

Banco do Brasil e os
Direitos Humanos



Índice

Introdução 3

Políticas e Diretrizes 4

Práticas e Processos 6

Funcionários 7

Clientes 9

Fornecedores 11

Sociedade 13

Parceiros 14

Operações de Crédito e Investimento 15

Diversidade, Equidade e Inclusão 16

Nosso compromisso com o futuro 18





Introdução

Nossa atuação em relação aos Direitos Humanos é pautada no estabelecimento de relações eticamente responsáveis com nossos diversos públicos de relacionamento, interna e externamente.

Este documento está alinhado aos Princípios Orientadores da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre Empresas e Direitos Humanos, aprovado pelo Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas em 2011, e reforça os pactos e acordos que assumidos voluntariamente ao longo dos anos¹.

Em toda a nossa estrutura, desde o nível mais básico do corpo funcional até os mais altos executivos, temos o compromisso de acompanhar e mitigar os impactos decorrentes de nossas atividades com relação ao tema Direitos Humanos, de acordo com as políticas e compromissos assumidos, com vistas a amenizar os riscos a que estamos expostos no que se refere a esta temática.

Nos comprometemos a dedicar esforços para colaborar com as empresas controladas, coligadas e simples participações, a fim de que definam seus direcionamentos a partir destas orientações, considerando as necessidades específicas e os aspectos legais e regulamentares a que estão sujeitas.

Nosso respeito aos Direitos Humanos está aderente às melhores práticas de governança corporativa e de responsabilidade social. Para manter perene esse compromisso e fortalecer a transparência com os nossos públicos de relacionamento, divulgamos este documento que consolida as diretrizes e iniciativas relacionadas aos direitos fundamentais, bem como o compromisso de respeitar os direitos trabalhistas em suas operações e na cadeia de valor.

¹ Para saber mais sobre os pactos e acordos que assumidos voluntariamente acesse o nosso site de sustentabilidade em <https://www.bb.com.br/site/sustentabilidade/> e <https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/0501147c-6489-4fc5-8ac2-a39baa2721b9/dbc67b1e-adb3-8bf1-7b88-5d43d605aaa2?origin=1#page=216>

Políticas e Diretrizes

Os aspectos de Direitos Humanos são disseminados em nosso Código de Ética e em nossas políticas gerais e específicas, compreendendo a atuação nos negócios, processos e no relacionamento com os diversos públicos. Estes documentos orientam o nosso comportamento e suas diretrizes estão incorporadas nos processos internos.

O Código de Ética do Banco do Brasil é um documento que consolida o que o BB espera do seu corpo funcional e que apresenta os compromissos e diretrizes em relação aos seus públicos de relacionamento (clientes e usuários; alta administração, funcionários e colaboradores; fornecedores; acionistas, investidores e credores; parceiros; concorrentes; governo; comunidades e órgãos reguladores). Rege, também, os deveres e indica os comportamentos considerados desejáveis no ambiente de trabalho.

Entre os temas relacionados aos Direitos Humanos estão o repúdio às condutas delituosas, tais como: assédio de qualquer natureza (sexual e não-sexual); crimes contra a liberdade sexual; fraudes e atos ilícitos; o reconhecimento e o respeito da diversidade; o compromisso com a erradicação do trabalho infantil, forçado e escravo; e a abstenção de condutas que caracterizam discriminação. O Código de Ética é aplicado à alta administração, aos funcionários no Brasil e no exterior, aos colaboradores (estagiários, aprendizes, dirigentes e empregados de empresas contratadas), e àqueles que estejam atuando ou prestando serviços em nome do BB ou para o BB.

A Política de Gestão de Pessoas do Banco do Brasil orienta práticas alinhadas aos direitos humanos e trabalhistas, promovendo um ambiente inclusivo, ético e seguro. Valoriza a diversidade, equidade, saúde ocupacional e o desenvolvimento contínuo dos funcionários. Garante isonomia nas oportunidades e respeito às legislações vigentes.

A Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC) orienta nosso comportamento na condução dos negócios, das atividades e dos processos, bem como de nossa relação com as partes interessadas, e prevê que a nossa atuação em assuntos de natureza social, ambiental e climática esteja pautada na ética; na promoção dos direitos humanos e dos direitos fundamentais do trabalho; na universalização dos direitos sociais e da cidadania; e no respeito e na valorização da diversidade e da equidade nas relações.

Já a Política Específica de Prevenção e Combate à Lavagem de Dinheiro, ao Financiamento do Terrorismo e à Corrupção orienta o nosso comportamento quanto à prevenção de atos de corrupção, lavagem de dinheiro, financiamento ao terrorismo ou quaisquer outros ilícitos. Em relação aos clientes, nossa Política Específica de Relacionamento com Clientes e Usuários de Produtos e Serviços contempla um modelo de relacionamento justo com clientes e usuários; o oferecimento de tratamento digno, cortês e equitativo respeitando os interesses e os direitos do consumidor, inclusive no que se refere aos clientes considerados vulneráveis; e o fortalecimento da cultura do respeito e valorização à diversidade em todas as suas manifestações, promovendo um ambiente inclusivo e seguro junto aos nossos clientes, usuários, funcionários e terceirizados.





No relacionamento com os fornecedores, a Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC), aborda que trabalhamos com fornecedores que cumprem com a legislação vigente e, obrigatoriamente, declarem e se comprometam com as boas práticas sociais e que estejam alinhados aos valores e a cultura do Banco do Brasil. Além disso, adotamos critérios de exclusão na contratação de bens e serviços, com terceiros que submetam trabalhadores a formas degradantes de trabalho ou a condições análogas a de escravo; que pratiquem a exploração sexual de menores e/ou de mão-de-obra infantil.

As Políticas Específicas de Crédito; de Participações Societárias; e de Relacionamento com Terceiros abordam questões relacionadas ao respeito aos Direitos Humanos como a não exploração sexual de menores; a não exploração de mão-de-obra infantil ou de trabalhadores mantidos em condições degradantes ou análogas à de trabalho escravo.

Além das Políticas, publicamos as Diretrizes de Sustentabilidade para o Crédito, documento que consolida as práticas negociais e administrativas que adotamos com vistas a mitigar o risco socioambiental e reduzir os impactos de nossos financiamentos e investimentos, reforçando questões socioambientais relevantes e os temas considerados estratégicos para o desenvolvimento sustentável.

Quanto aos Direitos Humanos, esses documentos abordam: combate ao trabalho e à exploração sexual infantil; combate ao trabalho forçado e/ou análogo à escravidão; discriminação de raça e gênero; trabalho da mulher, da pessoa com deficiência e de grupos minoritários; proteção de terras indígenas, valorização das comunidades locais e populações tradicionais.

Estabelecemos Diretrizes de Sustentabilidade para a concessão de crédito para 10 (dez) setores: Agronegócios, Agricultura Irrigada, Construção Civil, Cimento, Energia Elétrica, Mineração, Petróleo & Gás, Papel & Celulose, Siderurgia e Transportes.

Direitos Humanos é um dos quatro temas estratégicos que permeiam essas Diretrizes e entre as questões socioambientais relevantes estão a violação aos Direitos Humanos (trabalho escravo, infantil e degradante); pobreza, fome, discriminação e corrupção; desrespeito aos direitos dos povos indígenas e comunidades tradicionais, às minorias, aos consumidores, ao trabalho decente e à educação básica; segurança alimentar e segurança hídrica, dentre outros.

As Diretrizes de Sustentabilidade para o Crédito trazem a Lista Restritiva e a Lista de Exclusão, que visam dar publicidade às práticas adotadas pelo Banco do Brasil na análise e concessão de crédito para assuntos considerados controversos devido às suas características específicas, em cumprimento aos princípios de responsabilidade socioambiental constantes de nossas políticas gerais e específicas. Na lista de exclusão são abordados os temas que notadamente violam os Direitos Humanos, entre os quais exploração sexual, trabalho forçado/análogo à escravidão, trabalho infantil e discriminação de raça e gênero.

Estes documentos estão aderentes às boas práticas internacionais e reforçam o atendimento aos compromissos públicos que assumidos em alinhamento aos princípios de responsabilidade socioambiental constantes de nossas políticas gerais e específicas.





Práticas e Processos

O Banco do Brasil define o Risco Social, Ambiental e Climático (RSAC) como a possibilidade de perdas decorrentes da exposição a danos sociais, ambientais e climáticos gerados pelas atividades do Banco, sendo o risco social definido como a possibilidade de ocorrência de perdas para a instituição ocasionadas por eventos associados à violação de direitos e garantias fundamentais ou a atos lesivos a interesse comum. Vale destaca que o tema Direitos Humanos está contemplado no gerenciamento do Risco Social, e as Unidades Estratégicas têm papéis e responsabilidades definidos, contando com a participação dos órgãos da alta administração e dos comitês estratégicos.

Para gerenciamento de riscos e controles internos adotamos um modelo referencial de linhas de defesa. Por esse modelo, a gestão dos riscos incorridos pelo Banco e dos controles necessários à sua mitigação é realizada com base em três linhas de defesa:

- Primeira linha de defesa, que contempla funções que gerenciam e têm propriedade sobre os riscos. É composta por áreas gestoras de riscos específicos e tomadores de risco;
- Segunda linha de defesa agrega funções corporativas típicas de gestão de riscos, controles internos e conformidade. É composta por áreas de controles internos e de Gestão de Riscos;

- Terceira linha de defesa avalia a efetividade de todo o ciclo de gerenciamento de riscos e controles, e é composta pela Auditoria Interna.

Assim, com base neste modelo referencial de linhas de defesa, é atribuição de cada área da Organização a identificação, a avaliação e a mitigação das questões relacionadas aos Direitos Humanos.

O Relatório de Riscos e Oportunidades Sociais, Ambientais e Climáticas (Relatório GRSAC), disponível em <https://ri.bb.com.br/governanca-e-sustentabilidade/sustentabilidade/>, aborda com mais detalhes a estrutura de gestão do RSAC, nos capítulos:

1. Tabela GVR: Governança do Gerenciamento do Risco Social, Ambiental e Climático
2. Tabela EST: Estratégias utilizadas no tratamento do Risco Social, Ambiental e Climático
3. Tabela GER: Processos de gerenciamento do Risco Social, Ambiental e Climático
4. Tabela MEM: Indicadores utilizados no gerenciamento do Risco Social, Ambiental e Climático
5. Tabela OPO: Oportunidades de negócios associadas aos temas social, ambiental e climático.

Funcionários

No relacionamento com nossos funcionários, adotamos práticas que visam o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Nesse sentido, evitamos a imposição de jornadas excessivas e promovemos alternativas que respeitam os limites legais e o bem-estar de todos. Estabelecemos um horário máximo de trabalho e oferecemos a possibilidade de adesão ao Banco de Horas, um mecanismo de flexibilização da jornada que permite a compensação de horas extras com períodos de descanso, em alternativa ao pagamento adicional.²

Além disso, respeitamos a igualdade de remuneração entre gêneros e garantimos o pagamento de férias anuais aos trabalhadores (conforme previsto na legislação trabalhista), e, ainda, respeitamos direitos coletivos acordados nas negociações coletiva e sindical, tal como a comunicação prévia sobre mudanças operacionais.

Respeitamos a liberdade de associação sindical e buscamos conciliar, de forma transparente, interesses da empresa com interesses de funcionários e de nossas entidades representativas tendo a negociação como prática permanente. O percentual de funcionários cobertos por acordos de negociação coletiva é de 100%. Além dos requisitos legais, adotamos um modelo de negociação coletiva permanente, acordado

junto às confederações, federações e sindicatos, com a realização de reuniões periódicas em que são debatidas questões como saúde no trabalho, ascensão profissional, igualdade de oportunidades, prevenção de conflitos no ambiente de trabalho, dentre outras.

O BB repudia toda e qualquer prática de assédio, discriminação e demais violências no ambiente de trabalho. Não toleramos atos de desrespeito e condutas que possam caracterizar discriminação ou sua indução; coação, perseguição ou constrangimento; desrespeito às atribuições funcionais; desqualificação pública, ofensa ou ameaça. Para reforçar seu compromisso com um ambiente seguro e respeitoso, o Banco disponibiliza treinamento em forma de e-book na UniBB sobre o tema, que contém inclusive instruções detalhadas sobre os canais de denúncia. É fundamental que todos os colaboradores estejam cientes dos recursos disponíveis para reportar qualquer comportamento inadequado.

Ainda, em relação à capacitação dos funcionários, os Direitos Humanos são os princípios norteadores do desenvolvimento de soluções educacionais da UniBB e, recorrentemente, aparecem, de forma transversal, entre os cursos que oferecemos aos funcionários. Os treinamentos relacionados diretamente ao tema abordam diversas perspectivas, como acessibilidade, diversidade, equidade de gênero e pessoas com deficiência, nos contextos de relacionamento com clientes, relacionamento com os colegas de trabalho, sustentabilidade e educação corporativa.

² Essa adesão é voluntária e pode ser feita a qualquer momento, respeitando o prazo de até seis meses para a compensação das horas acumuladas. Ao final do prazo, caso o trabalhador não utilize em descanso as horas acumuladas, é efetuado o pagamento adicional.



Diversidade, Equidade e Inclusão

Em nossa gestão de pessoas ressaltamos nosso compromisso em promover a equidade e combater as práticas de discriminação. Buscamos incluir a diversidade com foco na atenção à pessoa com deficiência, neuro divergentes, LGBTQIAPN+ e na execução das ações em prol da equidade de gênero e raça/etnia. Adaptamos as condições de trabalho para funcionários com deficiência e, a partir da regulamentação do teletrabalho, introduzida na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

As ações para promoção da diversidade no quadro funcional são garantidas pelas políticas gerais e pelo Código de Ética. Também temos amadurecido os dispositivos e as ações em prol da equidade de gênero e raça/etnia, no sentido da conscientização, responsabilização e construção orgânica da representatividade interna. Além disso, os normativos internos do Banco destacam que não são utilizados critérios de escolha que caracterizem discriminação e preconceito, como: idade, gênero, raça, tempo de banco, entre outros.

Nessa linha, temos implementado algumas ações de impacto:

- Ação afirmativa de gênero e raça/etnia nos programas corporativos de ascensão profissional;
- Ampliação do prazo de licença paternidade em 15 dias, mediante solicitação formal do funcionário, totalizando 20 dias de ausência; e possibilidade de extensão em 10 dias consecutivos para os casos de nascimento prematuro;
- Concessão da licença maternidade e adoção de até 180 dias;
- Lançamos a trilha Diversidade no portal da UniBB, disponibilizando conteúdos voltados à sensibilização e letramento dos funcionários sobre os marcadores sociais da diferença, reforçando nosso compromisso com a inclusão e equidade;
- Levantamento e acompanhamento de ocupantes de comissões gerenciais sob o enfoque de raça/etnia e gênero;
- Reconhecimento de companheiros de mesmo sexo, com a respectiva extensão dos benefícios concedidos;

- Normatizamos a utilização do Nome Social (nome pelo qual travestis, transexuais e transgêneros são socialmente reconhecidos) no crachá, cartão de visitas, carimbos e e-mail institucional.
- Caderno DE&I: desenvolvemos o Caderno de DE&I, um repositório de iniciativas que reúne conceitos, informações, dados históricos e análises sobre a jornada da diversidade no Banco do Brasil, proporcionando aos colaboradores um amplo acesso a conhecimentos culturais e estatísticos sobre o tema.
- Aprimoramos nosso canal de denúncias, implementando um protocolo antidiscriminação que padroniza e estabelece fluxos de atuação em casos de discriminação, promovendo acolhimento, incentivo à denúncia e gestão das consequências. Outras iniciativas relacionadas à valorização da diversidade, equidade e inclusão na cultura organizacional do Banco, podem ser consultadas no Relatório Anual 2025.

Ouvidoria Interna

Destacamos, ainda, a nossa Ouvidoria Interna com atuação voltada para funcionários da ativa (no país e no exterior), estagiários, aprendizes, trabalhadores de empresas contratadas e ex-funcionários com até 30 dias de desligamento. Sua função é essencial na promoção da ética corporativa, pois acolhe, analisa, propõe soluções e induz reposicionamentos em relação a: conflitos no ambiente de trabalho por meio do diálogo e da mediação; demandas sobre desvios comportamentais e descumprimento de normas internas; reclamações relacionadas aos processos de gestão de pessoas; elogios e sugestões para aprimoramento organizacional. Na Ouvidoria Interna, em caso de necessidade, as demandantes mulheres e LGBTQIAPN+ poderão solicitar que o atendimento seja realizado exclusivamente por mulheres sempre que a denúncia envolver comportamento inadequado de natureza sexual ou discriminação de gênero. Cabe ainda evidenciar que o Conselho Diretor recebe relatórios detalhados sobre as atividades da Ouvidoria Interna, permitindo ajustes e aprimoramentos em suas diretrizes.

Clientes

Guiados pela premissa de “ser próximos e relevantes na vida das pessoas em todos os momentos”, trabalhamos para aprimorar a experiência do cliente ao longo de toda sua jornada conosco. Para nós, não se trata apenas de entender o comportamento dos clientes, mas de agir de forma proativa, antecipando suas necessidades e agregando valor em cada interação.

Nosso objetivo é fortalecer a parceria com clientes de diferentes perfis, como pessoas físicas e jurídicas, produtores rurais e o setor público. A Política de Relacionamento com Clientes e Usuários do Banco do Brasil é um pilar essencial para o aprimoramento da experiência do cliente. Intensificamos o uso de inteligência analítica para otimizar o atendimento, com foco em melhorar a satisfação do cliente e reduzir riscos operacionais, com ações que foram desenhadas para agregar valor a cada interação com o Banco.

Desenvolvemos iniciativas voltadas à inclusão social e acessibilidade, como os avanços promovidos no atendimento aos clientes analfabetos e no uso do nome social para clientes transgênero.

Principais iniciativas:

- Inclusão e Acessibilidade com a Autodeclaração PcD no App BB: Essa solução inovadora permite que clientes PcD realizem seu cadastro de forma simples, acessível e segura, diretamente pelo aplicativo, fortalecendo a personalização do relacionamento com mais de 18 milhões de brasileiros com deficiência, segundo dados do IBGE.
- Intérpretes de Libras: Desde 2022, oferecemos intérpretes por vídeo no atendimento presencial e remoto.
- Cartão BB Voz: Cartão que vocaliza cada etapa do pagamento nas maquininhas, permitindo que clientes com deficiência visual realizem transações com autonomia e segurança.
- Ferramenta para atendimento a analfabetos: Funcionalidade no Assistente de Atendimento que identifica clientes analfabetos, promovendo inclusão e oferecendo um atendimento mais personalizado.
- Nome social: Atualizamos diariamente a base MCI com dados da Receita Federal.
- Alteração de Condições Pactuadas (ACP): Ferramenta automatizada que permite ajustar termos de operações contratadas, como garantias, cronogramas de pagamento e tetos de desconto, de forma ágil e segura.
- Conselho de Clientes: Iniciativa que promove a escuta ativa de representantes de diferentes segmentos e da Alta Administração, fortalecendo a voz do cliente nas decisões estratégicas da organização.
- Educação financeira: Integramos educação financeira às jornadas de produtos e serviços, com ações voltadas à disciplina, autocontrole e mudança de comportamento, especialmente para clientes superendividados.
- Atendimento especializado e prioritário a clientes vulneráveis e monitoramento de reclamações, com o objetivo de identificar rapidamente oportunidades de melhoria e resolver questões de forma ágil e eficiente, assegurando um atendimento mais eficaz e transparente.
- Solução Imediata (SIM): Sistema que agiliza o ressarcimento de clientes quando há falhas comprovadas em serviços, produtos ou processos. Com uso de inteligência artificial e Processamento de Linguagem Natural (PLN), as reclamações são analisadas automaticamente, permitindo aprovações instantâneas e tornando a experiência do cliente mais eficiente.



Nossa Ouvidoria Externa é responsável pela condução de demandas de clientes e usuários não solucionadas pelos canais de atendimento primário da Organização, além daquelas intermediadas por órgãos reguladores, entidades de defesa do consumidor, entre outros intervenientes. Atua em nome de todas as nossas dependências, correspondentes no país, empresas controladas, coligadas, administradas e as que firmaram convênio para componente único de Ouvidoria.

Temos atendimento remoto por chamada de vídeo com a Central de Libras, acessível pelo site do Banco ou aplicativo. O cliente é atendido por um intérprete que irá contatar o BB e traduzir o atendimento em tempo real, por Libras ou texto. Semestralmente, a Ouvidoria Externa elabora um Relatório de Atividades consolidado que é encaminhado à Auditoria Interna, ao Comitê de Auditoria e ao Conselho de Administração do Banco do Brasil.

O BB firmou o Compromisso de Proteção ao Denunciante e Não Retaliação BB, contemplando mecanismos para promover mais proteção aos denunciantes de boa-fé e evitar situações de retaliação. O fluxo de condução e tratamento das demandas que envolvem retaliação, possuem acionamento da equipe multidisciplinar para proteção ao denunciante.

Fornecedores

No relacionamento com fornecedores aplicamos os princípios constantes da Política Específica de Relacionamento do Banco com Terceiros, a qual inclui Fornecedores, e do Código de Ética.

Adotamos critérios de seleção, contratação e avaliação – imparciais e transparentes – que conferem pluralidade e concorrência entre fornecedores. O Código de Ética também prevê seção específica sobre o relacionamento com esse público, no qual está expresso o cumprimento das legislações trabalhista, previdenciária e fiscal – incluindo a não utilização de trabalho infantil ou análogo ao escravo.

Para atender aos requisitos de responsabilidade socioambiental utilizamos cláusulas contratuais e declarações que expressam o cumprimento da legislação trabalhista³, previdenciária e fiscal e que são acompanhados durante a vigência dos contratos.

Nos contratos que envolvem cessão de mão de obra, está previsto que a empresa contratada deve apresentar, antes do início das atividades e sempre que houver a inclusão de novos empregados, um documento específico contendo informações essenciais ao trabalhador. Esse documento deve estar devidamente preenchido e assinado, e tem como objetivo garantir a comunicação clara sobre direitos trabalhistas, como o pagamento de férias com adicional de 1/3, repouso semanal remunerado, 13º salário, pagamento de horas extras e recebimento do salário até o quinto dia útil. Além disso, o documento informa os trabalhadores sobre a existência de um canal de ouvidoria disponibilizado pelo Banco do Brasil, destinado ao registro de reclamações relacionadas à execução do contrato.

Verificamos o cumprimento destas obrigações previamente aos pagamentos dos fornecedores e analisamos indícios/denúncias sobre eventuais infrações e desconformidades.

Todos os contratos com nossos fornecedores são avaliados sob a perspectiva dos Direitos Humanos. Constam em todos os contratos cláusulas e obrigações contratuais relacionadas a Direitos Humanos nas quais o fornecedor declara e obriga-se a, dentre outros:

1. repudiar condutas que possam caracterizar assédio de qualquer natureza;
2. respeitar a Declaração Universal dos Direitos Humanos combatendo à discriminação em todas as suas formas, principalmente em razão de gênero, raça/etnia, orientação sexual, idade e contra Pessoas com Deficiência PcD;
3. obedecer e fazer com que seus empregados, representantes e fornecedores obedeçam a toda legislação, normas e regulamentos aplicáveis à condução dos projetos sociais;
4. disseminar práticas de responsabilidade social, ambiental e climática na cadeia de fornecedores;
5. fomentar suas políticas internas, buscando que as vagas de seus colaboradores sejam preenchidas de modo equitativo, na medida do possível, entre homens e mulheres e entre pessoas de raças e etnias diversas.
6. reconhecer, aceitar e valorizar a diversidade, a equidade e a inclusão do conjunto de pessoas que compõem a empresa;
7. adotar práticas para a prevenção e o combate à lavagem de dinheiro, ao financiamento do terrorismo e à corrupção, crimes financeiros, e a qualquer tipo de ilícito, capacitando os colaboradores e dirigentes nos temas;
8. conhecer e respeitar nosso Código de Ética, Política Específica de Prevenção e Combate à Lavagem de Dinheiro, ao Financiamento do Terrorismo, ao Financiamento da Proliferação de Armas de Destruição em Massa e à Corrupção e Política de Privacidade, disponíveis na Internet, endereço: <http://www.bb.com.br>;
9. respeitar a livre associação sindical e o direito a negociação coletiva; e
10. adotar os padrões éticos aceitos pela Instituição nos termos do Programa de Compliance do BB divulgado por meio do seu sítio eletrônico.

³ A legislação trabalhista brasileira é composta por diversas normas que regulam as relações de trabalho, entre as quais se destaca a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O artigo 58 da CLT estabelece que a jornada normal de trabalho para empregados em atividades privadas é de até 8 horas diárias e 44 horas semanais, salvo as exceções previstas em lei.

Cabe destacar que o Banco não contrata empresas que utilizam trabalho forçado ou compulsório e/ou trabalho infantil, faz fiscalização da prestação dos serviços em suas dependências e unidades e sanciona os fornecedores que cometem essa ilegalidade, via processo administrativo, que prevê a aplicação de punição administrativa ou, em último caso, rescisão unilateral. Exigimos em contrato que 100% dos empregados das empresas contratadas na área de segurança tenham curso de formação em vigilância com material homologado pelo Departamento de Polícia Federal, que inclui aspectos de direitos e relações humanas.

Nos últimos três anos, em relação ao trabalho infantil e análogo ao escravo, não foram identificados riscos significativos ou recebidas denúncias ou reclamações na Ouvidoria.

Além disso, o Regulamento de Licitações e Contratos do Banco do Brasil – RLBB, em seu artigo 9º, regra condições a serem seguidas pelos contratados de modo a mitigar riscos de direitos humanos.

(www.bb.com.br/rlbb)

Em 2024 lançamos o guia “Orientações sobre Direitos Humanos (DH) e Diversidade, Equidade & Inclusão (DE&I) para Correspondentes Bancários (Cobans), Fornecedores e Parceiros Comerciais do Banco do Brasil (BB)” com o objetivo de promover boas práticas de DH e DE&I na cadeia de relacionamento do Banco.



Pacto Global da ONU

O Banco do Brasil se tornou embaixador do **Movimento Salário Digno** que busca garantir 100% de remuneração justa, incluindo operações, contratados ou terceirizados, e engajar toda a cadeia de suprimentos nas metas para atingir o ODS, Trabalho Decente e Crescimento Econômico.



Sociedade



Por meio da Fundação Banco do Brasil, buscamos contribuir para a melhoria da qualidade de vida das pessoas em estado de maior vulnerabilidade e a promoção da sustentabilidade, por meio do desenvolvimento sustentável e à reaplicação das tecnologias sociais em todo o território brasileiro. O monitoramento e a avaliação da efetividade de programas e projetos são considerados ferramentas de gestão essenciais. Os resultados são usados para direcionar o trabalho desenvolvido e aprimorar as ações realizadas, além de oferecer subsídios para a tomada de decisões e a compreensão dos fatores de sucesso dos empreendimentos.

No BB, adotamos a premissa de estruturar soluções financeiras sustentáveis, que viabilizem a utilização racional dos recursos naturais e a implantação de projetos mais eficientes, incorporando variáveis socioambientais no processo de avaliação de projetos. Contribuímos, assim, para que a sociedade possa acessar, de forma ágil e facilitada, as novas tecnologias, modelos de produção inovadores e gerar crescimento e desenvolvimento para o país.

Reconhecemos também que toda pessoa tem o direito ao lazer e à cultura, e, nesse sentido, promovemos ações voltadas para a sociedade. Mantemos quatro Centros Culturais Banco do Brasil (CCBB) – nas cidades de Brasília (DF), Belo Horizonte (MG), Rio de Janeiro (RJ) e São Paulo (SP) – com variado calendário de projetos, além de um estruturado Programa Educativo. Com esse investimento, oferecemos equipamentos de cultura disponíveis à população, com acesso gratuito ou de baixo custo, contribuindo com a formação da sociedade.

Em relação aos imigrantes, em 2020, a Fundação Banco do Brasil estruturou uma ferramenta voltada ao recebimento de doações para a “Operação Acolhida”, tarefa humanitária coordenada pelo Governo Federal com o apoio de agências da Organização das Nações Unidas e da sociedade civil, que oferece assistência emergencial a imigrantes venezuelanos. Ainda, divulgamos apoio à causa, ações de voluntariado e capacitação e atendimento negocial especializado em algumas unidades do BB para imigrantes.

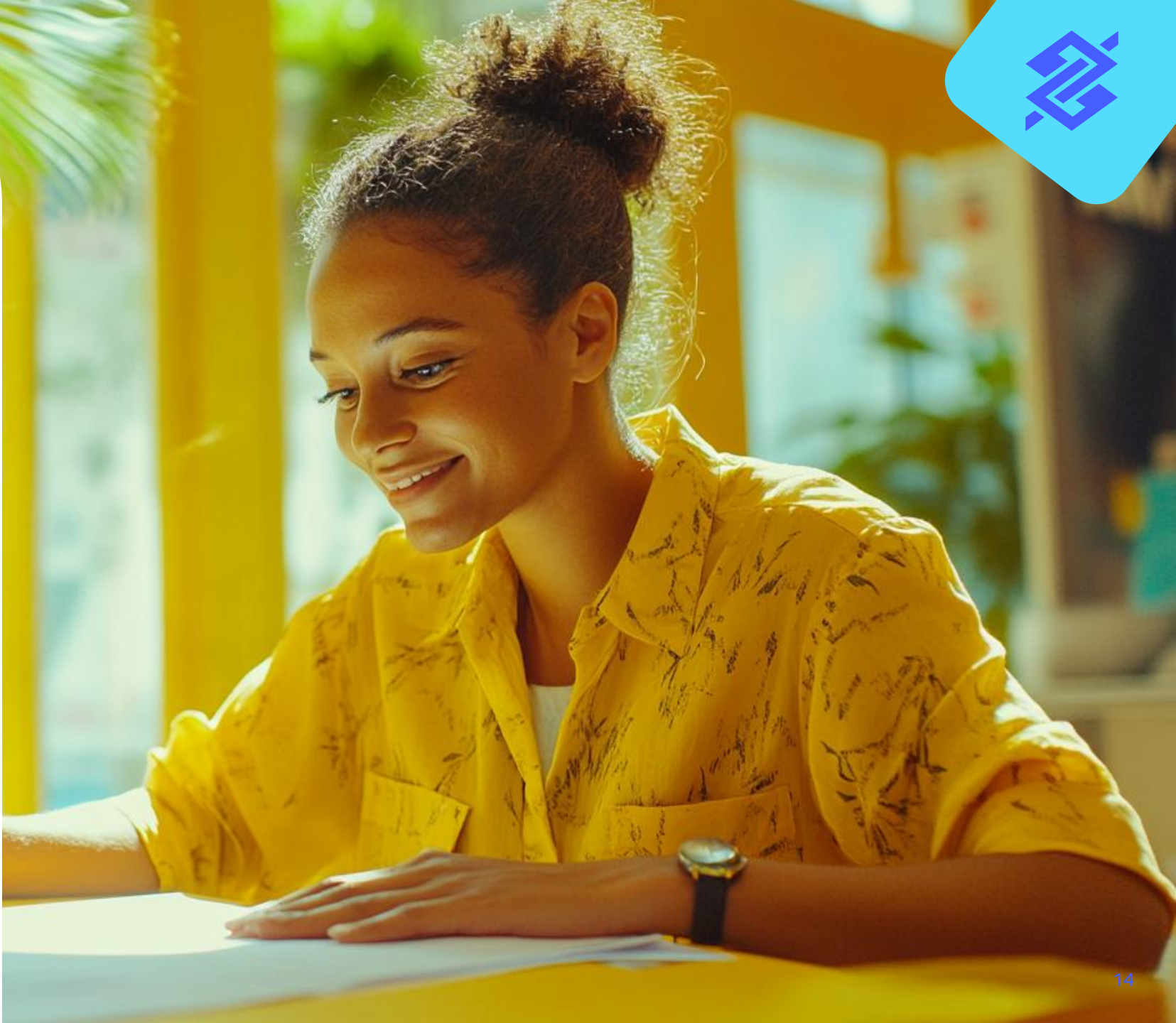
Parceiros

No relacionamento com parceiros consideramos os impactos socioambientais na realização de parcerias, convênios, protocolos de intenções e de cooperação técnico-financeira com entidades externas, privadas ou públicas.

Ainda, estabelecemos parcerias que asseguram os mesmos valores de integridade, ética, idoneidade e respeito à comunidade e ao meio ambiente. Orientamos as Entidades Ligadas ao Banco do Brasil a definirem seus direcionamentos pelos princípios éticos do BB, para que seus representantes pautem seu comportamento nesses princípios.

A Política Específica de Participações Societárias aborda questões relacionadas ao respeito aos Direitos Humanos como a não exploração sexual de menores; a não exploração de mão-de-obra infantil ou de trabalhadores mantidos em condições degradantes ou análogas à de trabalho escravo.

Para firmarmos parcerias societárias, prezamos por verificar se a empresa alvo preza pelo cumprimento dos direitos trabalhistas, garantindo: i) o pagamento de salário digno, férias e demais garantias constitucionais dos trabalhadores; ii) jornada de trabalho adequada sem extrapolar os limites máximos definidos; iii) oferecimento de benefícios de proteção social; e. iv) o respeito aos direitos acordados nas negociações coletivas e à atividade sindical.



Operações de Crédito e Investimento



Na formalização das operações de crédito nos orientamos por nossas políticas, diretrizes e compromissos voluntários assumidos.

Todas as operações de crédito estão sujeitas às determinações constantes da nossa Política Específica de Crédito e são objeto de avaliação das potenciais questões de Direitos Humanos. As propostas em que são verificadas práticas em desacordo com essa Política são negadas na apresentação e não seguem para as demais etapas da análise de crédito.

Todos os nossos instrumentos de crédito dispõem de cláusula de vencimento extraordinário/ antecipado em casos de descumprimento a leis e normas relativas aos Direitos Humanos.

São contempladas as seguintes questões: discriminação de raça ou gênero; trabalho infantil e análogo ao escravo; tráfico de pessoas; atos que caracterizam assédio moral, sexual ou proveito criminoso da prostituição; respeito aos povos e comunidades tradicionais, entre os quais, indígenas, quilombolas, seringueiros, ribeirinhos, entre outros.

Consultamos a lista de empregadores que submetem trabalhadores a condições análogas à de

trabalho escravo do Ministério do Trabalho e Emprego e registramos anotação no cadastro dos clientes que figuram na lista, impedindo-os de operar com empréstimos/financiamentos.

Ainda, como signatários dos Princípios do Equador, avaliamos projetos de grande porte dos candidatos a financiamentos de acordo com uma matriz de risco socioambiental e categorizados com base em riscos e Caso o cliente já possua operações com o Banco e passe a integrar a lista, possuímos a prerrogativa de encerrar antecipadamente as operações . impactos socioambientais potenciais. Para situações consideradas de alto risco podemos solicitar complementação da documentação com *due diligence* específica sobre Direitos Humanos e avaliação social e/ou ambiental.

Ademais, adotamos uma metodologia estruturada e consolidada para supervisionar as Entidades Ligadas ao Banco do Brasil (ELBB), permitindo avaliar o Sistema de Governança, Riscos e Controle (SGRC) das participações classificadas nessa categoria.

Para garantir a sustentabilidade dos investimentos e mitigar riscos, realizamos a supervisão das Entidades Ligadas ao Banco do Brasil (ELBB) em ciclos bienais, com reporte

à Alta Administração ao final de cada ciclo. processo corresponde ao Ciclo de Supervisão Integrado, com o objetivo de verificar a aderência dos processos conduzidos pelas ELBB às diretrizes corporativas, às melhores práticas de mercado e às expectativas do Conglomerado.

A avaliação abrange aspectos relevantes, de gestão de riscos, incluindo requisitos relacionados a riscos sociais (incluindo Direitos Humanos), ambientais e climáticos (RSAC) que constituem uma dimensão essencial do processo. Além disso, são considerados elementos de governança, controles internos, compliance, segurança, entre outros fatores.

Diversidade, Equidade e Inclusão

A Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) é um dos nossos pilares estratégicos e está diretamente conectada à nossa Agenda 30 BB, alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, especialmente os ODS 5 (Igualdade de Gênero), 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico) e 10 (Redução das Desigualdades).

Contamos com uma governança dedicada à promoção da representatividade e à construção de um ambiente corporativo mais inclusivo para todos os públicos de relacionamento do Banco do Brasil.

Nossa atuação é orientada por políticas específicas e iniciativas que abrangem desde a alta liderança até a cadeia de valor, com destaque para:

- Conselho Consultivo de Diversidade, Equidade e Inclusão, que promove trocas entre membros do Conselho Diretor e especialistas externos, contribuindo para o fortalecimento da governança inclusiva.
- Fóruns regionais de diversidade, equidade e Inclusão e experiência do funcionário: encontros realizados em várias regiões do país para discutir temas prioritários de inclusão e equidade, com a participação de colaboradores e especialistas.
- Diversidade na governança corporativa, com a integração de metas e indicadores de representatividade racial e de gênero na estratégia institucional.
- Educação e letramento, com a disponibilização de conteúdos formativos sobre DE&I para colaboradores e sociedade, reforçando a conscientização e o engajamento.

- Produtos e serviços inclusivos, voltados a grupos historicamente excluídos, contribuindo para a inclusão econômica e social.
- Investimentos sustentáveis, por meio da criação de fundos e produtos financeiros alinhados às melhores práticas de diversidade.
- Fomento à pesquisa e ao conhecimento, com apoio a estudos e iniciativas acadêmicas voltadas à equidade e ao combate à discriminação.

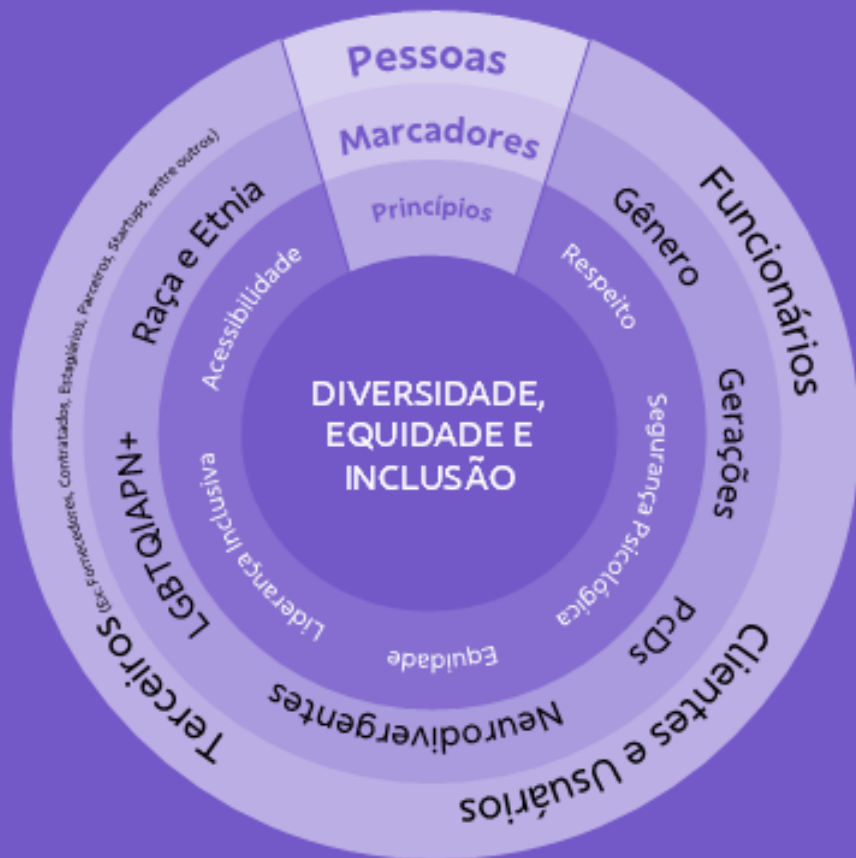
Também somos embaixadores de três compromissos do Pacto Global da ONU: Raça é Prioridade, Elas Lideram 2030 e Salário Digno, reafirmando nosso papel de liderança em ações concretas de impacto social.

Nosso pioneirismo se reflete em marcos importantes, como a adoção dos Padrões de Conduta para Empresas da ONU em relação aos direitos da comunidade LGBTQIAPN+ e a normatização do uso do nome social por pessoas trans em nosso quadro funcional.

Para acelerar as transformações sociais e corporativas, estruturamos uma equipe multidisciplinar dedicada ao desenvolvimento de políticas, planos de ação, métricas e indicadores voltados à promoção dos Direitos Humanos e da DE&I, com atuação interna e nas relações com fornecedores e demais públicos estratégicos.



Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão-DE&I



O Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão do Banco do Brasil é uma iniciativa estratégica que promove um ambiente de trabalho inclusivo, equitativo e colaborativo.

Mais do que aprimorar as relações de trabalho, o programa gera valor, fortalece nossa reputação corporativa e posiciona o Banco como referência em práticas ambiental, social e de governança. O programa oferece diretrizes abrangentes para todos os públicos de relacionamento interesse do Banco, com um foco especial no público interno. Nosso propósito é disseminar a cultura de inclusão por meio do diálogo, garantindo um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, onde cada pessoa possa ser quem é. Essa abordagem é sustentada por nossas políticas institucionais, como a Política Específica de Gestão de Pessoas e o Código de Ética, que proíbem qualquer forma de discriminação com base em idade, gênero, raça, tempo de banco ou outros critérios.

Iniciativas assim conscientizam e constroem uma cultura organizacional que promove a equidade de gênero e a representatividade interna. Nosso trabalho inclui a criação de dispositivos que responsabilizam e conscientizam gestores e equipes, garantindo que as políticas de inclusão sejam efetivamente aplicadas e que os processos de decisão sejam livres de preconceitos.



Nosso compromisso com o futuro

A sociedade civil está cada vez mais atenta às normas e à atuação das empresas em relação aos direitos humanos, tendo em vista a divulgação de inúmeros casos de violações e desrespeito a essas normas ocorridos nas últimas décadas.

Nesse cenário, é primordial que as organizações respeitem os direitos humanos e forneçam uma abordagem universalmente reconhecida, com os impactos sociais e ambientais das empresas centrados em pessoas.

Nós, do Banco do Brasil, procuramos, de forma construtiva e transparente, enfrentar os desafios de conciliar a competitividade empresarial com a construção de um mundo mais sustentável e socialmente justo, e, por esse motivo, o tema Direitos Humanos tem grande relevância em nossa Organização.

Para avançarmos nesse sentido e atentos ao cenário internacional e às necessidades de nosso País, bem como aos rumos do setor financeiro, utilizamos os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) lançados em 2015 pela Organização das Nações Unidas (ONU) como base para reafirmar os desafios e ações do nosso Plano de Sustentabilidade – Agenda 30 BB. Dentre os temas identificados como fundamentais para a nossa gestão da sustentabilidade encontra-se o tema Direitos Humanos.

Com nossa Agenda 30 BB, trabalhamos a conexão de nossas estratégias de negócios com as prioridades globais. Buscamos soluções inovadoras para os desafios, mantendo um modelo de atuação sustentável, que conjuga performance financeira com responsabilidade socioambiental, em consonância com a nossa história. Esperamos assim seguir gerando valor a longo prazo tanto para os acionistas quanto para a sociedade e construindo, pouco a pouco, um mundo mais justo, humano e inclusivo para as gerações que estão por vir.

Banco do Brasil e os
Direitos Humanos

