



Banco do Brasil e os
Direitos Humanos

Jun/24



1. 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 ao tema.

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/de5256c5-9ff1-619c-8a6c-20f5468ddb43?origin=1#page=210>

2.

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 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 a garantia do sigilo das informações bancárias, ressalvados os casos previstos em lei.





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.



3.

Práticas e Processos

O tema Direitos Humanos está contemplado no gerenciamento do risco socioambiental, e as Unidades Estratégicas têm papéis e responsabilidades definidos, contando com a participação dos órgãos da alta administração e dos comitês estratégicos.

O processo de gestão dos riscos social, ambiental e climático foi aprimorado em 2023, onde destacamos em relação ao RSAC: a revisão da Taxonomia, da metodologia de Avaliação, dos indicadores de gestão, dos frameworks e do Manual Corporativo de Gestão dos RSAC.

Ainda destacamos a proposição de indicadores RSAC e limites referenciais na RAS, o monitoramento de desvios da PRSAC e a avaliação dos riscos quanto à contribuição para a efetividade da PRSAC, bem como a divulgação do GRSAC.

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.

A seguir, apresentaremos os diversos processos e iniciativas implementados por nossas diferentes áreas para endereçar este tema na Organização.



Funcionários

Em nossa gestão de pessoas ressaltamos nosso compromisso de promover a equidade e combater as práticas de discriminação. Buscamos incluir a diversidade com foco na atenção à pessoa com deficiência, LGBTQIAPN+ e na execução das ações em prol da equidade de gênero e raça.

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, no sentido da conscientização, responsabilização e construção orgânica da representatividade interna. 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 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;



Inclusão do tema diversidade em diversos treinamentos da UniBB;



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.



Ainda, fomos o primeiro grande banco brasileiro a aderir aos Padrões de Conduta para Empresas, criados pela ONU. Os Padrões fazem parte da campanha Livres & Iguais, de acordo com os princípios da Diversidade, o que fortalece o compromisso do Banco com os Direitos Humanos e contribui para demonstrar aos nossos clientes, funcionários e acionistas o apoio a pessoas LGBTQIAPN+ (lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e pessoas intersexo, assexuais/arromânticas/agênero, pan/poli, não binárias e mais).

Adaptamos as condições de trabalho para funcionários com deficiência e, a partir da regulamentação do teletrabalho, introduzida na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Destacamos, ainda, a nossa Ouvidoria Interna, canal de comunicação direta dos funcionários com a Empresa, especializado no atendimento de elogios, sugestões e reclamações sobre processos de gestão de pessoas e responsabilidade socioambiental, além de receber denúncias que versam sobre conflitos, desvios de conduta ética e descumprimento de normas internas. A Ouvidoria Interna encaminha, semestralmente, um Sumário Executivo para o Comitê de Auditoria.

O contato com a Ouvidoria pode ser feito de forma anônima ou identificada por diversos canais: e-mail, telefone, carta ou presencial e a área preserva o sigilo e a confidencialidade na condução das demandas. As demandantes mulheres e transgêneros podem solicitar que o atendimento seja realizado exclusivamente por mulheres sempre que a denúncia envolver indícios de assédio sexual ou discriminação de gênero.

Além disso, 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. 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.

Além dos requisitos legais, o Banco adota 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 percentual de funcionários cobertos por acordos de negociação coletiva é de 100%.

No que se refere 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.





Clientes

O BB respeita e valoriza a diversidade e a equidade nas relações, bem como busca por meio da sua atuação, favorecer a inclusão e a educação financeira, a geração de emprego e renda e a melhoria contínua das condições de vida para os clientes.

Em 2019, foi encerrado o processo de adaptação de dependências (pavimento principal) e 558 dependências foram beneficiadas com a aquisição de novos mobiliários para atendimento de pessoas obesas, pessoas com deficiências visuais e pessoas com deficiências físicas. A aquisição beneficiou dependências de todas as regiões do Brasil, localizadas em 22 Estados e no Distrito Federal. Em 2020, assinamos um novo acordo com o MPF para buscar a acessibilidade plena.

Oferecemos, quando solicitado pelos clientes com deficiência visual, acompanhamento das movimentações de sua conta corrente através do extrato em braille ou em caracteres ampliados.

Além disso, temos o BB Crédito Acessibilidade, uma linha destinada a financiar bens e serviços de tecnologia assistiva, voltada a promover a inclusão social e permitir a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência.

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, das unidades do Banco Postal e demais correspondentes no país, empresas controladas, coligadas, administradas e as que firmaram convênio para componente único de Ouvidoria.

Colocamos à disposição da população telefone para atendimento exclusivo a deficientes auditivos ou de fala. O sistema consiste em um equipamento TS (Telefone para Surdos) ligado a computadores nas posições de atendimento que, ao receber ligações de outro aparelho TS, estabelece

comunicação através de mensagens de texto, uma vez que esses equipamentos dispõem de teclado alfanumérico. Por meio desse atendimento os deficientes auditivos têm acesso aos serviços do SAC – Serviço de Atendimento ao Cliente (informações, dúvidas, suspensão e cancelamento de cartão e outros produtos e serviços) e Ouvidoria.

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.





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 trabalhista, previdenciária e fiscal e que são acompanhados durante a vigência dos contratos. 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. 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>;
5. disseminar práticas de responsabilidade social, ambiental e climática na cadeia de fornecedores;
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. adotar os padrões éticos aceitos pela Instituição nos termos do Programa de Compliance do BB divulgado por meio do seu sítio eletrônico;
9. respeitar a livre associação sindical e o direito a negociação coletiva; e
10. 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.

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. Em 2023, foram verificados 72 descumprimentos de legislação trabalhista de um total de 9.216 contratos vigentes, o que representa uma taxa de 0,78% de descumprimento. Foram adotadas medidas de mitigação ou remediação em 100% dos casos: 54,17% multados, 1,39% advertência e 44,44% suspensão ou impedimento de licitar/contratar com o Banco. 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)



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”, força-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.



4. 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. Caso o cliente já possua operações com o Banco e passe a integrar a lista, possuímos a prerrogativa de encerrar antecipadamente as operações.

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 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.

Em 2023, contamos com planos de mitigação de riscos relacionados a Direitos Humanos no para as 7 Entidades Ligadas ao BB para as quais foram emitidas orientações de aprimoramento para mitigação de fragilidades referentes ao tema. Incluímos também nesse escopo os 7 projetos de investimento enquadrados nos Princípios do Equador.



5.

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.

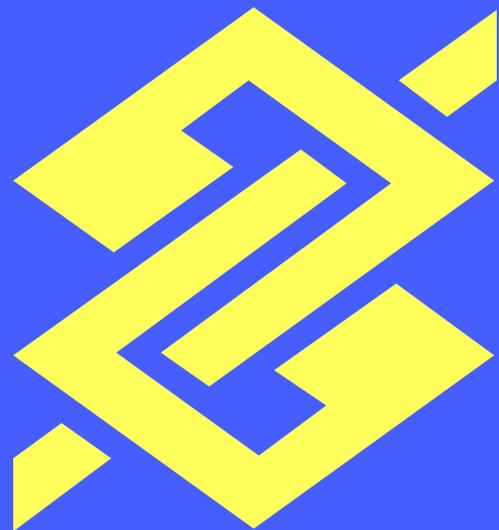
Nós, do Banco do Brasil, procuramos, de forma construtiva e transparente, enfrentar os desafios de conciliar a competitividade empresarial com a construção de um mundo mais sustentável e socialmente justo, e, por esse motivo, o tema Direitos Humanos tem grande relevância em nossa Organização.

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 e humano para as gerações que estão por vir.





Banco do Brasil e os
Direitos Humanos

Jun/24