

Nenhum fornecedor

com acidentes com óbitos nos últimos 12 meses

76%

de fornecedores que possuem diversidade na composição da alta liderança da gestão

8%

de fornecedores com monitoramento das emissões de GEE de seu controle operacional (escopo 1 e 2)

14%

de fornecedores com redução comprovada nas emissões de GEE sob seu controle operacional (escopo 1 e 2)

Metas 2025 para a gestão dos fornecedores de suprimentos:

100%

de fornecedores cadastrados com informações socioambientais (FO-14)

100%

de fornecedores com anuência ao Código de Conduta de Fornecedores

85%

de fornecedores alinhados aos Direitos Humanos internacionais, com prevenção a violações formalizada em seus documentos internos

30%

de fornecedores que possuem certificações ambientais ou sociais, com validade nacional e/ou internacional

80%

de fornecedores com capacitação em ética e combate à corrupção

15%

de fornecedores com monitoramento das emissões de GEE de seu controle operacional (escopo 1 e 2)

15%

de fornecedores com redução comprovada nas emissões de GEE sob seu controle operacional (escopo 1 e 2)

Em 2024, a Bravo teve acesso à 9 fichas de avaliação da Ecovadis de fornecedores estratégicos. Este foi um passo importante para o aprimoramento da incorporação da gestão ESG dos parceiros na avaliação da Bravo.

Para 2025, a Bravo prevê estruturar a ampliação deste processo e também iniciar a verificação das informações autodeclaradas pelos parceiros.



Homologação criteriosa

Para um fornecedor iniciar a parceria com a Bravo, eles precisam realizar uma Avaliação de Fornecedores de acordo com normas técnicas e de segurança. Esse processo envolve a seleção criteriosa dos fornecedores a serem avaliados se estão aptos a serem fornecedores ativos para a Bravo, priorizando aqueles que têm um impacto mais significativo.

O processo de homologação de fornecedores de frete é criterioso. O processo acontece em um fluxo de seis macro-etapas:

Passo 1. Formulário RFI (FO-78) conta com todas as informações gerais da empresa para cadastro e ligadas ao negócio do fornecedor e do serviço oferecido. Também conta com perguntas gerais de HSE, de licenças e de sustentabilidade.

Passo 2. Formulário IPTAUD, que é mais detalhado e que serve como base para a auditoria inicial. Nesta etapa, acontece o envio de documentação de comprovação das respostas do formulário, como certificações e licenças.

Passo 3. Com a documentação aprovada, o parceiro está pré-aprovado e, com isso, a área de suprimentos realiza a negociação comercial para que ambas as partes estejam de acordo neste sentido.

Passo 4. Quando o acordo comercial é aprovado por ambas as partes, a área de HSE realiza uma auditoria presencial. O objetivo não é reprovar o parceiro, mas sim estabelecer um plano de desenvolvimento e melhoria contínua. O relatório de auditoria passa a ser um plano de ação com três

níveis de prioridade - A, B e C, para atuação em 30, 45 e 60 dias, respectivamente. A implementação das ações são premissas condicionais para o início da prestação de serviço.

Passo 5. O time de Suprimentos e de HSE da Bravo acompanham com o parceiro a implementação destas ações durante o prazo de, em média, 60 dias.

Passo 6. O processo de avaliação tem validade de dois anos, em que a Bravo refaz todo esse processo de atualização cadastral e auditoria para todos os fornecedores desta categoria.

Durante o andamento do contrato de prestação de serviço, são avaliadas quatro competências essenciais: pontualidade na entrega, qualidade do produto/serviço, precisão no faturamento e práticas sustentáveis.

Além disso, o time de frete e de HSE também acompanha indicadores de segurança, como o de multas por velocidade e controla, pelo Sistema Gestão de Empresas Contratadas (GEC), o andamento dos requisitos legais, documentação e licenças, como o fato de antecipar o vencimento das certificações e licenças, apoiando com que o fornecedor atualize estas informações de forma ágil para a Bravo.

Outro ganho de agilidade e gestão foi que para fornecedores que utilizam o mesmo parceiro de gerenciamento de riscos, a Bravo conseguiu integrar os indicadores de segurança, como sinistros e multas, por exemplo.



Relacionamento com a sociedade

Em 2023, a Bravo lançou o programa Mão à Obra, que é a plataforma de atuação com a sociedade da companhia. O objetivo é que a matriz e filiais organizem ações sociais em nome da Bravo, ampliando a escala de impactos e benefícios proporcionados por meio dos colaboradores da Bravo. Em geral, o caráter das iniciativas são de voluntariado e também apoio e incentivo a organizações da sociedade civil dos locais onde a Bravo atua.

Ao longo do ano, a Bravo realizou atividades de impacto social nas regiões onde atua por meio de conscientização sobre diversos temas, como por exemplo, a importância da doação de sangue. Os programas internos Diga não às Drogas e Olho Vivo na Estrada também fazem parte dessa temática, pois impactam positivamente a sociedade, ao reforçar a importância da direção segura para a prevenção de acidentes nas rodovias brasileiras.

Doações para o Rio Grande do Sul

Um dos destaques de 2024 foi a mobilização dos colaboradores da empresa para a arrecadação de doações para as pessoas afetadas pelas enchentes no Rio Grande do Sul.

As doações foram arrecadadas pelas unidades de Carazinho, Ibirapuã, Paulínia e Uberaba. E também tiveram contribuições financeiras com o apoio da Travel Tech ONFLY por meio de PIX.

Foram arrecadados milhares de itens pessoais, alimentos e água organizados em três carretas e três caminhões trucks com os donativos.

Com o compromisso e o apoio da diretoria, os colaboradores organizaram a arrecadação dos donativos entre familiares, amigos e a comunidade local. A filial de Carazinho, localizada no estado gaúcho, ficou responsável por receber e organizar a distribuição das doações na região.





Na Mão Certa

Signatária do Pacto Empresarial Contra a Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes nas Rodovias Brasileiras.

Por meio do programa **Na Mão Certa**, idealizado pela organização não governamental Childhood, são oferecidas ações contínuas aos motoristas. A Bravo realiza a divulgação em seus canais de comunicação digital, divulga o tema no momento de integração dos novos colaboradores e faz treinamentos específicos, além de reciclagem com os motoristas mais experientes.

Anualmente a empresa elabora um calendário de sensibilização dos motoristas ao programa. São definidas datas temáticas, utilizadas como gancho para envolvimento desses parceiros, transformando-os em aliados na proteção da criação e do adolescente. A Bravo também mapeia e orienta os motoristas sobre os pontos vulneráveis, expostos à violação de direitos das crianças e adolescentes nas rotas executadas pela empresa.



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

Lacre Solidário com a OSC Viver

A Organização Viver é uma instituição que atua há mais de 23 anos promovendo assistência social e bem-estar a crianças e adolescentes com câncer. Atualmente, a Viver atende cerca de 280 crianças e adolescentes, bem como suas famílias. A eles, são oferecidos os atendimentos social, psicológico, nutricional e odontológico, alimentação, pernoite, cesta básica, leite integral, medicamentos não ofertados pelo SUS, próteses, além de atividades recreativas. Tudo é mantido graças ao apoio da comunidade e de ações da própria instituição, e oferecido gratuitamente aos assistidos.





Parceria com o programa À Flor da Pele

A iniciativa patrocinada pela Bravo já beneficiou mais de 150 mulheres em recuperação após o diagnóstico do câncer de mama em cinco edições do programa. À Flor da Pele é desenvolvido pelo Hospital Hélio Angotti, localizado em Uberaba (MG), onde são realizadas cirurgias gratuitas para reconstrução da mama. A ação também sensibiliza as colaboradoras da empresa por meio de palestras sobre a prevenção do câncer de mama, tornando-as multiplicadoras dessas informações junto a seus familiares e amigas.

Doação de pilhas

A Bravo destinou mais de 30 quilos de pilhas para o Instituto Agronelli de Desenvolvimento Social, organização não governamental de Uberaba (MG), que desenvolve projetos socioambientais e socioculturais destinados a crianças e jovens. Essa é mais uma ação da Bravo com foco na responsabilidade ambiental e social.

Natal Solidário

Os colaboradores da filial de Querência da Bravo realizaram a campanha Natal Solidário em prol de famílias em situação de vulnerabilidade na comunidade.

O engajamento e mobilização das equipes foram fundamentais para o sucesso da ação, reafirmando o compromisso de cada colaborador da Bravo com a solidariedade e a responsabilidade social.

Campanha de Natal Solidário leva esperança a famílias da comunidade

Em Novembro, a filial de Querência iniciou uma campanha de Natal Solidário entre os colaboradores, com o propósito de apoiar famílias em situação de vulnerabilidade na comunidade. A iniciativa reforçou a importância de estender a mão ao próximo, especialmente em um período marcado pela união e generosidade.

O engajamento da equipe foi essencial para o sucesso da ação. Graças à mobilização de todos, foi possível arrecadar uma quantidade significativa de alimentos, permitindo a montagem de diversas cestas básicas. No mês de Dezembro, as entregas foram realizadas, levando não apenas mantimentos, mas também esperança e alegria para quem mais precisa.

Essa iniciativa reafirma o compromisso da Bravo com a solidariedade e a responsabilidade social. Agradecemos a cada colaborador que participou dessa campanha e contribuiu para tornar o Natal de muitas famílias mais especial. Pequenos gestos fazem a diferença – e, juntos, podemos transformar solidariedade em impacto real!



Chocotone Especial de Natal

A filial de Ibiporã presenteou os alunos da Escola Municipal Sebastião Luiz de Oliveira com chocotones de Natal. Foram 100 unidades que compuseram a cesta de Natal das crianças. O presente foi entregue em uma festa de Natal de encerramento do ano letivo. Foi um dia de muita alegria, brilho nos olhos, coração quentinho e renovação do espírito natalino.



Tarde no Lar de Idosos

Os colaboradores da filial de Uberaba organizaram uma tarde de confraternização e acolhimento na Associação Recanto Vovó Maria. O grupo de representantes da Bravo puderam compartilhar com os 18 idosos moradores do espaço momentos de conversas, música e um lanche colaborativo em uma tarde agradável para todos.



O ESG para a Bravo

Sustentabilidade que
move o futuro

- 63** A Bravo e a sustentabilidade
- 65** Governança corporativa
- 73** Processo de materialidade
- 84** Ecoeficiência



A Bravo e a sustentabilidade

A Bravo reforça seu compromisso com o desenvolvimento sustentável integrando aspectos ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês) à sua cultura organizacional e às suas operações. Trata-se não apenas de reduzir seus eventuais impactos negativos para a sociedade e de cumprir a legislação, mas também de contribuir para a transformação do setor de transporte e logística rumo a um futuro mais justo e sustentável.

Nesse sentido, a empresa dispõe de um conjunto de diretrizes específicas, a *Política ESG*. O documento estabelece as premissas necessárias para integrar a sustentabilidade à estratégia de negócio da Bravo, e detalha sua atuação – do ponto de vista ambiental, social, de governança e econômico. A *Política ESG* também estabelece os compromissos da Bravo com relação a esses temas, buscando sempre o aprimoramento contínuo e o alinhamento com as melhores práticas. O documento é atualizado sempre que for necessário; a última versão de 2024 foi publicada em agosto e uma nova atualização foi feita antes da publicação deste relatório em junho de 2025. A *Política ESG* pode ser acessada [aqui](#).

O tema também é tratado por outros dois documentos orientadores da Bravo. A *Política Ambiental* busca reduzir os impactos ambientais da Bravo, além de promover a eficiência na utilização de recursos naturais e atuar positivamente na cadeia de negócios da companhia ([confira aqui](#)). Já a *Política de Compras Sustentáveis* reúne os critérios éticos para o processo de seleção e gestão de fornecedores ([disponível aqui](#));

Além dessas políticas, a área de Sustentabilidade da Bravo define os principais temas a serem desenvolvidos a partir de sua estratégia ESG. Suas atribuições incluem a condução do inventário de GEE; o estudo e implantação de estratégias de transição energética; o auxílio à área de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (HSE, na sigla em inglês para Health, Safety and Environment utilizada internamente) para o aprimoramento contínuo da qualidade e segurança dos serviços da companhia; e o apoio à área de Gente & Gestão nas ações de diversidade e inclusão e nos programas de capacitação e treinamento.

Desenvolvimento sustentável na Bravo

A cultura de sustentabilidade que a Bravo vem construindo nos últimos anos se baseia em uma série de iniciativas nos campos ambiental, social e de governança. A fim de demonstrar seu compromisso com o prosseguimento dessa atuação alinhada ao ESG, a Bravo assinou, em 2017, o Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), e se compromete a seguir seis dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da organização:





Diretrizes ESG

De forma resumida, as diretrizes seguidas pela Bravo em sua jornada ESG são as seguintes:



Ambientais

- Atuação que sempre atenda aos requisitos legais aplicáveis e outras normas pertinentes à preservação do meio ambiente;
- Utilização de energia limpa e renovável;
- Priorização do consumo de bens e serviços produzidos com princípios sustentáveis;
- Identificação, monitoramento e desenvolvimento de estratégias de redução e compensação da emissão dos gases do efeito estufa;
- Adoção de práticas de redução, reutilização e reciclagem de resíduos;
- Incentivo a práticas alinhadas à economia circular; e
- Apoio a atividades de conscientização dos colaboradores, parceiros e clientes.



Econômicas

- Apoio ao uso responsável de recursos financeiros naturais e materiais disponíveis;
- Priorização de produtos e serviços produzidos e/ou fornecidos localmente por micro e pequenas empresas;
- Eliminação de compras e contratações desnecessárias;
- Emprego de critérios de ética e integridade nas compras e contratações; e
- Promoção de ações provendo recursos necessários para implementação dos processos exigidos para uma gestão sustentável.



Sociais

- Incentivo e fortalecimento de práticas internas de promoção à saúde, bem-estar, qualidade de vida e segurança dos colaboradores;
- Relacionamento com fornecedores comprometidos com a correta aplicação das legislações trabalhista, ambiental, anticorrupção e sobre direitos humanos;
- Realização de atividades empresariais que engaje a comunidade do entorno da organização; e
- Comunicação e disponibilização, a todas as partes interessadas, do desempenho da sustentabilidade.

Embaixadores da Sustentabilidade

Conscientizar os colaboradores da Bravo sobre a importância da sustentabilidade, aumentar seu engajamento em iniciativas relacionadas ao tema, e incentivar que se tornem líderes e defensores dessas práticas dentro da empresa. Essas foram as três motivações que levaram a Bravo a anunciar em setembro de 2024 a criação do programa Embaixadores da Sustentabilidade, que tem a finalidade de engajar e empoderar os colaboradores, promovendo uma cultura organizacional mais sustentável e comprometida com o futuro.

Os participantes da iniciativa desempenham um papel fundamental no fortalecimento da cultura de sustentabilidade da Bravo, ao atuarem em três frentes principais:

Disseminação do conhecimento:

Informar e sensibilizar as equipes sobre os princípios e práticas de sustentabilidade empresarial, como os critérios ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês);

Engajamento:

Promover a participação dos colaboradores em iniciativas voltadas à redução de impactos ambientais,

monitoramento de gases do efeito estufa (GEE), conservação de recursos hídricos, gestão de resíduos e atividades socioambientais; e

Melhoria contínua:

Incentivar as equipes a compartilharem ideias e soluções para aprimorar as práticas de sustentabilidade na Bravo.

Os Embaixadores são treinados, participam de um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) para adquirirem o conhecimento necessário e acompanham reuniões mensais para se atualizarem sobre a aplicação de práticas sustentáveis na Bravo. Dessa forma, se habilitam a serem os interlocutores com os demais colaboradores sobre o tema, participando ativamente de campanhas e coletando sugestões.

Em 2024, a Bravo dispunha de 30 Embaixadores da Sustentabilidade, distribuídos em 23 operações da empresa, em áreas diversas de atuação.



Governança corporativa

GRI 2-9, 2-11

A governança da Bravo é regida por seu contrato social e acordo de acionistas, que estabelecem as diretrizes para a administração da companhia, incluindo mecanismos para resolução de conflitos de interesse, políticas de remuneração e aposentadoria para sócios e executivos.

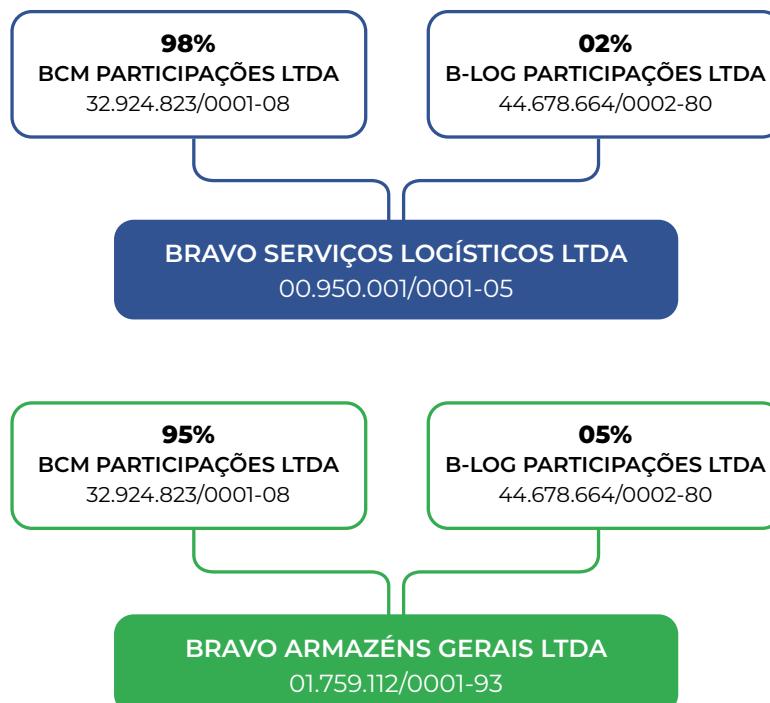
Como holding das empresas Bravo Serviços Logísticos, Bravo Armazéns Gerais, BCM Participações e B-Log Participações, a Bravo conta com um colegiado de acionistas que se reúne anualmente para deliberar sobre as decisões estratégicas da companhia, sempre com assessoramento jurídico.

Os sócios têm acesso controlado às informações financeiras, podendo consultar a movimentação apenas nas sedes da BCM Participações ou da Bravo, com acompanhamento de um funcionário autorizado. Além disso, qualquer acionista pode solicitar a verificação dos registros administrativos, contábeis e financeiros quando necessário, mantendo-se a confidencialidade dos dados.

Anualmente, no primeiro quadrimestre, ocorre a reunião ordinária de sócios, na qual são apresentadas as contas dos administradores, analisados o balanço patrimonial e os resultados econômicos, e discutidos o plano de negócios e demais temas da pauta. Os documentos relativos à prestação de contas ficam disponíveis para consulta pelos sócios não administradores até 30 dias antes da reunião, nas dependências da BCM Participações e da Bravo.

Reuniões extraordinárias podem ser convocadas a qualquer momento pelos administradores ou por acionistas que representem pelo menos 10% do capital social. A convocação é formalizada por carta simples, sendo dispensada caso todos os sócios compareçam. Nessas ocasiões, os acionistas podem se fazer representar por outros sócios ou por procuradores legalmente habilitados, desde que portem poderes específicos para tal fim.

Essa estrutura assegura transparência, controle e alinhamento entre os acionistas, reforçando os princípios de boa governança que orientam a Bravo.





Estrutura

GRI 2-5, 2-10, 2-12, 2-13, 2-14 e 2-17

Ao longo dos últimos anos, a Bravo tem aprimorado sua estrutura de governança corporativa, dotando-a de mais transparência e alinhando seu funcionamento às melhores práticas do mercado. Anteriormente já haviam sido criados o cargo de chief financial officer (CFO) para liderar a diretoria financeira-administrativa, foram definidas com clareza as atribuições tanto da diretoria comercial quanto da operacional, e foi firmada uma parceria com a Fundação Dom Cabral (FDC) para implementar no futuro um Conselho de Administração como etapa anterior à abertura de capital da empresa, possivelmente em 2027.

Em 2024, essa evolução na governança foi reforçada com a criação do cargo de *chief operating officer* (COO), ocupado pelo executivo Maurício Nogueira (que também ocupa a vice-presidência da companhia). O foco de sua atuação é a otimização de processos e na valorização de talentos, além da expansão da digitalização e da automação da Bravo como forma de aumentar a produtividade da empresa.

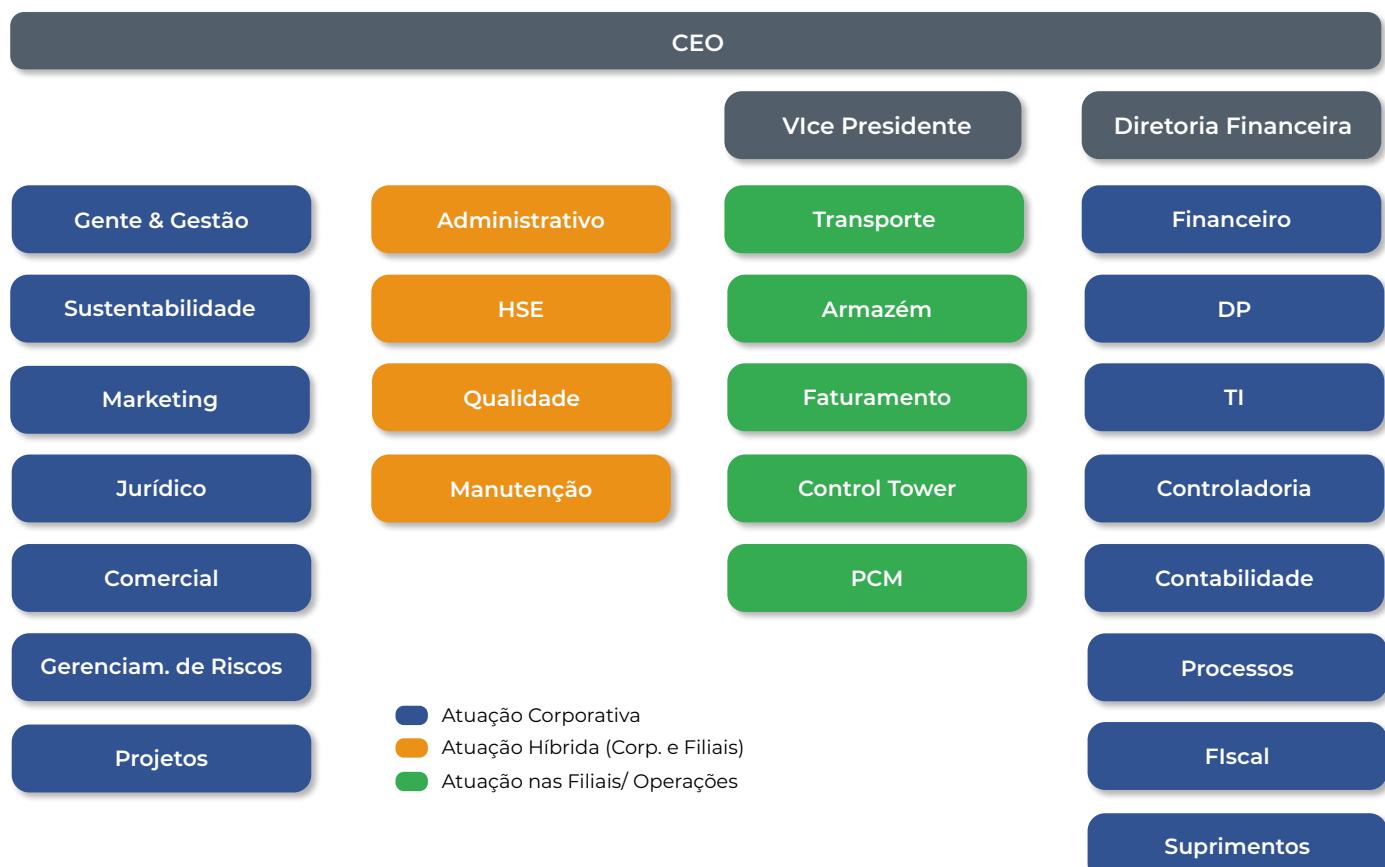
Atualmente, o mais alto cargo da administração da Bravo é o CEO, ocupado pelo sócio Marcos Vilela Ribeiro. Os sócios Bruno Guarato Leite e Hedilamar, outros sócios da companhia, também ocupam os principais cargos executivos da holding, juntamente

com o vice-presidente Maurício Nogueira, conforme estabelecido no contrato social e no acordo de cotistas.

O board, sob liderança do CEO, da companhia é responsável pela gestão de impactos da Bravo. A área de Gestão de Qualidade é responsável por monitorar e gerenciar os impactos na rotina da organização, levando o tema ao board, sob liderança do CEO, em reuniões mensais.

O CEO foi a liderança responsável por conduzir a seleção e contratação dos novos executivos para as posições de vice-presidente de operações e diretoria financeira. Foi um processo de escolha e tomada de decisão do CEO, entre profissionais do mercado, em parceria com a área de Gente & Gestão.

Além disso, ele acompanhou o processo de reporte e validou todo o conteúdo presente no material. Além disso, tem o papel de acompanhar o processo de relato da companhia, bem como o processo de asseguração externa. O CEO supervisionou o processo de asseguração externa e validou o documento final da asseguração - tanto a carta de recomendações da asseguração, bem como os ajustes e encaminhamentos solicitados.





Prevenção a conflitos de interesse

GRI 2-15

A Bravo mantém políticas rígidas para evitar conflitos de interesse, incluindo:

- Restrições à contratação de familiares (cônjuges, companheiros e parentes até o 4º 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.

Essas regras são reforçadas pelo *Acordo de Acionistas* e pelo *Código de Ética* da empresa.

Avaliação de desempenho

GRI 2-18

O processo de avaliação de desempenho para a Alta Gestão da Bravo segue o mesmo procedimento daquele aplicado aos demais colaboradores ([leia mais aqui](#)). Dos oito grupos avaliados separadamente na empresa, a alta liderança se encaixa na categoria Liderança Corporativa e Filial.

Em 2024, a Bravo adotou o modelo 90°, em que apenas o gestor ou supervisor avalia o desempenho do colaborador, de forma a identificar os seus pontos fortes e fracos. Os altos cargos de liderança tiveram como avaliador o CEO Marcos Vilela, incluindo os cargos de vice-presidente de operações (COO) e o diretor financeiro, que aplicou o *feedback* pessoalmente e desenvolveu um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) para cada um deles. A companhia ainda não conta com um processo formal de avaliação de desempenho do CEO. Ele presta contas aos acionistas periodicamente, sendo a assembleia de acionistas do início do ano, com os resultados financeiros do ano anterior, o momento em que isso é tratado oficialmente entre eles.

Esses PDIs foram registrados na plataforma virtual LG, e incluem prazo de conclusão; acompanhamento e cobrança do ciclo avaliativo; levantamento de indicadores das competências bem avaliadas e as que tiveram baixo índice; e indicadores de engajamento e conclusão das avaliações, bem como seu acompanhamento. Também foi introduzido no processo um nível de decisões estratégicas – vinculando as avaliações a promoções, reconhecimentos, treinamentos, e encerramentos de contratos de trabalho, por exemplo. A utilização desse modelo permite elevar o nível de criteriosidade das avaliações, além de contribuir para a construção dos planos de sucessão da governança.





Políticas corporativas

GRI 2-23, 2-24

A Bravo segue normas internas e externas, alinhadas a padrões ESG e operacionais, com destaque para:

- **Política ESG:** Integra a sustentabilidade à estratégia de negócios ([veja aqui](#));
- **Política Ambiental:** Tem o objetivo de minimizar os impactos ambientais da Bravo, promover a eficiência no uso de recursos e atuar positivamente na cadeia de negócios da companhia, envolvendo clientes, colaboradores e fornecedores ([veja aqui](#));
- **Política de Compras Sustentáveis:** Define critérios éticos para seleção e gestão de fornecedores ([veja aqui](#));
- **Política Integrada de Gestão da Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Qualidade:** Resume os fundamentos da atuação da Bravo e seus objetivos ([veja aqui](#));
- **Código de Ética:** Orienta a conduta de colaboradores e relações com stakeholders ([veja aqui](#));
- **Código de Conduta Ética para Provedores Externos de Produtos e Serviços:** Estabelece princípios em direitos humanos, segurança e sustentabilidade ([veja aqui](#));

- **Política de Relacionamento e Engajamento com Partes Interessadas (Stakeholders):** Promove engajamento transparente e de longo prazo, orientando as relações com os públicos estratégicos e outras partes interessadas ([veja aqui](#)).
- **Política de Gente & Gestão:** Reúne as diretrizes que guiam as lideranças da Bravo na gestão de suas equipes, promovendo o crescimento e o desenvolvimento dos colaboradores, em consonância com a estratégia e cultura da empresa. ([veja aqui](#));
- **Política de Segurança da Informação:** Trata de procedimentos para garantir a segurança de informações e a privacidade de dados ([veja aqui](#)).
- **Política de Privacidade:** Detalha as políticas da empresa para coletar, armazenar, utilizar e compartilhar dados ([veja aqui](#)).

Essas iniciativas reforçam o compromisso da Bravo com transparência, ética e governança de excelência, consolidando sua posição como referência no mercado.



Gestão de risco

GRI 2-16, 2-25

A Bravo dispõe de uma estrutura de gerenciamento por meio da qual busca se antecipar à ocorrência de fatores de risco – sejam estes relacionados às suas operações, ao meio ambiente, às pessoas ou comunidades, ou sobre sua rentabilidade. Nesse sentido, a empresa também tem um conjunto de regras estabelecidas para classificar esses riscos e eventualmente lidar com eles.

Assim, os riscos são avaliados em função de sua intensidade (baixa, média e alta) e de sua probabilidade (improvável, possível e provável) e gravidade (menor, moderada e maior). Com base nessa classificação, a Bravo tem condições de estabelecer os planos de ação mais adequados.

Possibilidade	Consequência		
	Menor	Moderado	Maior
Provável	Médio	Médio	Alto
Possível	Baixo	Médio	Médio
Improvável	Baixo	Baixo	Médio

Risco interno

	Ponto fraco	Ponto forte
Alto	Requer Plano de Ação	Facultativo*
Médio	Facultativo*	Não requer Plano de Ação**
Baixo	Não requer Plano de Ação**	Não requer Plano de Ação**

Risco externo

	Ameaça	Oportunidade
Alto	Requer Plano de Ação	Facultativo*
Médio	Facultativo*	Não requer Plano de Ação**
Baixo	Não requer Plano de Ação**	Não requer Plano de Ação**

* O item classificado como “Facultativo” deverá ser avaliado pelo SGQ, podendo ser aberto ou não no Plano de ação.

** O item classificado como “Não requer”, se desejado pelo SGQ, poderá ser aberto plano de ação.

A reunião mensal do board sobre gerenciamento de riscos e impactos é o espaço em que as preocupações críticas são encaminhadas. 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 com os impactos, riscos e oportunidades do negócio e da gestão ESG são debatidos.



Os riscos são classificados em três categorias: financeiros, ambientais e operacionais:



Financeiros

- Monitoramento contínuo de informações de mercado;
- Utilização de instrumentos de proteção (derivativos);
- Emprego de parâmetros seguros de concessão de crédito; e
- Contrapartida de grandes instituições financeiras em operações com clientes.



Operacionais

- Monitoramento constante de veículos e armazéns;
- Processos reforçados de segurança patrimonial, incluindo os de controle de acesso, monitoramento de frotas, rondas monitoradas, circuito fechado de TV (CFTV) e outros;
- Rrigidez em requisitos para operação de transporte de produtos perigosos, garantindo o fiel cumprimento da legislação vigente; e
- Adoção de apólices de seguro robustas abrangendo os armazéns, o transporte e o meio ambiente.



Ambientais

- Disponibilidade de equipes de apoio, treinadas e recicladas anualmente, para o atendimento ágil e eficiente em caso de emergências, de forma a garantir o atendimento antes da chegada da equipe externa com a qual a Bravo mantém contrato;
- Contrato com empresa especializada em atendimentos a emergências químicas;
- Tratamento de 100% dos resíduos gerados por empresas especializadas e licenciadas para tal;
- Controle de emissão de fumaça preta pelos veículos, evitando particulados no ar; e
- Adoção de boas práticas na armazenagem e transporte dos produtos além daquelas exigidas pela legislação.

Todas as áreas da empresa são responsáveis pelo mapeamento de possíveis riscos aos quais estão expostas; essas análises são então consolidadas e auditadas, por meio da norma ISO 9001:2015. Ao mesmo tempo é realizado o exame das ameaças e a estruturação de eventuais respostas, por meio de reuniões gerenciais.

Todos os fornecedores da Bravo devem estar alinhados aos princípios e forma ética de atuar da empresa; esta é mais uma forma de a companhia se proteger de eventuais riscos por conta da atuação desses prestadores de serviços. Ao assinarem o contrato com a companhia, os fornecedores devem concordar em seguir as regras estabelecidas no *Código de Conduta Ética para Provedores Externos de Produtos e Serviços da Bravo*. Leia mais [aqui](#).



Ética e compliance

GRI 3-3, 205-1, 205-2

Componente essencial do modo de ser da Bravo, a postura ética está presente em todas as suas 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.

Com a finalidade de tornar esse compromisso uma realidade no dia a dia da empresa, a Bravo estabeleceu regras que orientam todos os colaboradores 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 2024.

O documento traz orientações sobre diversos temas – como as diretrizes éticas do negócio da Bravo, as relações com os diferentes *stakeholders* e com os concorrentes, a proteção ao patrimônio e às informações da empresa e de seus clientes, o combate a práticas ilícitas, a condução de casos em que haja conflito de interesse e a segurança operacional, entre outros tópicos. Todos os colaboradores recebem uma cópia do *Código de Ética*, assinando um termo no qual assumem o compromisso de seguir suas diretrizes.

A aplicação das disposições presentes no *Código de Ética* é garantida por meio da Comissão de Ética da Bravo, que também tem entre suas responsabilidades o acompanhamento de ações de divulgação do documento, a realização de treinamentos anuais sobre as normas, a apuração de denúncias de irregularidades e a aplicação de eventuais penalidades, entre outras. O *Código de Ética* pode ser consultado [aqui](#).

Outro importante documento da Bravo é o *Código de Conduta Ética para Provedores Externos de Produtos e Serviços*, desenvolvido com a finalidade de alinhar a atuação dos prestadores de serviços aos padrões éticos da empresa. Atualizado em agosto de 2024, essa política leva em consideração o compromisso da Bravo com as normas internacionais do EcoVadis, do Pacto Global da ONU e seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), com a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com a Global Reporting Initiative (GRI).

A adesão aos seus princípios é compulsória: é um fator relevante para a seleção e avaliação de provedores externos, e seu descumprimento poderá resultar em rescisão contratual e exclusão da Relação de Provedores Aprovados da empresa. O *Código de Conduta Ética para Provedores Externos de Produtos e Serviços* pode ser consultado [aqui](#).

Grupo de acompanhamento da ética corporativa

Com a finalidade de garantir cumprimento das regras de conduta exigidas pela empresa no *Código de Ética* e no *Código de Conduta Ética para Provedores Externos de Produtos e Serviços*, além de avaliar e investigar relatos de eventuais irregularidades ou práticas ilícitas, a Bravo dispõe de um grupo responsável por acompanhar a agenda de ética corporativa. O colegiado também recomenda, acompanha e avalia o desenvolvimento de ações voltadas à divulgação, capacitação e treinamento sobre as normas de ética na Bravo. O grupo é liderado pelo CEO da Bravo e acompanhado pelas cadeiras de head de Gente & Gestão e de Sustentabilidade



Combate à corrupção

O combate à corrupção é um pilar estratégico para empresas de logística devido a diversos fatores, como sua exposição a riscos operacionais e regulatórios, e a necessidade de atuarem com uma grande cadeia de fornecedores – além do imperativo de atuar em *compliance* com a legislação. Para a Bravo, o tema não é apenas uma obrigação legal, mas um diferencial competitivo que assegura operações fluidas, confiança do mercado e sustentabilidade do negócio em um setor altamente regulado e interconectado.

Dessa forma, o combate à corrupção é um tema já presente no processo de ingresso de novos colaboradores, quando recebem o *Código de Ética* da empresa. As diretrizes da empresa também são abordadas em um primeiro treinamento anticorrupção, que é renovado anualmente. Além disso, todos os contratos de admissão contêm cláusulas sobre o assunto. Em paralelo, a Bravo avalia periodicamente seus novos fornecedores da área de suprimentos com relação ao assunto. Os contratos são acompanhados por meio do programa de ouvidoria E-Ouvir.

Em 2024 não foram registrados quaisquer casos confirmados de corrupção na Bravo – que planeja incorporar o combate à corrupção em suas auditorias internas.



Processo de materialidade

GRI 3-1, 3-2 e 3-3

A Bravo consolida sua agenda ESG com base em um rigoroso processo de matriz de materialidade, desenvolvido no início de 2023 e validado pela alta liderança. Esse estudo, que orienta decisões estratégicas e ações da companhia, considerou os impactos socioambientais, riscos financeiros e as expectativas de *stakeholders*, garantindo que os temas mais relevantes sejam priorizados. Este Relatório de Sustentabilidade, assim como os dois últimos publicados pela Bravo, levam em conta esse estudo de materialidade. A Bravo considera o processo com validade bianual; assim, deverá realizar um novo processo de aprofundamento e consultas para o seu reporte e estratégia de 2025.

A construção da matriz seguiu um método estruturado nas seguintes etapas:

- **Identificação de temas ESG:** Partindo de um estudo inicial, foram listados 20 temas com impacto no negócio e na estratégia da Bravo;
- **Análise de especialistas:** Equipes internas e consultores externos avaliaram escala, escopo e gerenciabilidade dos impactos (positivos e negativos);

- **Consulta a stakeholders:** Lideranças, instituições financeiras, colaboradores, clientes e fornecedores contribuíram para definir a relevância dos temas;
- **Análise de relevância:** Listagem dos temas listados e identificação dos prioritários por parte dos públicos principais;
- **Pontuação:** Critérios como magnitude de riscos e impacto financeiro foram ponderados para definir a matriz final;
- **Priorização dos temas:** Classificação feita a partir de sua relevância para os eixos de impacto e relevância, resultado na lista final;
- **Proposta final:** Apresentação da lista de temas e distribuição por pilar; e
- **Recomendações:** Tornar o item de Inovação e Transformação dos Negócios como um tema transversal à estratégia da companhia, e de incluir o tema Ética e Transparência como destaque, devido à sua relevância.

Filial em Uberaba.





Os oito temas materiais definidos refletem os maiores impactos positivos e negativos causados pela Bravo e eventuais riscos que a empresa está suscetível:





Estratégia climática

GRI 3-3, 201-2, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7

A estratégia climática não é mais opcional – é um fator essencial para empresas que querem permanecer relevantes, resilientes e lucrativas em um mundo com recursos limitados e demandas crescentes por sustentabilidade.

No que se refere à estratégia de descarbonização da Bravo, empresa se baseia em três pilares: malha logística e eficiência – construção de centros de distribuição estrategicamente localizados para otimizar o transporte, utilizando caminhões menores para rotas mais curtas; multimodalidade e roteirizadores inteligentes para otimização de percursos – priorização do transporte ferroviário para longas distâncias; e transição energética – busca por fontes de energia mais limpas para sua frota, considerando alternativas como elétrico, biocombustíveis e gás.

Riscos e impactos das mudanças climáticas no negócio

Cada vez mais frequentes e intensos, os eventos climáticos extremos podem afetar a operação, custos e eficiência na cadeia de suprimentos e de clientes da Bravo. Entre alguns exemplos das principais

consequências das mudanças climáticas que afetam o setor estão:

- Aumento de custos operacionais;
- Danos à infraestrutura rodoviária;
- Aumento no preço de combustíveis;
- Avarias nas instalações e armazéns decorrentes de eventos climáticos extremos;
- Impacto do aumento das temperaturas nos motores a diesel;
- 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.

A Bravo prevê aprofundar a gestão dos riscos climáticos por meio do framework TCFD - *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (Força-Tarefa sobre Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima). A ambição é a partir do levantamento e classificação dos principais riscos climáticos envolvendo a própria operação da Bravo de logística e armazenagem, a companhia desenvolver um plano de mitigação ainda em 2025 para implementação nos próximos cinco anos.

Bravo investe em posto de biometano para reduzir emissões e reforça protagonismo sustentável

Como parte de uma estratégia para reduzir suas emissões de CO₂, a Bravo optou por ter seu próprio posto de biometano e se posiciona como uma empresa protagonista em sustentabilidade no setor. A decisão é resultado de uma análise criteriosa das opções disponíveis e de um entendimento das necessidades do mercado e das metas da companhia. A iniciativa representa um investimento de R\$ 29 milhões (R\$ 4 milhões referentes ao posto e R\$ 25 milhões em veículos).

Localizado em Paulínia (SP), principal base operacional da Bravo, o posto será inaugurado em 2025 e servirá para abastecer uma frota de 23 carretas fabricadas pela Scania (13 modelos G410 e 10 modelos G460). Os veículos serão utilizados para operações de transferência e distribuição de produtos. A escolha pela região se deve à localização estratégica do município, um dos principais parques industriais do Brasil e de importantes indústrias dos setores químicos e bioquímicos; além de estar situada a 200 quilômetros do Porto de Santos.



A empresa avalia o projeto como uma oportunidade, em um contexto de mudanças climáticas e aumento da demanda por soluções de baixo carbono. Além disso, reconhece sua responsabilidade socioambiental e os benefícios econômicos a longo prazo associados a essa jornada.





Gestão das emissões de gases de efeito estufa (GEE)

É importante considerar os aspectos de crescimento da Bravo na análise das emissões, estabelecendo fatores de referência que possam mensurá-las com relação à produção da empresa.

Ao mesmo tempo, a empresa vem atuando para otimizar suas atividades e adotar medidas para a descarbonização de suas atividades. Entre, elas a aquisição de 17 novos caminhões movidos a biometano - totalizando uma frota de 23 veículos nesta modalidade; transição total para o uso de empiladeiras movidas a lítio nos Centros de Distribuição (CDs) e investimento em posto próprio de biometano na cidade de Paulínia, a ser inaugurado em 2025.

A Bravo aprimora continuamente seu processo de inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE) desde seu início, em 2021. Para o ciclo 2023, em parceria com o Instituto Viagreen, a empresa adotou novas metodologias de cálculo, alinhadas ao GHG Protocol

do FGVces, tendo como finalidade assegurar transparência no registro público de emissões e estabelecer medições padronizadas. Essa padronização permite um acompanhamento mais consistente das emissões e das metas de redução, tornando 2023 um ano de referência, por ser utilizada a mesma metodologia.

Em 2024, a Bravo pode trazer ainda mais robustez ao processo, seguindo com a base metodológica do ano anterior e, com isso, aprofundando nas análises comparativas ano a ano. Mas o principal avanço foi o de contar pela primeira vez com a verificação e asseguração externa da ABNT. Acesse aqui o inventário de gases de efeito estufa (GEE) completo. O inventário de 2024 também seguiu a metodologia do GHG Protocol do FGVces e obteve o selo ouro, marcando mais um avanço na gestão das emissões da Bravo e o compromisso com a melhoria contínua.



Análise das Emissões de GEE 2024:

Desde o início das suas atividades em 1997, a Bravo vem obtendo níveis de crescimento bastante significativos, suportando a evolução do agronegócio.

Em 2022 inaugurou quatro novas operações, Balsas (MA), Rio Verde (GO), Dourados (MS) e Querência (MT), que entraram em operação no segundo semestre.

Em 2023, além destas operações rodarem desde o início do ano, executou um arrojado plano de expansão com investimentos para aumento da capacidade de armazenagem, tendo encerrado o ano de 2024 com 965.138 posições pallets:

Operação	Posições Palete
Dourados (MS)	2.000
Querência (MT)	1.200
Rio Verde (GO)	9.000
Cuiabá (MT)	24.300
Ibitorá (PR)	5.000
Uberaba (MG)	3.800
LEM (BA)	7.000
Carazinho (RS)	2.000
Paulínia (SP)	12.500
Total	66.800



Além disso, adicionou à sua frota mais 45 carretas e 15 trucks para atender as demandas da safra de 2023. Em 2024, inaugurou a operação de Sorriso-MT e Vilhena-RO para o início de 2025. Ainda em 2024 adquiriu mais 17 veículos à gás para seu programa de descarbonização.

É importante considerar os aspectos de crescimento da Bravo na análise das emissões, estabelecendo fatores de referência que possam mensurá-las com relação à produção da empresa.

Estes são os volumes considerados para as análises das emissões:

Descrição	2023	2024	% 23/24
Movimentação IN OUT Tons	3.229.280,00	3.124.167,00	-3%
Transporte Frota Própria Tons	1.680.351,00	2.008.558,00	20%
Km Rodado frota Própria	57.852.458,00	63.866.433,00	10%

A Bravo vem amadurecendo o seu processo de inventário de GEE, iniciado em 2021. Para o ciclo de 2023 contratou o Instituto Viagreen que introduziu

novas metodologias de cálculo, com o objetivo de fazer o registro público de emissões na FGVces GHG Protocol e estabelecer medições padronizadas e consistentes para acompanhamento das emissões e metas de redução. Desta forma, 2023 passa a ser um ano de referência, por utilizarmos a mesma metodologia.

A tabela a seguir apresenta os resultados desagregados por categorias do Inventário Corporativo de Emissões e Remoções Antrópicas de Gases de Efeito Estufa (GEE) da empresa membro no ano de reporte, comparando com o ano anterior.

O total de emissões considerando os escopos 1, 2 e 3 foi de 72.889,70 tons de CO₂e, com um aumento de 26% com relação ao ano anterior, impactado pela inclusão do ciclo de vida dos combustíveis

no escopo 3, que não era medido anteriormente. Excluindo o ciclo de vida dos combustíveis o aumento das emissões totais foi de 5%.





Total da geração de emissões de GEE por escopo

Escopo	Categoria GHG Protocol	2024		2023		Variação YOY 23 x 24	
		Ton CO ₂ e	Biogênicas	Ton CO ₂ e	Biogênicas	Tons CO ₂ e	%
Escopo 1	Emissões Diretas	46.527,13	5.899,39	41.324,39	4.992,96	5.202,74	12,6%
Escopo 1	Combustão Móvel	46.309,82	5.885,20	41.183,01	4.979,85	5.126,81	12%
	Combustão Estacionária	110,97	14,19	89,78	10,90	21,19	24%
	Emissões Fugitivas	106,34	–	51,61	2,20	54,73	106%
Escopo 2	Emissões Indiretas (LB)	895,88	–	503,77	–	392,11	78%
	Aquisição de energia elétrica Localização (LB)	895,88	–	503,77	–	392,11	78%
	Emissões Indiretas MB	99,54	–	271,39	–	-171,85	-63%
	Aquisição de energia elétrica Escolha de Compra (MB)	99,54	–	271,39	–	-171,85	-63%
Escopo 3	Emissões Indiretas	26.263,03	1.949,51	16.054,33	1.774,56	10.208,70	64%
	3. Atividades relacionadas com combustível e energia não inclusas nos escopos 1 e 2	12.142,62	–	–	–	12.142,62	–
	4. Transporte e distribuição Upstream	10.727,63	1.336,24	14.246,77	1.443,44	-3.519,14	-25%
	5. Resíduos e efluentes gerados nas operações	978,70	28,61	386,09	66,82	592,61	153%
	6. Viagens a negócios	26,57	–	30,76	0,17	-4,19	-14%
	7. Deslocamento de funcionários (casa-trabalho)	2.387,51	584,66	1.390,71	264,15	996,80	72%
Sub Total	Total com Localização (LB)	69.691,92	5.899,39	57.882,49	6.767,54	11.809,43	20%
Sub Total	Total com Esc. Compra(MB)	72.889,70	7.848,90	57.650,11	6.767,54	15.239,59	26%
Total de emissões para reporte escopos 1, 2 e 3		72.889,70	7.848,90	57.650,11	6.767,54	15.239,59	26%
Total de emissões para reporte escopos 1 e 2		46.626,67	7.848,90	41.595,78	4.992,96	5.030,89	12%
Total de emissões para reporte escopos 1, 2 e 3 - Ciclo de vida do combustível		60.747,08	7.848,90	57.650,11	6.767,54	3.096,97	5%



A seguir explicaremos as variações e metas por escopo.

Escopo 1

Em valores absolutos, as emissões de escopo 1 passaram de 41.324,39 tons de CO₂e para 46.527,13 tons de CO₂e com um aumento de 12,6%. Cerca de 98% do escopo 1 corresponde a emissão de transporte com frota própria que passou de 40.503,22 tons de CO₂e para 45.831,96 tons de CO₂e com um aumento de 12%. Este aumento é justificado pelo aumento das toneladas transportadas e da quilometragem percorrida e no final veremos que tivemos uma melhora significativa da intensidade de CO₂e (gCO₂e/ton.km).

As emissões estacionárias subiram 24% com relação a 23 em razão do aumento de operações. As emissões fugitivas aumentaram 108% devido a utilização de premissas mais conservadoras no cálculo da reposição de gases de aparelhos de ar-condicionado para termos maior integridade de dados para a verificação por terceira parte.

Meta escopo 1

Fizemos um realinhamento das metas, com relação as definidas no inventário passado, adequando as práticas de mercado e a base de dados da Bravo com os resultados do Inventário apurado pela Viagreen e verificado pela ABNT.

O indicador mais adequado para medirmos as emissões no transporte é a intensidade de CO₂e (gCO₂e/ton.km), que considera as emissões, a quilometragem e toneladas transportadas, sendo uma das formas mais utilizadas por entidades como o GLEC Global Logistics Emissions Council.

A meta ambiental estabelecida na nossa Política de ESG Rev. 4, para escopo 1 é a seguinte:

Redução de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE): intensidade de CO₂e representada pela fórmula “gCO₂e/ton.km” considerando o método agregado. Target de redução de 10% até 2026 e 30% até 2030, tendo como baseline 2023 e considerado escopo 1 frota própria e o total de carga transportada e km percorrido, mesmo com os veículos vazios. Baseline 2023 de 0,000417 gCO₂e/ton.km

- Reduzir em 10% até 2026. Target 0,000375 gCO₂e/ton.km
- Reduzir em 30% até 2030. Target 0,000292 gCO₂e/ton.km

Resultados escopo 1

Emissões de GEE escopo 1 frota própria:

Descrição	GrCO ₂ e escopo 1 frota própria	Toneladas transportadas	KM percorrido	Intensidade de CO ₂ e (gCO ₂ e/ton.km)
Base 2023	40.503.219.300,00	1.680.351	57.852.458	0,000417
Target 2026 (redução de 10%)				0,000375
Target 2030 (redução de 30%)				0,000292
Base 2024	45.831.963.138,12	2.008.558	63.866.433	0,000357
Base 24 vs meta 2026				5%
Base 24 vs meta 2030				-18%

Em 2024 já superamos a a meta estabelecida para 2026 e ficamos 18% abaixo da meta para 2030.



Escopo 2

Aquisição de energia elétrica localização (LB) aumentou em 78% devido ao aumento das unidades operacionais.

Aquisição de energia elétrica Escolha de Compra (MB) reduziu 63% em razão do aumento das aquisições de energia no mercado livre certificadas IREC.

Meta escopo 2

A meta ambiental estabelecida na nossa Política de ESG Rev. 4, para escopo 2 é a seguinte:
Utilização de Fontes de Energia Renovável:

Atingir 60% do consumo total de energia de fonte renovável e certificada até 2025.

Atingir 80% do consumo total de energia de fonte renovável e certificada até 2028.

Resultados escopo 2

Ano	Energia Concessionária MWh	Energia Certificada IREC MWh	Total	%	Emissões Ton CO ₂ e	%
2023	6.841	6.086	12.927	47%	271,39	
2024	1.730	13.863	15.593	89%	99,54	-63%

Embora o total de energia consumida tenha aumentado 25%, a compra de energia certificada IREC aumentou de 47% para 89% do total consumido, atingindo não só a meta para 2025, como também a meta para 2028. Também as emissões considerando a aquisição de energia elétrica por escolha de compra MB caíram 63% com relação ao ano anterior.

Fizemos também uma análise com relação a movimentação IN / OUT nos centros logísticos.

Descrição	2023	2024	% 23/24
Movimentação IN OUT Tons	3.229.280	3.124.167	-3%

O total de movimentação IN OUT caiu 3% em 24 com relação a 23. Isto se deu por contingência de mercado.

Ano	Energia MWh/Ton	Energia não certificada MWh/Ton	KG CO ₂ e/ Ton Movimentada
2023	0,004003064	0,002118434	0,084040
2024	0,004991238	0,000553895	0,000032
%	25%	-74%	-99,96%

Ao avaliarmos os impactos com relação a tonelada movimentada observamos um aumento de 25% com relação ao consumo total, tivemos a entrada de novas operações, mas o volume do demandado pelo mercado não acompanhou esta expansão. Porém ao considerarmos a aquisição de energia no mercado livre certificada IREC observamos uma queda de 74% na utilização de energia não certificada e de 99,9% nas emissões de CO₂e no escopo 2 por tonelada movimentada IN OUT.



Escopo 3

Em termos gerais as emissões de escopo 3 aumentaram 63%, de 16.054,33 tons de CO₂e em 2023 para 26.263,03 tons de CO₂e. Em nosso processo de amadurecimento de inventário de emissões de GEE, em 2024 incluímos o item 3 – atividades relacionadas com combustível e energia não inclusas nos escopos 1 e (ciclo de vida dos combustíveis) o que aumentou as emissões de escopo 3 em 12.142,62 tons de CO₂e.

Já o item 4, transporte e distribuição upstream baixou 25% de 14.246,77 para 10.727,63, em função da maior utilização de frota própria.

Estes dois itens são os mais significativos e representam 87% do escopo 3.

As emissões de resíduos e efluentes tiveram um aumento de 153% em razão de uma medição mais eficiente que nos anos anteriores.

Já as emissões de viagem a trabalho reduziram 14%.

As emissões relativas ao deslocamento de funcionários casa-trabalho aumentaram 72% devido a utilização de premissas mais conservadoras para termos maior integridade de dados para a verificação por terceira parte.

Soluções sustentáveis

Em um cenário global marcado pelas mudanças climáticas, a adoção de uma estratégia climática deixa de ser um diferencial e se torna uma necessidade estratégica para empresas que desejam se manter competitivas e responsáveis.

A Bravo vem adotando uma série de medidas em sua estratégia de gestão ambiental a fim de reduzir os impactos de suas atividades no meio ambiente de forma contínua e mais robustas como a adoção do inventário de GEE mais consistente e a renovação da política ambiental. Além do compromisso com o meio ambiente, traz benefícios operacionais, econômicos e reputacionais.

A rota traçada:

- **Redesenho de Malha Logística**
- **Frota sustentável** (veículos movidos a biometano e a gás);
- **Pit stop sustentável** (instalação do posto de biometano em Paulínia);
- **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)



Em 2022, a empresa criou a Comissão Técnica de Garantia Ambiental (CTGA), e atua para cumprir as metas do Sistema de Gestão Ambiental (SGA). A Bravo atende, por exemplo, à série de critérios estabelecidos no Sistema de Avaliação de Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Qualidade (Sassmaq).



Diretrizes do Sistema de Gestão Integrada

- Atendimento aos requisitos legais aplicáveis e os definidos pela empresa referentes à preservação do meio ambiente;
- Redução da geração de resíduos;
- Melhoria contínua do SGA;
- Conscientização de todos os colaboradores na melhoria do pilar ambiental a fim de atingir as metas traçadas.
- Treinamento e reciclagem da equipe operacional em procedimentos dirigidos à proteção ambiental; e
- Realização de programas, palestras e reuniões com todos os colaboradores e estimulando-os a multiplicar essa Gestão das emissões de GEE.

Programa de Controle de Emissão de Fumaça

Atendendo ao que determina a legislação em vigor (Resoluções Conama 18/86 e 08/93 e legislações estaduais pertinentes, a Bravo também conta com um processo de acompanhamento das emissões de poluentes e particulados a partir da fumaça de seus veículos. A inspeção acontece conforme Norma ABNT NBR 6016, disponível no SCQ.

É responsabilidade do Gerente de Manutenção de cada filial revisar quando necessário e fazer cumprir as rotinas estabelecidas neste programa, garantindo a sua eficiência no controle da qualidade da fumaça emitida pelos veículos da empresa. A Bravo se compromete em realizar os testes a cada 9 meses (270 dias) em toda a frota, com medição efetuada por equipamento (opacímetro) e constatada em Laudo Técnico. Eventuais problemas encontrados são corrigidos de imediato mediante abertura de Ordem de Serviço para a devida manutenção.



Ecoeficiência

A Bravo destaca-se no setor logístico não apenas pela sua eficiência operacional, mas também pelo compromisso com a sustentabilidade ambiental. A empresa busca constantemente aprimorar suas práticas de ecoeficiência, alinhando crescimento econômico à redução de impactos ambientais, o que reforça sua responsabilidade socioambiental e sua competitividade no mercado.

Eficiência energética e no uso de recursos naturais

Energia

Nos últimos anos, a Bravo tem trabalhado para monitorar com cada vez mais precisão o consumo de energia em suas operações. Além disso, a empresa vem aprimorando iniciativas voltadas à redução de impactos ambientais. A principal estratégia da Bravo tem sido a de adquirir energia renovável no mercado livre atestada pelo Certificado Internacional de Energia Renovável (I-REC).

Aquisição de energia elétrica: escolha de compra (MB) - Escopo 2

	2024	2023	Variação (%) 2024/2023
Energia concessionária (MWh)	1.730	6.841	-74,71
Energia certificada IREC (MWh)	13.863	6.086	127,79
Total	15.593	12.927	20,62
Participação (%)	88,91	47,08	-
Emissões ton CO ₂ e	99,54	271,39	-63,32



Embora o total de energia consumida tenha aumentado 25%, a compra de energia certificada IREC aumentou de 47% para 89% do total consumido. As emissões caíram 63,3%, considerando a aquisição de energia elétrica por escolha MB.

A Bravo também vem implementando uma série de práticas ecoeficientes em seus Centros de Distribuição por meio da modernização de instalações.



Estratégias:

Telhas translúcidas e iluminação LED:

implementação de telhas translúcidas para aproveitamento da luz natural e substituição das lâmpadas convencionais por LED, aumentando a eficiência energética;

Geração de energia renovável: O CD de Sorriso conta com geração própria de parte da energia consumida, em processo de certificação de edificações sustentáveis Leadership in Energy and Environmental Design (Leed), reforçando o compromisso com operações sustentáveis; e

Mensalmente, as equipes técnicas das filiais e da matriz consolidam os dados de consumo de energia (kWh) no software Power BI. Essa prática assegura a precisão das informações, viabilizando a implementação de estratégias assertivas para a otimização do uso energético.

Empilhadeiras a lítio:

Frota modernizada desde 2023, com empilhadeiras movidas a bateria de lítio, garantindo maior economia e redução de impactos ambientais em novos investimentos e renovação de equipamentos;

Consumo consciente: Campanhas de conscientização promovidas pelos Embaixadores da Sustentabilidade em todas as operações, incentivando práticas responsáveis no uso de recursos.

Consumo de energia em 2024:

15.593,5 MWh

Metas:



Reducir o consumo de energia elétrica em 5% até 2025, em comparação com os níveis de 2023, estabelecendo índices que alinhem o consumo ao crescimento da empresa (kWh/toneladas movimentadas in e out).



Atingir 60% do consumo total de energia de fonte renovável e certificada até 2025.



Atingir 80% do consumo total de energia de fonte renovável e certificada até 2028.



Recursos hídricos

A maioria das filiais da Bravo utiliza poços artesianos para captação e consumo de água, com medição realizada por hidrômetros instalados nas saídas desses poços. O monitoramento é feito pela equipe de HSE de cada unidade, que registra os dados em um formulário do Power BI. O fornecimento de água para a companhia em 2024 foi de 98.316 m³.

Em 2024, o Centro de Distribuição de Sorriso (MT) passou a dispor de um sistema de captação e reúso de água da chuva. A unidade está em processo de certificação Leadership in Energy and Environmental Design (LEED), e a iniciativa servirá como modelo para replicação em outras operações, aproveitando os aprendizados obtidos.

Além disso, o consumo de água é monitorado em todas as instalações da Bravo; além disso, é estabelecido um índice relacionado às toneladas movimentadas, permitindo a definição de metas precisas e um controle mais eficiente.



Estratégias adotadas:

- Reutilização de águas pluviais onde possível;
- 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.

Metas:



Redução do consumo de água em 5% até 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 2024:

1.311,4 m³

Quanto aos efluentes, o levantamento anual confirmou que, em razão do segmento de atuação da Bravo, não há geração de efluentes industriais ou de outras categorias. Os efluentes domésticos provenientes de fossas sépticas são direcionados para Estações de Tratamento de Esgoto (ETEs).



Gestão de resíduos

O Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) da Bravo está em total conformidade com as legislações municipal, estadual e federal. Os comprovantes de envio de resíduos são registrados no Power BI para rastreabilidade e transparência.

A empresa adota medidas assertivas para reduzir a geração de resíduos e minimizar impactos ambientais, indo além das exigências legais. Isso inclui:

RESÍDUOS CLASSE I (PERIGOSOS)

- Segregação e acondicionamento conforme normas específicas;
- Coleta por empresa terceirizada homologada, garantindo padronização em todas as filiais; e
- Destinação final adequada, conforme a tipologia:
 - Incineração
 - Coprocessamento
 - Rerrefino
 - Logística Reversa

- Programas de conscientização para *stakeholders*;
- Iniciativas sustentáveis alinhadas à responsabilidade socioambiental e *compliance*.

A área de HSE é responsável pela gestão de resíduos, com equipes dedicadas em cada filial. Os processos seguem rigorosos padrões:

RESÍDUOS CLASSE II (NÃO PERIGOSOS)

Gerenciamento individualizado por filial, com foco em:

- Consumo consciente
- Reuso e reciclagem
- Parcerias com cooperativas para coleta e destinação correta.

Em 2023, a Bravo realizou um diagnóstico completo em suas operações, avaliando tecnologia aplicada no tratamento dos resíduos e os fornecedores homologados.

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.

Metas:



Manter a recuperação de 80% dos resíduos operacionais através de tecnologias alternativas para tratamento;



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:

1.012,71
toneladas

Resíduos recuperados:

389,2
toneladas

Resíduos perigosos (Classe I):

200,09
toneladas

Resíduos não perigosos (Classe II):

812,62
toneladas

Inovação para a Bravo

Soluções tecnológicas a
serviço da eficiência

89 Inovação para a produtividade

92 Segurança da informação
e privacidade de dados



Inovação para a produtividade

A Bravo investe continuamente em soluções avançadas de inovação, capacitação de equipes e modernização de processos. Em 2024, a empresa reforçou sua estratégia de transformação digital com iniciativas que elevam a qualidade, a segurança e a eficiência de suas operações, além de possibilitarem níveis mais elevados de segurança da informação.

Um dos principais avanços foi o fortalecimento da equipe de arquitetura de software, responsável por garantir que as soluções desenvolvidas sejam escaláveis, seguras e alinhadas às melhores práticas do mercado. Essa equipe atua na definição de padrões, revisão de projetos e suporte técnico, trazendo benefícios como:

- Melhoria na qualidade dos sistemas, com códigos mais robustos e fáceis de se manter;
- Aumento na eficiência operacional, reduzindo retrabalho e aumentando a produtividade;
- Incorporação de tecnologias modernas, acelerando o desenvolvimento de produtos inovadores;
- Reforço nos níveis de segurança, por meio de diretrizes que protegem dados e aplicações; e
- Suporte estratégico para decisões técnicas em projetos complexos.

Além disso, como forma de assegurar a estabilidade e qualidade dos softwares que utiliza, a Bravo implementou uma ferramenta de monitoramento de erros em tempo real. Essa solução notifica a equipe técnica sobre falhas instantaneamente, permitindo a detecção imediata de problemas, reduzindo tempo de resposta, a realização de análises detalhadas, com relatórios que agilizam a correção, e a possibilidade de melhoria contínua, elevando a confiabilidade das aplicações.

Essas iniciativas são acompanhadas de um processo de desenvolvimento técnico de seus colaboradores, por meio de treinamentos em tecnologias emergentes, como frameworks e linguagens modernas, e pela padronização de processos, aumentando eficiência e alinhamento com as melhores práticas. Dessa forma, se fortalece uma cultura de aprendizado contínuo na Bravo, impulsionando a inovação e a entrega de soluções mais eficazes.

Em paralelo, a Bravo também tem implementado soluções inovadoras voltadas à sustentabilidade ambiental, investindo no uso de biometano como combustível para suas frotas, em ferramentas para reduzir desperdícios e racionalizar o uso de recursos como água e energia.





Destaques em inovação



Plataforma Evolog

O Evolog, ecossistema digital da Bravo, continua evoluindo para otimizar operações logísticas. Com módulos integrados e aplicativos mobile, a plataforma oferece gestão em tempo real de entregas e rastreabilidade, além da integração de dados. Com isso, otimiza o fluxo de trabalho, aumentando assim a produtividade e a segurança.



Torre de controle

Possibilita uma visão em tempo real de todas as etapas das operações da Bravo.

Ferramentas internas

A equipe de tecnologia da Bravo, chamada internamente de HIT - Health In Tech, desenvolveu ao longo de 2024 sete novas ferramentas internas para aprimorar o suporte técnico, e que impactaram significativamente nos processos internos da empresa, contribuindo para a melhoria da qualidade dos serviços prestados e para o fortalecimento da governança operacional. As principais contribuições dessas ferramentas são as seguintes:

- Gestão inteligente de chamados, com priorização por criticidade e por acordo de nível de serviço (SLA, na sigla em inglês);
- Centralização de informações, agilizando decisões;
- Incorporação de alertas automáticos para evitar descumprimento de prazos; e
- Monitoramento de desempenho, equilibrando a distribuição de demandas.



Gestão das equipes

Em 2024, a Bravo iniciou a construção do Labor Management System (LMS), um sistema voltado à gestão eficiente da força de trabalho. Ele tem como objetivo otimizar a alocação de recursos humanos, aumentar a produtividade operacional e proporcionar maior visibilidade sobre as atividades das equipes. Entre seus principais benefícios estão o aprimoramento do controle de desempenho, a melhoria do dimensionamento das equipes e um processo de tomada de decisões mais estratégico, baseado em dados confiáveis.



Assistente virtual EVA

Desenvolvida para tornar a comunicação entre a Bravo e os motoristas mais ágil, a assistente virtual EVA voltou a ser utilizada na Bravo em 2024, após um período de aprimoramentos na interação e usabilidade. A ferramenta de inteligência artificial (IA) incorpora duas funcionalidades principais:

Comunicação via WhatsApp: O contato é feito por meio do aplicativo de mensagens WhatsApp, simplificando o processo. Por meio de mensagens rápidas e precisas, ela informa sobre atualizações de rotas e orienta sobre entregas;

Respostas relacionadas ao Evolog: Com sua IA, a EVA possibilita o esclarecimento de dúvidas sobre o sistema Evolog. Questionamentos sobre o status de entregas e carregamentos, ou mesmo orientações sobre a utilização de funcionalidades, são respondidas de forma clara e imediata pela assistente – que, ao se dedicar exclusivamente a temas ligados ao Evolog, elimina ruídos na comunicação e mantém os motoristas bem-informados.



Utilização de drones

Em 2024 também foi colocado em prática um projeto-piloto que envolveu drones para a otimização da gestão de inventário dos armazéns. A iniciativa, realizada em parceria com a multinacional italiana Logistics Reply, foi testada na unidade de Paulínia (SP), e deverá se expandir para as demais filiais da Bravo ao longo de 2025. A tecnologia tem o potencial de elevar a produtividade em mais de 450%, além de oferecer mais precisão e visibilidade nos processos logísticos.

Segurança da informação e privacidade de dados

Cada vez mais relevante para governos, empresas e indivíduos, a Segurança da Informação (SI) é uma área que se atualiza constantemente, a fim de fazer frente às ameaças e riscos que se multiplicam no ambiente digital. Ciente da importância de prevenir tanto ataques cibernéticos quanto vazamento de dados, a Bravo tem uma postura bastante assertiva com relação ao estabelecimento de medidas de segurança cibernética e de privacidade e proteção de dados – sejam estes da própria empresa, de seus clientes e parceiros de negócios, ou de seus colaboradores.

Ao longo de 2024, a Bravo concentrou seus esforços no aprimoramento de suas práticas de segurança da informação. Entre as principais iniciativas, destacam-se:

- **Implantação de Autenticação Multifator (MFA) para VPN:** Trata-se da adoção de camadas adicionais de proteção no acesso remoto, reforçando a segurança contra acessos não autorizados;
- **Teste de Phishing Abrangente:** Realização de simulações realistas que possibilitem medir a resiliência dos colaboradores. Com base nos

resultados obtidos, foram reforçadas ações de conscientização e capacitação;

- **Treinamentos em Segurança da Informação:** Implementação de uma plataforma gamificada de conscientização, com vídeos, quizzes e simulações. A iniciativa fortaleceu a cultura de segurança e contribuiu para a conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD, ou lei 13.709/2018) e com a ISO 27001 (é um padrão internacional que estabelece requisitos para o Sistema de Gestão da Segurança da Informação - SGSI);
- **Cartilha Sobre Segurança da Informação:** Desenvolvimento de uma cartilha com conceitos básicos de segurança da informação. De forma simples e prática, este material apresenta conhecimentos simples, porém úteis, no combate cotidiano às ameaças cibernéticas;
- **Pentest com empresa especializada:** Contratação de uma consultoria qualificada para identificar vulnerabilidades críticas e recomendar melhorias estratégicas; e
- **Solução de EDR e MDR:** Aquisição de uma plataforma de detecção e resposta a ameaças com monitoramento 24/7 e atuação de especialistas, que ampliou a capacidade de defesa em tempo real.

Como resultado destas iniciativas, a Bravo não registrou incidentes graves de segurança da informação ou reclamações relacionadas à privacidade de dados no ano de 2024. Esses resultados reforçam o compromisso da empresa com a excelência operacional e a proteção de dados em um ambiente digital em constante transformação.



Políticas internas de segurança e privacidade

A fim de garantir sua completa aderência à LGPD, a Bravo estabeleceu uma *Política de Segurança da Informação*, que não apenas estabelece o compromisso da empresa com a proteção de informações sensíveis e críticas como também fornece as bases para o desenvolvimento, aprimoramento e manutenção de seu SGSI. Ao estabelecer diretrizes claras para todos os colaboradores, o documento possibilita meios de garantir a confidencialidade, integridade e disponibilidade das informações.

O documento estabelece as regras para o acesso a dados na Bravo, bem como para a transferência dessas informações a outras partes; também define a atuação em casos de incidentes e fixa os controles de segurança, entre outras medidas. A *Política de Segurança da Informação* da Bravo está disponível [aqui](#).

Outra iniciativa da Bravo nesse sentido é sua Política de Privacidade, que fixa a forma pela qual os dados e informações são coletados, armazenados, utilizados e compartilhados pela empresa, além de detalhar o uso de cookies e as medidas de segurança – sempre de forma alinhada à LGPD.



Visão de Futuro

Logística em evolução,
ESG em ação





Compromisso com a sustentabilidade e a produtividade

A Bravo consolida seu crescimento com responsabilidade, equilibrando expansão e maturidade operacional. Seu futuro será marcado por operações mais limpas, uso estratégico de dados e equipes altamente capacitadas – provando que produtividade e sustentabilidade são pilares indissociáveis para uma logística de excelência. E sempre de forma fiel a seus valores, missão e propósito.

Em 2024, a empresa alcançou marcos significativos, como o transporte de **2,008 milhões de toneladas**, um crescimento de 23% em relação ao ano anterior, reforçando sua liderança no setor logístico. Do ponto de vista da produtividade, a Bravo direcionará em 2025 investimentos em iniciativas como treinamento de pessoal, implantação de ferramentas tecnológicas e otimização de processos. Também continuará reforçando sua cultura de segurança nas operações.

Nesse sentido, a empresa considera a sustentabilidade como um importante diferencial competitivo. A Bravo tem avançado em iniciativas verdes, como a implantação de um posto de biometano em Paulínia (SP), que entrará em operação em 2025. Além disso, a incorporação

de empilhadeiras que utilizam baterias de lítio e a realização de estudos para a expansão do uso de energia fotovoltaica nas filiais da companhia reforçam sua estratégia de descarbonização.

Tendo sempre o cliente em primeiro lugar, a companhia também pretende evoluir no nível de excelência de seus serviços, com a meta de elevar seu Net Promoter Score (NPS). Além disso, a empresa prepara-se para abrir capital em 2027, antecipando ajustes na governança, como a criação de um Conselho de Administração, com caráter consultivo, em 2026. A comunicação com stakeholders também evolui, com projetos como o Clube de Clientes para compartilhar conhecimento em sustentabilidade e logística. E a sua participação em diversos fóruns setoriais contribui para estimular discussões sobre sustentabilidade no setor de logística e transporte brasileiro.

Em resumo, a Bravo pretende continuar se expandindo no mercado, de forma sustentável e com foco no cliente – e tornar-se uma referência no setor de transporte e logística para o agronegócio nacional.

Filial em Vilhena.





*ISO 14001 será efetivada em 2026, mas planejamento e processo se iniciaram em 2024.

Anexos



Gestão dos temas materiais

GRI 3-3



TEMA MATERIAL	Descrição Geral do TEMA	IMPACTOS SIGNIFICATIVOS (DENTRO PRA FORA) REais e POTenciais / POSitivos e NEGativos	EM QUE CONTEÚDO APARECE	TOPIC STANDARD GRI	INDICADORES GRI E DE GESTÃO	ODS
Estratégia e atuação para combate às mudanças climáticas	Compromisso com a redução dos impactos e efeitos das mudanças climáticas e com busca por soluções que descarbonizem a economia. Gestão de riscos (físicos e de transição) e oportunidades associadas a materialização das mudanças climáticas.	Ações de redução de emissões; ausência de compromisso público com o tema; neutralização de emissões e compromissos públicos da organização; estímulo ao combate às mudanças climáticas através de critérios de escolha da frota terceirizada; redução do consumo energético devido à maior eficiência interna (ex: mais toneladas transportadas por km rodado / ex: substituição de lâmpadas de led / substituição por carregadores com baterias de lítio); consumo energético que não é possível ser reduzido; consumo da energia do Mercado Livre com certificação irec; geração própria de energia para unidades sem distribuição do Mercado Livre; emissões de poluentes e de GEE de controle operacional (escopos 1 e 2); emissões de poluentes e de GEE sem controle operacional (escopo 3); ações e programas para redução das emissões de GEE com controle operacional; comunicação e incentivo para redução das emissões de GEE na cadeia de valor.	Estratégia climática	Desempenho Econômico	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	7
				Emissões	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE)	
					305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	
					305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	
					305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	
					305-6 Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO)	
					305-7 Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas	
Ética e transparéncia	Transparéncia contábil, conformidade com normas, leis e práticas anticorrupção, promoção do código de conduta e dos atributos de ética nos processos organizacionais, e combate a práticas anticompetitivas e ao suborno.	Perda da confiança dos colaboradores quanto à integridade e conduta da empresa; diligência de comportamentos; exposição à situações de corrupção; leniência com lavagem de dinheiro e financiamento de terrorismo; ocorrência/ disseminação de comportamentos antiéticos em operações próprias e na cadeia de valor; redução de comportamentos antiéticos no ambiente de trabalho e uma maior conscientização sobre o tema; ambiente saudável sem assédio moral e sexual; atenção às leis e correta condução tributária; governança corporativa transparente e efetiva que garanta segurança para o negócio e sua cadeia de valor.	Ética e compliance	Combate à Corrupção	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	17
					205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	
					205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	
				Concorrência desleal	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	
Experiência do cliente	Entregar níveis de serviço de excelência, suportando o crescimento das empresas, agregando valor em seus negócios.	Índice NPS dentro da meta interna estipulada pela empresa; fidelização dos clientes na renovação dos contratos; rompimento de contrato devido à má experiência dos serviços oferecidos e rompimento de cláusulas acordadas; oportunidades de prospecção de novos clientes devido à reputação de boa experiência com os clientes; oportunidades de prospecção de novos mercados / setor devido à reputação de boa experiência com os clientes.	Compromisso com o cliente	Marketing e Rotulagem	417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	
					417-2 Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	
					417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing	
				Privacidade do cliente	418-1 Queixas comprovadas relativas a violações da privacidade e perda de dados do cliente	
				-	Gestão da área de experiência do cliente e do cliente do cliente (NPS e demais indicadores da área)	
				-	Satisfação do cliente (reuniões e indicadores de performance)	
Garantia dos Direitos Humanos	Garantia de equidade e promoção da inclusão em termos de cor/raça, gênero, idade, origem regional, PCDs, raça e de sexualidade, além de garantir o respeito à pluralidade opiniões. Garantia e asseguração dos direitos humanos dos colaboradores, prestadores de serviço e fornecedores. Combate à exploração sexual e prostituição nas estradas.	Casos de trabalho análogo ao escravo; casos de assédio sexual e moral; processos trabalhistas e reclamações associados ao tema; baixa representação de grupos subrepresentados em cargos de liderança; ações de incentivo à diversidade nas áreas adm e operacionais (Integra Mais); fragilidade na avaliação de equiparação salarial entre homens e mulheres; manutenção das desigualdades sociais devido a não inclusão de grupos subrepresentados; inclusão no mercado de trabalho e empoderamento de grupos subrepresentados.	Quem faz a Bravo: nossa brava gente Gestão da cadeia de fornecedores	Diversidade e Igualdade de Oportunidades	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	5 10
				405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens		
				Não-discriminação	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomada	
				Liberdade Sindical e Negociação Coletiva	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	
				Trabalho infantil	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	
				Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	
				Avaliação de Direitos Humanos	412-1 Operações submetidas a avaliações de direitos humanos ou de impacto nos direitos humanos	
					412-2 Capacitação de empregados em políticas ou procedimentos de direitos humanos	
					412-3 Acordos e contratos de investimentos significativos que foram submetidas a avaliação de direitos humanos	
				-	Prostituição nas estradas	

TEMA MATERIAL	Descrição Geral do TEMA	IMPACTOS SIGNIFICATIVOS (DENTRO PRA FORA) REais e POTENCIAIS / POSITIVOS e NEGATIVOS	EM QUE CONTEÚDO APARECE	TOPIC STANDARD GRI	INDICADORES GRI E DE GESTÃO	ODS
Gestão da cadeia de valor	Compromisso com a busca de ser um elo em uma cadeia ética, transparente e responsável social e ambientalmente - considerando clientes e fornecedores e o ciclo de vida do insumo ao descarte do resíduo. Exigência, controle e monitoramento do padrão de qualidade dos fornecedores, incluindo critérios socioambientais na contratação de insumos e serviços. Aprimoramento dos processos de identificação e rastreabilidade da origem dos insumos adquiridos.	Corresponabilidade em situações de violação aos direitos humanos e trabalhistas nas atividades dos fornecedores e parceiros; corresponsabilidade em situações de violação de legislações ambientais nas atividades dos fornecedores e parceiros; dependência de pequenos fornecedores e prestadores; falta de critérios socioambientais na homologação e seleção dos fornecedores e prestadores; redução da qualidade dos serviços oferecidos pelos prestadores e parceiros (qualidade e coerência com valores); aumento do engajamento com os fornecedores, prestadores e parceiros para boas práticas socioambientais e de governança; soluções otimizadas para redução de impacto na cadeia - fornecedores, clientes e concorrentes; ausência de acompanhamento integrado da cadeia de valor.	Gestão da cadeia de fornecedores	Práticas de Compras Avaliação Ambiental de Fornecedores Avaliação Social de Fornecedores	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais 308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais 308-2 Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas 414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais 414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomada	8 
Gestão da nossa Brava Gente	Políticas e práticas para os colaboradores da organização, como remuneração, gestão de benefícios, jornada de trabalho, períodos de descanso, férias, práticas disciplinares e de demissão, proteção à maternidade, ambiente de trabalho e livre associação sindical. Planos de carreira, estratégia e programas de capacitação e educação, reconhecimento, engajamento, buscando o desenvolvimento e a redução na rotatividade de funcionários (turnover). Garantia do bem-estar e da saúde do trabalhador através da gestão do ambiente organizacional, prezando pela segurança e saúde mental e física dos colaboradores, terceiros e de suas famílias.	Excesso de carga no trabalho dos motoristas e funcionários dos armazéns; fragilidade na disseminação da cultura / valores Bravo entre os colaboradores; controles de acompanhamento da jornada de trabalho do colaboradores; livre associação sindical entre os colaboradores; nível de engajamento e satisfação dos trabalhadores; média saudável de turnover voluntário dos colaboradores; oportunidades de desenvolvimento aos trabalhadores (promoção e oportunidades e recrutamento interno) - Carreira em Movimento, Avaliação de Desempenho, PDI para Líderes, Trilha de Carreira; capacitação e treinamento de colaboradores de aspectos técnicos; promoção de bem-estar e de saúde do trabalhador, prezando por sua segurança, saúde e integridade física; promoção de saúde mental dos funcionários da toda operação (parcerias, plano de saúde, SIPAT, Live); aumento da quantidade de homens/hora e total de carga transportada expostas ao risco sem reflexo em aumento de casos de incidentes e acidentes (manutenção dos indicadores mesmo com crescimento exponencial); falta de área de descanso adequada em todas filiais; acidentes e incidentes de trabalho; nº de trabalhadores afastados por doenças físicas e psicológicas, ocasionadas no trabalho (absenteísmo); esforços e investimento para o avanço da cultura de segurança nas frentes de trabalho.	Quem faz a Bravo: nossa brava gente	Emprego Relações de Trabalho Saúde e Segurança no Trabalho Capacitação e Educação	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados 401-2 Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a temporários 401-3 Licença maternidade/paternidade 402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais 403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho 403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes 403-3 Serviços de saúde do trabalho 403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho 403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho 403-6 Promoção da saúde do trabalhador 403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios 403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho 403-9 Acidentes de trabalho 403-10 Doenças profissionais 404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado 404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira 404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	8 

TEMA MATERIAL	DESCRÍÇÃO GERAL DO TEMA	IMPACTOS SIGNIFICATIVOS (DENTRO PRA FORA) REais e POTENCIAS / POSITIVOS e NEGATIVOS	EM QUE CONTEÚDO APARECE	TOPIC STANDARD GRI	INDICADORES GRI E DE GESTÃO	ODS
Inovação e tecnologia	Contribuição e apoio para criação de soluções em tecnologia e inovação na busca por eficiência em sistemas, processos, visões preditivas e soluções mobile.	Internalização de estratégia ESG de forma transversal no modelo do negócio; novos tipos de serviços e soluções que impactem positivamente a sociedade brasileira; atuação como catalizador e estímulo ao mercado para busca por impactos mais positivos; incentivo ao uso de frota menos poluente (elétricos ou movidos à energia limpa); novas linhas de crédito verde.	Inovação	-	-	-
Qualidade e segurança dos serviços	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	Manutenção / aumento da satisfação dos clientes com o recebimento de produtos dentro das especificações de qualidade e segurança estabelecidas em contrato; degradação do contrato com os clientes devido à falta de qualidade ou serviço fora das especificações acordadas em contrato; danos ao meio ambiente à saúde e/ou segurança de stakeholders devido ao não cumprimento das normas de transporte e armazenagem de produto químico perigoso; impacto nos serviços ligados a riscos externos como greve de caminhoneiros, falta de peças, falta de combustível, entre outros; danos ao meio ambiente e à saúde de stakeholders em caso de acidentes no transporte de produto químico perigoso.	Foco na qualidade	-	-	-
	-	-	Resultados financeiros e geração de valor	Desempenho Econômico	201-1 Valor econômico direto total e distribuído (DVA)	-

Colaboradores

GRI 2-7

Número de colaboradores próprios (empregados e dirigentes), por gênero

Gênero	2022	2023	2024
Mulheres	598	802	977
Homens	3.109	3.486	3.928
Total	3.707	4.288	4.905

Número de colaboradores próprios (empregados e dirigentes), por faixa etária

Faixa etária	2022	2023	2024
Abaixo de 30 anos	1.385	1.628	1.853
Entre 30 e 50 anos	1.892	2.215	2.503
Acima de 50 anos	430	445	549
Total	3.707	4.288	4.905

Número de colaboradores próprios (empregados e dirigentes), por região

Região	2022	2023	2024
Região Norte	0	0	17
Região Nordeste	225	288	297
Região Centro-Oeste	116	1.408	1.553
Região Sudeste	2.067	2.301	2.667
Região Sul	249	291	371
Total	3.707	4.288	4.905





Colaboradores próprios (empregados e dirigentes), por tipo de contrato de trabalho e gênero

Tipo de contrato	2022			2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Tempo determinado	969	102	1.071	167	86	253	422	63	485
Tempo indeterminado	2.140	496	2.636	3.318	717	4.035	3.506	914	4.420
Total	3.109	598	3.707	3.485	803	4.288	3.928	977	4.905

Número de colaboradores próprios (empregados e dirigentes), por região

Região	2022			2023			2024		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
Norte	0	0	0	0	0	0	3	14	17
Nordeste	27	198	225	255	33	288	39	258	297
Centro-Oeste	180	986	1.166	1.144	265	1.409	324	1.229	1.553
Sudeste	349	1.718	2.067	1.848	452	2.300	541	2.126	2.667
Sul	42	207	249	238	53	291	70	301	371
Total	598	3.109	3.707	3.485	803	4.288	977	3.928	4.905

Número de colaboradores próprios (empregados e dirigentes), por tipo de emprego e gênero

Tipo de emprego	2022			2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Jornada integral	3.109	598	3.707	3.485	803	4.288	3.928	977	4.905
Jornada parcial (meio período)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	3.109	598	3.707	3.485	803	4.288	3.928	977	4.905

Número de colaboradores próprios (empregados e dirigentes), por categoria funcional e gênero

Categoria funcional	2022			2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretores/ presidente	1	1	2	1	1	2	7	1	8
Gerentes	50	6	56	56	4	60	57	7	64
Supervisores/ coordenadores	154	34	188	188	44	232	208	55	263
Administrativos	484	469	953	549	620	1.169	628	736	1.364
Vendedores	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Operacionais	2.420	88	2.508	2.691	134	2.825	3.028	178	3.206
Total	3.109	598	3.707	3.485	803	4.288	3.928	977	4.905



Número de colaboradores próprios (empregados e dirigentes), por categoria funcional e faixa etária

Categoria funcional	2022				2023				2024			
	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	0	2	2	0	1	1	2		3	5	8
Gerentes	3	46	7	56	2	47	11	60	4	48	12	64
Supervisores	20	37	4	61	36	76	4	116	35	101	7	143
Coordenadores	26	90	11	127	21	88	7	116	15	98	7	120
Administrativos	594	336	23	953	698	444	27	1.169	760	560	44	1.364
Operacionais	742	1.383	383	2.508	871	1.559	395	2.825	1.039	1.692	475	3.206
Total	1.385	1.892	430	3.707	1.628	2.215	445	4.288	1.853	2.502	550	4.905

Número de colaboradores próprios (empregados e dirigentes) com deficiência (PcD), por categoria funcional e gênero

Categoria funcional	2022			2023			2024		
	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	0	0	0
Supervisores	0	0	0	1	0	1	3	0	3
Coordenadores	1	0	1	2	0	2	1	0	1
Administrativos	8	5	13	9	3	12	18	7	25
Operacionais	7	1	8	5	0	5	5	0	5
Total	16	6	22	17	3	20	27	7	34

Número de colaboradores próprios (empregados e dirigentes) pardos, por categoria funcional e gênero

Categoria funcional	2022			2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretores/presidente	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerentes	20	2	23	22	2	24	24	2	26
Supervisores	23	2	25	44	10	54	76	21	97
Coordenadores	41	11	52	30	7	37	43	12	55
Administrativos	197	192	389	2.217	245	2.462	445	499	944
Operacionais	990	37	1.027	1.064	53	1.117	2.116	132	2.248
Total	1.271	245	1.516	3.377	317	3.694	2.704	666	3.370



Número de colaboradores próprios (empregados e dirigentes) negros, por categoria funcional e gênero

Categoria funcional	2022			2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretores/ presidente	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerentes	7	1	8	7	1	8	0	0	0
Supervisores	7	1	8	16	4	20	7	2	9
Coordenadores	14	4	18	10	2	12	6	2	8
Administrativos	66	64	130	75	84	159	27	38	65
Operacionais	329	12	341	366	18	384	212	12	224
Total	423	81	504	474	109	583	252	54	306

Número de colaboradores próprios (empregados e dirigentes) brancos, por categoria funcional e gênero

Categoria funcional	2022			2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretores/ presidente	1	1	2	1	1	2	7	1	8
Gerentes	21	2	23	21	2	23	31	5	36
Supervisores	22	2	24	43	9	52	26	6	32
Coordenadores	39	11	50	31	7	38	39	9	48
Administrativos	197	190	387	215	241	456	149	188	337
Operacionais	979	35	1.014	1.049	52	1.101	616	32	648
Total	1.259	242	1.501	1.360	312	1.672	868	241	1.109

Número de colaboradores próprios (empregados e dirigentes) amarelos, por categoria funcional e gênero

Categoria funcional	2022			2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretores/ presidente	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerentes	2	0	2	2	0	2	0	0	0
Supervisores	2	0	3	4	1	5	1	0	1
Coordenadores	4	1	5	3	1	4	1	0	1
Administrativos	20	20	40	24	26	50	1	4	5
Operacionais	102	4	105	113	6	119	28	1	29
Total	131	25	156	146	34	180	31	5	36



Número de colaboradores próprios (empregados e dirigentes) indígenas, por categoria funcional e gênero

Categoria funcional	2022			2023			2024		
	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	1	0	1	3	1	4	0	0	0
Coordenadores	1	1	2	1	0	1	0	0	0
Administrativos	10	9	19	11	13	24	0	0	0
Operacionais	48	2	50	54	2	56	5	1	6
Total	61	12	73	70	16	86	6	1	7

Número de membros dos órgãos de governança por gênero

Órgãos de governança				2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Conselho de Administração	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirertroria Executiva			0			0			0
Total	0								

Número de membros dos órgãos de governança por gênero

Trabalhadores				2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Estagiário	5	4	9	0	2	2	4	0	4
Jovem/ Adolescente Aprendiz	18	33	51	28	51	79	22	55	77
Total	23	37	60	28	53	81	26	55	81



Rotatividade

GRI 401-1

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

	2024		2023		2022	
Faixa etária	Total	Taxa	Total	Taxa	Total	Taxa
Abaixo de 30 anos	1.195	48,62%	1.036	51,31%	949	49,25%
Entre 30 e 50 anos	1.143	46,50%	897	44,43%	613	31,81%
Acima de 50 anos	120	4,88%	86	4,26%	365	18,94%
Total	2.458	100,00%	2.019	100,00%	1.927	100,00%

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

	2024		2023		2022	
Gênero	Total	Taxa	Total	Taxa	Total	Taxa
Mulheres	535	21,77%	481	23,82%	365	18,94%
Homens	1.923	78,23%	1.538	76,18%	1.562	81,06%
Total	2.458	100,00%	2.019	100,00%	1.927	100,00%

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

	2024		2023		2022	
Região	Total	Taxa	Total	Taxa	Total	Taxa
Norte	29	1,18%	0	0,00%	0	0,00%
Nordeste	150	6,10%	204	10,10%	137	7,11%
Centro Oeste	850	34,58%	776	38,43%	652	33,83%
Sudeste	1.254	51,02%	940	46,56%	1.057	54,85%
Sul	175	7,12%	99	4,90%	81	4,20%
Total	2.458	100,00%	2.019	100,00%	1.927	100,00%



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

Faixa etária	2024		2023		2022	
	Número total	Taxa	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Abaixo de 30 anos	799	42,03%	1.115	46,28%	646	47,29%
Entre 30 e 50 anos	979	51,50%	1.173	48,69%	449	32,87%
Acima de 50 anos	123	6,47%	121	5,03%	271	19,84%
Total	1.901	100,00%	2.409	100,00%	1.366	100,00%

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

Gênero	2024		2023		2022	
	Número total	Taxa	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Mulheres	354	18,62%	491	20,39%	209	15,30%
Homens	1.547	81,38%	1.918	79,61%	1.157	84,70%
Total	1.901	100,00%	2.409	100,00%	1.366	100,00%

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

Região	2024		2023		2022	
	Número total	Taxa	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Norte	4	0,21%	2	0,08	0	0,00%
Nordeste	125	6,58%	135	5,60	72	5,27%
Centro Oeste	656	34,51%	767	31,84	335	24,52%
Sudeste	1.021	53,71%	1.423	59,08	825	60,40%
Sul	95	5,00%	82	3,40	134	9,81%
Total	1901	100,00%	2409	100,00%	1366	100,00%

Taxa de rotatividade sobre o total de colaboradores

	2024			2023			2022		
	total de colaboradores	nº	taxa	total de colaboradores	nº	taxa	total de colaboradores	nº	taxa
admissões por substituição e nova vaga	4.900	2.458	50,16%	4.288	2.019	47,08%	3.707	1.927	51,98%
colaboradores que deixaram a empresa	4.900	1.901	38,79%	4.288	2.409	56,18%	3.707	1.366	36,85%

Trabalhadores que não são empregados (Terceirizados)

GRI 2-8

Em 2024, a Bravo teve como média mensal de colaboradores terceirizados de 220.

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 Transpaleteira

Licenças

GRI 401-3

Total de empregados que tiveram direito a usufruir de licença maternidade/paternidade

	Variação (%)				
	2024	2023	2022	2024/2023	2023/2022
Homens	68	79	66	-13,92	19,70
Mulheres	40	24	18	66,67	33,33

Total de empregados que tiraram a licença maternidade/paternidade no ano vigente

	Variação (%)				
	2024	2023	2022	2024/2023	2023/2022
Homens (A+E)	68	79	66	-13,92	19,70
Mulheres (B+F)	40	24	18	66,67	33,33



Total de empregados que tiraram a licença maternidade/paternidade no ano vigente, e cuja licença termina no ano vigente

	2024	2023	2022	Variação (%)	
				2024/2023	2023/2022
Homens (íncio ano vigente, término ano vigente: A)	53	0	66	---	-100,00
Mulheres (íncio ano vigente, término ano vigente: B)	28	20	14	40,00	42,86
Homens (íncio ano anterior, término ano vigente: C)	0	0	1	---	-100,00
Mulheres (íncio ano anterior, término ano vigente: D)	4	5	1	-20,00	400,00

Total de empregados que tiraram a licença maternidade/paternidade no ano vigente, e cuja licença termina no ano seguinte

	2024	2023	2022	Variação (%)	
				2024/2023	2023/2022
Homens (íncio ano vigente, término ano seguinte: E)	15	0	0	---	---
Mulheres (íncio ano vigente, término ano seguinte: F)	12	4	4	200,00	0,00

Total de empregados com expectativa de retorno no ano vigente

	2024	2023	2022	Variação (%)	
				2024/2023	2023/2022
Homens (A+C)	53	79	67	-32,91	17,91
Mulheres (B+D)	28	20	15	40,00	33,33

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

	2024	2023	2022	Variação (%)	
				2024/2023	2023/2022
Homens (ano vigente: G) (valor máximo = A+C)	52	79	67	-34,18	17,91
Mulheres (ano vigente: H) (valor máximo = B+D)	13	20	15	-35,00	33,33
Homens (ano anterior: I)	0	0	1	---	-100,00
Mulheres (ano anterior: J)	4	5	1	-20,00	400,00

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

	2024	2023	2022	Variação (%)	
				2024/2023	2023/2022
Homens ((A+C)-G)	0	0	0	---	---
Mulheres ((B+D)-H)	2	14	0	-85,71	---

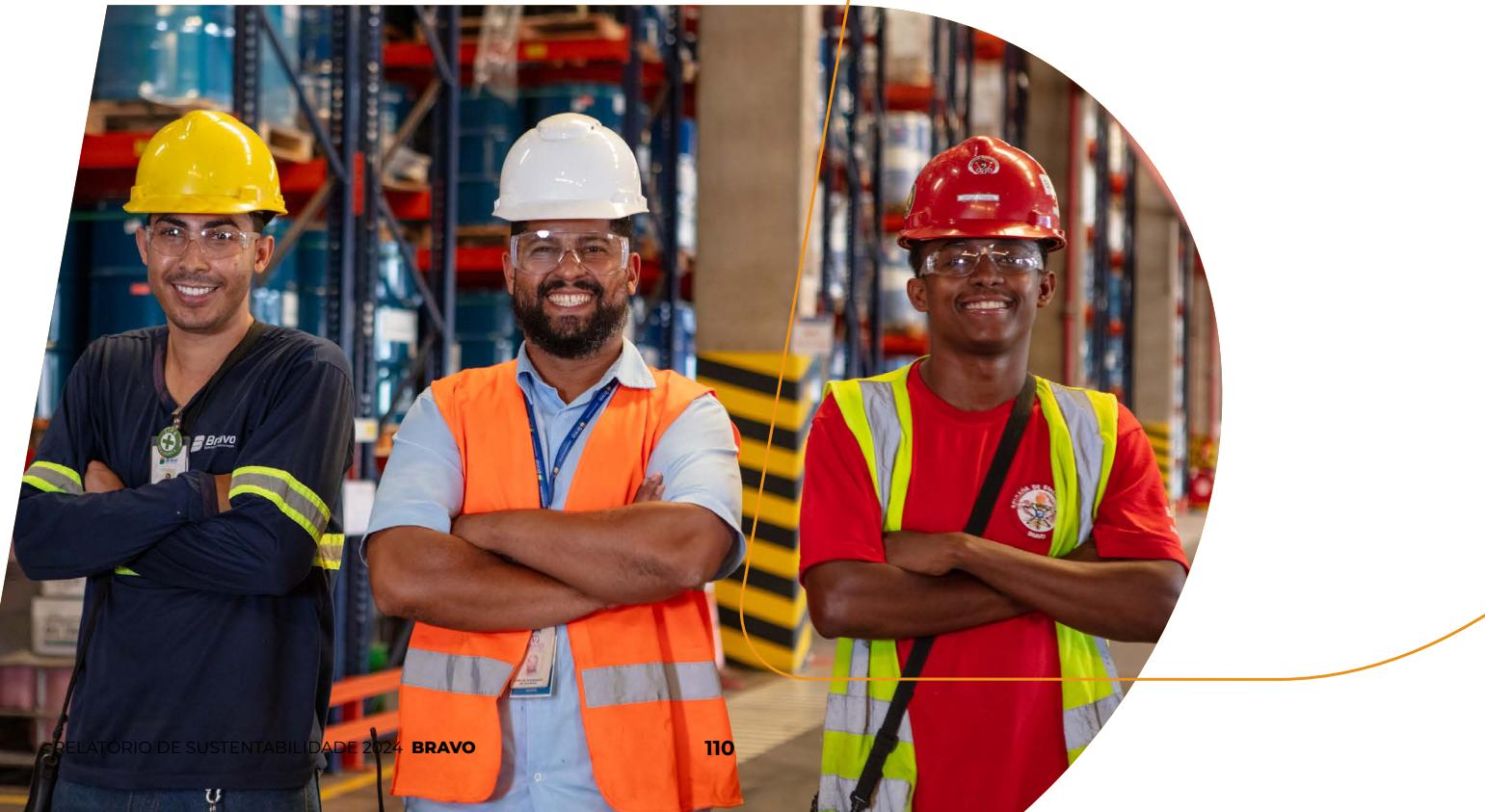
Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregadas 12 meses após o retorno ao trabalho

	2024	2023	2022	Variação (%)	
				2024/2023	2023/2022
Homens (L) (valor máximo = I)	67	79	57	-15,19	38,60
Mulheres (M) (valor máximo = J)	23	10	14	130,00	-28,57

Remuneração

Proporção da remuneração média de mulheres e homens para cada categoria de empregados

Categoria funcional	2024			2023			2022		
	Mulheres	Homens	Proporção da remuneração	Mulheres	Homens	Proporção da remuneração	Mulheres	Homens	Proporção da remuneração
Diretores/ Presidente	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Gerentes	12.388	10.278	1,21	10.733	10.378	1,03	9.249	9.879	0,94
Coordenadores	5.723	5.343	1,07	5.225	5.119	1,02	4.712	4.711	1,00
Supervisores	4.286	4.099	1,05	4.556	4.418	1,03	4.130	3.975	1,04
Administrativos	3.478	3.747	0,93	2.405	3.006	0,80	2.452	2.745	0,89
Operacionais	2.694	2.956	0,91	2.508	2.347	1,07	1.931	2.209	0,87
Total	5.714	5.285	1,08	5.085	5.054	1,01	4.495	4.704	0,96





Diversidade

GRI 405-1

Porcentagem de empregados, por categoria funcional, por gênero

Categoria funcional		2024			2023			2022		
		Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
Diretores/Presidente	Número	1	1	2	1	1	2	1	1	2
	Percentual	50,00%	50,00%	100%	50,00%	50,00%	100%	50,00%	50,00%	100%
Gerentes	Número	7	58	65	4	56	60	6	50	56
	Percentual	10,77%	89,23%	100%	6,67%	93,33%	100%	10,71%	89,29%	100%
Supervisores/Coordenadores	Número	55	208	263	44	188	232	34	154	188
	Percentual	20,91%	79,09%	100%	18,97%	81,03%	100%	18,09%	81,91%	100%
Administrativos	Número	736	628	1.364	619	550	1.169	469	484	953
	Percentual	53,96%	46,04%	100%	52,95%	47,05%	100%	49,21%	50,79%	100%
Operacionais	Número	178	3.028	3.206	134	2.691	2.825	88	2.420	2.508
	Percentual	5,55%	94,45%	100%	4,74%	95,26%	100%	3,51%	96,49%	100%
Total	Número	977	3.923	4.900	802	3.486	4.288	598	3.109	3.707
	Percentual	19,94%	80,06%	100%	18,70%	81,30%	100%	16,13%	83,87%	100%

Porcentagem de empregados, por grupos de minorias - pessoas pretas e pardas

Faixa etária	2024		2023		2022	
	número	percentual	número	percentual	número	percentual
Diretores/presidente	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerentes	8	1,51%	8	1,37%	0	0,00%
Supervisores	8	1,64%	20	3,43%	9	2,94%
Coordenadores	18	3,53%	12	2,06%	8	2,61%
Administrativos	130	25,69%	159	27,27%	65	21,24%
Operacionais	341	67,62%	384	65,87%	224	73,20%
Total	504	100%	583	100%	306	100%



Porcentagem de empregados, por categoria funcional, por faixa etária

Categoria funcional	2024		2023		2022		
	número	percentual	número	percentual	número	percentual	
Diretores/Presidente	Abaixo de 30 anos	0	0%	0	0%	0	0%
	Entre 30 e 50 anos	1	0%	1	0%	1	0%
	Acima de 50 anos	1	0%	1	0%	1	0%
Gerentes	Abaixo de 30 anos	3	0%	2	0%	4	0%
	Entre 30 e 50 anos	46	1%	47	2%	48	2%
	Acima de 50 anos	7	2%	11	2%	13	2%
Supervisores/Coordenadores	Abaixo de 30 anos	46	3%	57	4%	50	3%
	Entre 30 e 50 anos	127	2%	164	7%	199	8%
	Acima de 50 anos	15	3%	11	2%	14	3%
Administrativos	Abaixo de 30 anos	594	43%	698	43%	760	41%
	Entre 30 e 50 anos	336	4%	444	20%	560	22%
	Acima de 50 anos	23	5%	27	6%	44	8%
Operacionais	Abaixo de 30 anos	742	54%	871	54%	1.039	56%
	Entre 30 e 50 anos	7.383	94%	1.559	70%	1.692	68%
	Acima de 50 anos	383	89%	395	89%	475	87%
Total	Abaixo de 30 anos	1.385	100%	1.628	100%	1.853	100%
	Entre 30 e 50 anos	7.893	100%	2.215	100%	2.500	100%
	Acima de 50 anos	429	100%	445	100%	547	100%



Trabalho

GRI 407-1

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

	2024	2023	2022
Colaboradores cobertos por acordos de negociação coletiva	4.900	4.288	3.746
Total de colaboradores	4.900	4.288	3.746
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(*)

Categoria funcional	2024		
	Mulheres	Homens	Total
Diretores/presidente	total	2	6
	nº de avaliados	1	4
	percentual	50%	67%
Gerentes	total	7	72
	nº de avaliados	6	67
	percentual	86%	93%
Supervisores/ coordenadores	total	56	185
	nº de avaliados	52	180
	percentual	93%	97%
Administrativos	total	653	556
	nº de avaliados	636	546
	percentual	97%	98%
Operacionais	total	109	2166
	nº de avaliados	109	2139
	percentual	100%	99%
Total	total	825	2982
	nº de avaliados	803	2935
	percentual	97%	98%

*A Bravo implementou uma nova forma de implementação de avaliação de desempenho dos colaboradores em 2024, portanto não tem dado histórico de 2023 e de 2022 para apresentar no relatório 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 GRI

Declaração de uso: A Bravo segue como inspiração as Normas GRI para o período de janeiro a dezembro de 2024

GRI usada é o Standard de Fundamentos 2021

NORMA	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO	
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO
A ORGANIZAÇÃO E SUAS PRÁTICAS DE RELATO				
	Conteúdo 2-1: Detalhes organizacionais	Pág. 8		
	Conteúdo 2-2: Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização	As Demonstrações Financeiras são auditadas pela KPMG e não são divulgadas publicamente.		
	Conteúdo 2-3: Período do relatório, frequência e ponto de contato	Pág. 4		
	Conteúdo 2-4: Reformulações de informações	Pág. 4		
	Conteúdo 2-5: Garantia externa	Pág. 125		
ATIVIDADES E TRABALHADORES				
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	Conteúdo 2-6: Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Pág. 53		
	Conteúdo 2-7 Empregados	Págs. 29, 101		
	Conteúdo 2-8 Trabalhadores que não são empregados	Págs. 53, 108	2-8 b, c	A Bravo está avançando nos controles e monitoramento dos colaboradores terceirizados e projeta publicar este indicador de forma completa no próximo ciclo de relato.
GOVERNANÇA				
	Conteúdo 2-9: Estrutura e composição de governança	Pág. 65		
	Conteúdo 2-10: Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	Pág. 66		
	Conteúdo 2-11: Presidente do mais alto órgão de governança	Pág. 66		
	Conteúdo 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	Conteúdo 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 board, sob liderança do CEO, em reuniões mensais.		
	Conteúdo 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.		
	Conteúdo 2-15: Conflitos de interesse	Pág. <u>67</u>		
	Conteúdo 2-16: Comunicação de preocupações críticas	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.		
	Conteúdo 2-17: Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Pág. <u>66</u>		
	Conteúdo 2-18: Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Pág. <u>67</u>		
	Conteúdo 2-19: Políticas de remuneração	Pág. <u>32</u>		
	Conteúdo 2-20: Processo para determinar a remuneração	Pág. <u>20</u> As políticas de remuneração levam em consideração as regras do acordo de quotistas, bem como, o resultado operacional da empresa.		
	Conteúdo 2-21: Índice de remuneração total anual	Em 2024, a remuneração do CEO foi de 12 vezes a média geral da remuneração de todos os colaboradores.		



NORMA	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO	
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO
ESTRATÉGIA, POLÍTICAS E PRÁTICAS				
	Conteúdo 2-22: Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Pág. 5		
	Conteúdo 2-23: Compromissos/políticas formais	Pág. 68		
	Conteúdo 2-24: Incorporando compromissos/políticas formais	Pág. 68		
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	Conteúdo 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.		
	Conteúdo 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.		
	Conteúdo 2-27: Conformidade com as leis e regulamentos	Em 2024, foram 1.507 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.		
	Conteúdo 2-28: Participação em Associações	Pág. 15		
	ENGAGEMENT DE STAKEHOLDERS			
	Conteúdo 2-29: Abordagem para o envolvimento das partes interessadas	Pág. 16		
	Conteúdo 2-30: Acordos coletivos	Um total de 4.900 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.		



NORMA	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO	
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	Pág. <u>73</u>		
	3-2 Lista de temas materiais	Pág. <u>73</u>		
TEMA MATERIAL - Gestão da nossa Brava Gente				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Págs. <u>73, 98</u>		
GRI 201: Desempenho Econômico	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	55 Atualmente, a Bravo não dispõe de plano de aposentadoria para seus colaboradores.		
GRI 401: Emprego	401-1 – Novas contratações de empregados e rotatividade de empregados	Pág. <u>106</u>		
	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, sem distinção por conta da carga horária de trabalho.		
	401-3 Licença maternidade/paternidade	Pág. <u>108</u>	401-3	A Bravo se compromete em publicar o cálculo da taxa de retorno e retenção das licenças maternidade e paternidade no próximo ciclo de relato.
GRI 402: Relações de Trabalho	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	Alguns acordos coletivos estipulam prazos mínimos para comunicação ao empregado sobre mudanças operacionais e também de turnos de trabalho. Nesse sentido, a área de Despartamento Pessoal é a responsável por comunicar às áreas de pessoas impactadas e operações os prazos estabelecidos em instrumentos coletivos e a aplicabilidade efetiva é responsabilidade de cada área.		
GRI 403 Saúde e Segurança no Trabalho	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. <u>46</u>		
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Pág. <u>46</u>		



NORMA	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO	
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO
GRI 403 Saúde e Segurança no Trabalho	403-3 Serviços de saúde do trabalho	Pág. <u>46</u>		
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Pág. <u>46</u>		
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Pág. <u>46</u>		
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	Pág. <u>46</u>		
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Pág. <u>46</u>		
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. <u>46</u>		
	403-9 Acidentes de trabalho	Pág. <u>46</u>	403-9	A Bravo está aprimorando seus controles e monitoramento de seus terceirizados e trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização. Com isso, não publicou esta informação neste reporte e se compromete a fazê-lo no próximo ciclo.
	403-10 Doenças profissionais	Em 2024, a Bravo não contou com registros formais de doenças ocupacionais.	403-10	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.



NORMA	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO	
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO
GRI 404: Treinamento e educação	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Pág. <u>33</u>		
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	Pág. <u>33</u>		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.
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Pág. <u>38</u>		

TEMA MATERIAL - Garantia dos Direitos Humanos

GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Págs. <u>73</u> , <u>98</u>		
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades	405-1 Diversidade nos órgãos de governança e dos empregados	Págs. <u>40</u> , <u>111</u>		
	405-2 Razão entre salário base e remuneração de homens e mulheres		405-2 a, b	Informação não disponível. A Bravo se compromete em publicar este dado no próximo ciclo do reporte.
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 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Todos os colaboradores tem a sua liberdade sindical assegurada.	407-1 a, b	A informação referente aos prestadores de serviço e fornecedores da Bravo não está disponível. A Bravo se compromete em publicar este dado no próximo ciclo do reporte.



NORMA	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO	
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO
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 colaboradores 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 infantil em sua operação própria, pois conta com a garantia dos direitos trabalhistas 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 humanos	Pág. 53	412-1 a	Em 2024, 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 2024, em que isso está previsto de acontecer.
	412-2 Capacitação de empregados em políticas ou procedimentos de direitos humanos	Pág. 53	412-2 a, b	Uma capacitação de colaboradores no tema de direitos humanos está prevista para o ano de 2024.
	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.

TEMA MATERIAL - Estratégia e atuação para combate às mudanças climáticas

GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Págs. 73, 98		
GRI 201: Desempenho Econômico	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Pág. 75		



NORMA	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO	
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO
GRI 305: Emissões	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 75		
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 75		
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 75		
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 75		
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 75		
	305-6 Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO)	Pág. 75		
	305-7 Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas	Pág. 75		

TEMA MATERIAL - Gestão da cadeia de valor

GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Págs. 73 , 98		
GRI 204: Práticas de Compras	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	Pág. 53	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 relorte.
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2021	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Pág. 53		
	308-2 Impactos ambientais negativos na cadeia de suprimentos e ações tomadas	Pág. 53	308-2 a, b, c, d, e	A Bravo não realizou estudo de impacto ambiental negativo de seus fornecedores em 2024. Este é um aprimoramento de gestão que a empresa planeja implementar entre os anos de 2025 e 2026 e se compromete em reportar os avanços nos próximos ciclos de relato.



NORMA	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO	
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO
GRI 414: Avaliação social de fornecedores	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Pág. <u>53</u>		
	414-2 Impactos Sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Pág. <u>53</u>	414-2 a, b, c, d, e	A Bravo não realizou estudo de impacto social negativo de seus fornecedores em 2024. Este é um aprimoramento de gestão que a empresa planeja implementar entre os anos de 2025 e 2026 e se compromete em reportar os avanços nos próximos ciclos de relato.

TEMA MATERIAL - Experiência do cliente e qualidade de atendimento

GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Págs. <u>73</u> , <u>98</u>		
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	Pág. <u>28</u>		
	417-2 Casos de não conformidade relativos a informações e rotulagem de produtos e serviços	Não houve registro de não conformidades em relação a rotulagem de produtos e serviços em 2024		
	417-3 Casos de não conformidade relativos a comunicações de marketing	Não houve registro de não conformidades com relação a comunicação e marketing em 2024		
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 2024		

TEMA MATERIAL - Ética e transparência

GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Págs. <u>73</u> , <u>98</u>		
GRI 205: Combate à corrupção	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Pág. <u>71</u>		
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Pág. <u>71</u>		
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Em 2024, a Bravo não contou com nenhum caso confirmado de corrupção. Não existem casos no histórico da companhia comprovados nesse sentido. Em todo caso, o Código de Ética prevê as medidas de correção em cada caso.		



NORMA	CONTEÚDO	PÁGINA	OMISSÃO	
			REQUISITO OMITIDO	MOTIVO
GRI 206: Concorrência desleal	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Em 2024, não houve registros de ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio		
TEMA MATERIAL - Inovação e tecnologia				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Págs. <u>73</u> , <u>98</u>		
TEMA MATERIAL - Qualidade e segurança dos serviços				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Págs. <u>73</u> , <u>98</u>		
OUTROS INDICADORES				
GRI 201: Desempenho Econômico	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	Pág. <u>23</u>	a, b	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 415: Políticas Públicas 2021	415-1 Contribuições políticas	A Bravo não realiza pagamentos ou contribuições a partidos ou campanhas políticas		
GRI 419: Conformidade Socioeconô- mica	419-1 Não conformidade com leis e regulamentos na área socioeconômica	A Bravo, em 2024, não apresentou nenhuma não conformidade com leis e regulamentos na área socioeconômica		



DECLARAÇÃO DE ASSEGURAÇÃO

DECLARAÇÃO DA SGS DO BRASIL LTDA. (SGS) SOBRE AS ATIVIDADES DE SUSTENTABILIDADE NO "RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2024" DA BRAVO SERVIÇOS LOGÍSTICOS LTDA.

NATUREZA E ESCOPO DA GARANTIA

A SGS foi contratada pela BRAVO SERVIÇOS LOGÍSTICOS LTDA, para realizar a asseguração independente de seu Relatório de Sustentabilidade 2024, que segue as diretrizes internacionais para o monitoramento e relato de informações de sustentabilidade, incluindo a *Global Reporting Initiative* (GRI). O escopo da garantia, com base na metodologia da SGS para garantia de relatórios de sustentabilidade, incluiu o texto e os dados relacionados aos indicadores da versão atual da GRI.

A informação contida no "Relatório de Sustentabilidade 2024" e a sua apresentação são de exclusiva responsabilidade das estruturas de gestão da BRAVO SERVIÇOS LOGÍSTICOS LTDA. A SGS não esteve envolvida na preparação de nenhum dos materiais incluídos no relatório. Nossa responsabilidade foi expressar uma opinião sobre o texto, dados, gráficos e declarações no âmbito da garantia, que são detalhados a seguir com a intenção de informar as partes interessadas da BRAVO SERVIÇOS LOGÍSTICOS LTDA. O Grupo SGS desenvolveu um conjunto de protocolos de garantia de relatórios de sustentabilidade com base nas melhores práticas apresentadas nas *Normas de Relatórios de Sustentabilidade GRI*, 2021 e na norma de garantia ISAE3000. Esses protocolos oferecem diferentes opções de nível de garantia, dependendo do contexto e da capacidade da organização relatora.

Este relatório foi assegurado por meio de nossos protocolos de avaliação da veracidade do conteúdo e seu alinhamento com os aspectos de requisitos das GRI Sustainability Reporting Standards 2021, Universal Standards (GRI 1 – Fundamentos 2021, GRI 2 – Conteúdos Gerais 2021, GRI 3 – Temas Materiais 2021) e com os requisitos das Normas Temáticas (GRI 200, GRI 300 e GRI 400) de acordo com os temas materiais identificados pela BRAVO SERVIÇOS LOGÍSTICOS LTDA, através do processo descrito neste relatório. O processo de asseguração foi realizado de forma remota, com (I) entrevistas com colaboradores estratégicos, envolvidos no processo de compilação e elaboração do relatório, onde *foram revisados os disclosures*, dados e processos relacionados à gestão da sustentabilidade e à coleta de disclosures, (ii) revisão da documentação apresentada pela BRAVO SERVIÇOS LOGÍSTICOS LTDA, e comparação com as informações inseridas pela empresa no relatório, (iii) avaliação das versões deste relatório para alinhamento com as normas e (iv) análise das atividades de participação dos grupos de interesse e avaliação de como as questões materiais foram definidas e inseridas no contexto da sustentabilidade dentro da organização e no conteúdo deste relatório de sustentabilidade. A informação contábilística da BRAVO SERVIÇOS LOGÍSTICOS LTDA, contida e referenciada no "Relatório de Sustentabilidade 2024" não foi avaliada como parte deste processo de asseguração, mas sim num processo de auditoria separado. As informações relacionadas ao inventário de gases de efeito estufa foram verificadas e submetidas a um processo de auditoria específico.

DECLARAÇÃO DE INDEPENDÊNCIA E COMPETÊNCIA

O grupo de empresas SGS é líder global em inspeções, análises e verificações, com operações em mais de 140 países e prestação de serviços que incluem certificação de sistemas de gestão, auditorias e treinamento nas áreas de qualidade, meio ambiente, social e ética, garantia de relatórios de sustentabilidade e verificação de gases de efeito estufa. A SGS afirma sua independência da BRAVO SERVIÇOS LOGÍSTICOS LTDA, e não tem conflitos de interesse com a organização, suas subsidiárias e partes interessadas. A equipe de asseguração foi formada com base no conhecimento, experiência e qualificações para este serviço, e era composta por: Um auditor líder em asseguração de relatórios de sustentabilidade.

PARECER DE ASSEGURAÇÃO

Em relação à verificação realizada sobre a metodologia, processos e dados apresentados pela BRAVO SERVIÇOS LOGÍSTICOS LTDA., estamos confiantes de que as informações e dados contidos no "Relatório de Sustentabilidade 2024" são confiáveis e representam de forma equilibrada as atividades de sustentabilidade realizadas pela BRAVO SERVIÇOS LOGÍSTICOS LTDA. A SGS é da opinião de que o relatório pode ser usado pelas partes interessadas da empresa como parte de seus processos de avaliação da empresa. Com base na verificação realizada sobre a metodologia adotada, os processos aplicados e os dados reportados pela BRAVO SERVIÇOS LOGÍSTICOS LTDA., concluímos que as informações apresentadas no Relatório de Sustentabilidade 2024 são consistentes, confiáveis e representam de forma equilibrada as práticas de sustentabilidade da companhia no período avaliado.

A SGS entende que o relatório atende aos requisitos de transparência e pode ser utilizado pelas partes interessadas como referência válida para a análise do desempenho ESG da organização. Em nossa opinião, considerando a amostra apresentada e os documentos apresentados, o conteúdo do relatório está em conformidade com os requisitos do GRI Standards 2021, quais sejam: aplicar os princípios de reporte, relatar os conteúdos GRI 2, determinar os temas materiais conforme GRI 3, relatar conteúdo das normas para os temas materiais.



DECLARAÇÃO DE ASSEGURAÇÃO

RECOMENDAÇÕES, CONSTATAÇÕES E CONCLUSÕES DE GARANTIA

O Relatório da BRAVO SERVIÇOS LOGÍSTICOS LTDA., "Relatório de Sustentabilidade 2024", é um relato em conformidade com as normas GRI 2021 e aos requisitos das Normas Temáticas (GRI 200, GRI 300 e GRI 400).

A BRAVO SERVIÇOS LOGÍSTICOS LTDA. apresenta seu Relatório com 08 temas materiais: 1. Estratégia e atuação para combate às mudanças climáticas, 2. Gestão da nossa Brava Gente, 3. Inovação e Tecnologia, 4. Garantia dos Direitos Humanos, 5. Qualidade e Segurança dos serviços, 6. Ética e Transparéncia, 7. Gestão da cadeia de valor, 8. Experiência do Cliente. Em nossa visão, os temas materiais refletem os impactos das atividades da BRAVO SERVIÇOS LOGÍSTICOS LTDA., porém devem ser revisados com o objetivo de manter a materialidade alinhada aos impactos positivos e negativos gerenciados pela organização de acordo com o desenvolvimento de suas atividades. O relatório reporta parcialmente informações sobre alguns temas considerados materiais para o setor e stakeholders, de acordo com GRI 3: Temas Materiais 2021.

Quanto à publicação parcial de informações referentes aos requisitos, tem como parcialmente atendido os seguintes: 2-12, 2-16, 2-18, 2-21 e 2-25.

Recomendação 1: Buscar aprimorar a gestão do indicador de horas homens trabalhadas com o objetivo de garantir a transparéncia de outros indicadores que possuem relação direta com estes dados, que são as taxas de frequência de acidentes de trabalho e fazem parte de tema material.

Recomendação 2: Garantir que as informações relacionadas à indicadores dos temas materiais façam parte da gestão dos processos da organização, independente das pessoas responsáveis por elas, com o objetivo de evitar a perda de dados relevantes como verificado na transição da coordenação da área de Saúde e Segurança do Trabalho.

Recomendação 3: Buscar a melhoria do sistema de coletas e armazenamento das informações relacionadas aos temas materiais utilizadas no relato de sustentabilidade da organização para garantir a manutenção do histórico, rastreabilidade e gestão dos dados.

Por fim, a SGS acredita na importância da transparéncia e elogia a empresa pela iniciativa de realizar a asseguração de seu relatório, bem como promover a sustentabilidade em suas ações e disseminar seu código de conduta e conformidade em todos os níveis da organização.

04 de setembro, 2025.

Assinado por e em nome da SGS

Gustavo Venda
Gerente de Negócios - Sustentabilidade

Rochelle Velho
Auditora Líder
Asseguração de Relatórios de Sustentabilidade



COORDENAÇÃO GERAL DO PROJETO
Área de Sustentabilidade

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

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO
Alexandra Marchesini