



COMPROMISSO COM OS DIREITOS HUMANOS



Sumário

1	Compromisso	3
2	Abrangência e expectativas com relação às responsabilidades dos Funcionários, Fornecedores, Clientes e outras partes relacionadas	5
2.1.	Abrangência	5
2.1.1.	Relações com Funcionários	6
2.1.2.	Relações com Clientes	8
2.1.3.	Relações com Comunidades Locais	9
2.2.	Expectativas com relação às responsabilidades de Funcionários, Clientes, Fornecedores e outras partes interessadas	10
2.2.1.	Expectativas com relação aos Funcionários	10
2.2.2.	Expectativas com relação a Fornecedores, Clientes, Parceiros e outras partes relacionadas	11
3	Implementação	13
3.1.	Identificação e priorização de riscos	13
3.2.	Canais Corporativo de Denúncias (Mecanismos de Manifestações e Denúncias)	16
	Canal Corporativo de Denúncias:	17
3.3.	Due Diligence: operações de crédito e financiamento, monitoramento de fornecedores, outras operações	
3.3.1.	Due Diligence em Operações de Crédito e Financiamento	17
3.3.2.	Due Diligence na cadeia de Fornecedores	19
3.3.3.	Monitoramento em Investimentos e Joint Ventures	22
4	Reparação	23
5	Compromissos com o apoio à realização positiva dos Direitos Humanos	23

1 Compromisso

Este documento apresenta o compromisso do Bradesco com o respeito aos Direitos Humanos nas relações com os seus stakeholders, de acordo com as melhores práticas e normativos internacionais, especialmente **Os Princípios Orientadores da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre Empresas e Direitos Humanos** (2011).

O respeito aos Direitos Humanos está descrito principalmente na [Política Corporativa de Direitos Humanos](#) que contempla o seguinte escopo:

1. Disseminar ações para promover o respeito e a proteção dos direitos humanos nos negócios e no relacionamento com as partes interessadas;
2. Assegurar o cumprimento das legislações, regulamentos e autorregulações aplicáveis às nossas atividades, bem como a adequada integração das diretrizes desta Política com as demais existentes na Organização;
3. Promover ações de identificação e prevenção, a fim de evitar impactos negativos de nossas atividades sobre os direitos humanos;
4. Minimizar e reparar os impactos causados diretamente pela Organização em caso de desrespeito aos Direitos Humanos.

Além da Política Corporativa de Direitos Humanos, a Organização Bradesco conta com um robusto arcabouço normativo constituído por políticas e normas que corroboram com a proteção dos direitos humanos, dentre as quais destacamos:

- [Código de Conduta Ética da Organização Bradesco](#);
- [Código de Conduta Ética Setorial do Profissional de Compras](#);
- [Código de Conduta Ética Setorial do Profissional de Mercado Financeiro e de Capitais da Organização Bradesco](#);
- [Código de Conduta Ética Setorial da Bradseg Participações S.A., suas ligadas e controladas](#);

- [Norma Bradesco de Responsabilidade Socioambiental na Cadeia de Suprimentos;](#)
- [PRSAC - Norma de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática;](#)
- [Norma de Riscos Social, Ambiental e Climático.](#)
- [Norma do Sistema de Gestão de Responsabilidade Social Corporativa;](#)
- [Política Conheça seu Cliente;](#)
- [Política Conheça seu Parceiro;](#)
- [Política Corporativa de Sustentabilidade;](#)
- [Política de Compras](#)
- [Política de Diversidade, Equidade e Inclusão da Organização Bradesco;](#)
- [Política de Gerenciamento dos Recursos Humanos;](#)
- [Política Institucional de Relacionamento com Clientes e Usuários;](#)
- [Política Institucional de Educação Financeira](#)
- [Política Corporativa Anticorrupção](#)
- [Política de Recepção, Tratamento e Apuração de Denúncias;](#)
- [Norma do Programa de Integridade Bradesco;](#)
- [Política Corporativa Concorrencial;](#)
- [Norma do Programa de *Compliance* Concorrencial;](#)

1.1 Compromissos Voluntários

Aderimos a diversas iniciativas de relevância global que endereçam esforços conjuntos para o enfrentamento dos principais desafios para o desenvolvimento sustentável. Com isso, fortalecemos nossa estratégia, articulamos aprendizados e soluções e contribuímos com o avanço conjunto e multissetorial das empresas no Brasil.

Vale destacar os compromissos que potencializam o nosso compromisso com a agenda de Direitos Humanos:



Saiba mais sobre os compromissos voluntários da Organização Bradesco em [Governança e estratégia de sustentabilidade | Bradesco Sustentabilidade \(banco.bradesco\)](#)

2 Abrangência e expectativas com relação às responsabilidades dos Funcionários, Fornecedores, Clientes e outras partes interessadas

2.1. Abrangência

As diretrizes contidas nesse documento, refletem o Arcabouço Normativo e a Política Corporativa de Direitos Humanos e são aplicáveis a todas as operações e negócios da Organização Bradesco, incluindo nossas operações próprias, bem como fornecedores e parceiros de negócios.

A abrangência do Compromisso em Direitos Humanos contempla o relacionamento com funcionários, clientes, fornecedores e comunidades locais, conforme descrito nas próximas seções.

2.1.1. Relações com Funcionários

Os funcionários da Organização Bradesco são reconhecidos como os titulares de direitos primeiramente implicados nas atividades operacionais, e têm seus direitos trabalhistas e humanos respeitados, especialmente no que tange às condições do ambiente de trabalho e desempenho de atividades cotidianas.

As relações de trabalho seguem as seguintes diretrizes:

- I. Promover o respeito aos direitos humanos, à sua diversidade, dignidade e à sua equidade, de modo a preservar a individualidade e a privacidade. Não admitir a prática de atos discriminatórios de qualquer natureza (raça, cor, sexo, religião, política, origem, idade, orientação sexual e identidade de gênero, situação social e econômica, estado civil, condição física e outros), e de assédio moral e sexual, ou importunação sexual, no ambiente de trabalho e em todas as relações, com o público interno e externo;
- II. Estimular o bom relacionamento entre todos os profissionais da Organização, manter ambiente de trabalho seguro e saudável por meio do cumprimento às diretrizes dispostas nos Normativos internos de Saúde e Segurança Ocupacional (ergonomia, iluminação, ventilação e condições favoráveis no trabalho);
- III. Promover ações voltadas à equidade de gênero e empoderamento feminino;
- IV. Contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos funcionários, oferecer condições para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, reconhecer que condições de trabalho adequadas são fundamentais para a saúde, o bem-estar e a dignidade dos trabalhadores. Estabelecer e respeitar uma jornada de trabalho máxima definida, não impor jornadas excessivas e adotar medidas para a redução sistemática de horas extras.
- V. Praticar a equidade em todos os nossos relacionamentos e assegurar igualdade de oportunidades de desenvolvimento e de evolução na carreira a todos os funcionários, independentemente, da raça, etnia, cor, sexo, religião, política, origem, idade, orientação sexual e identidade de gênero, situação social e econômica, estado civil e condição física;

- VI. Assegurar o direito de livre associação sindical e à negociação coletiva, e reconhecer o importante papel das associações e entidades de classe legalmente constituídas, por intermédio de suas iniciativas e práticas;
- VII. Conduzir a gestão de pessoas com responsabilidade, respeito e valorização dos direitos humanos. Em eventuais movimentações, comunicar os profissionais conforme previsto na legislação trabalhista, a qual prevê aviso prévio.
- VIII. Combater o trabalho análogo ao escravo e infantil e exploração sexual de crianças, adolescentes e mulheres no ambiente de trabalho e em todas as relações, com o público interno e externo.
- IX. Assegurar o direito do descanso remunerado por meio do pagamento integral e regular de férias anuais, conforme previsto em lei, e oferecendo a possibilidade de fracionar o tempo de descanso remunerado e a antecipação de parcela do 13º salário. Reforçar nosso compromisso com a valorização humana, prevenir o esgotamento físico e mental e promover um ambiente de trabalho sustentável e responsável.
- X. Fornecer oportunidade de requalificação profissional, por meio de cursos de qualificação e requalificação, conforme Convenção Coletiva de Trabalho.
- XI. Condições justas e favoráveis de trabalho, por meio de pacote de remuneração e benefícios dignos, considerando:
 - 1. Que sejam iguais ou superiores à estimativas financeiras e que assegurem proteção social, e promoção da Dignidade humana.
 - 2. Que os critérios para remuneração sejam iguais entre homens e mulheres que realizam trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função;
 - 3. Que atendam a necessidades dos funcionários e de suas famílias, promovendo acesso à moradia, alimentação, lazer, assistência médica e emocional, para que as pessoas vivam com dignidade.
 - 4. Uma política de remuneração pautada em pesquisas periódicas de mercado para garantir que nossos salários e benefícios estejam sempre atualizados e competitivos.
 - 5. Oportunidade de desenvolvimento educacional, incluindo temas relacionados a finanças, oferecendo suporte para que os funcionários mantenham a sua saúde financeira.

2.1.2. Relações com Clientes

A Organização Bradesco pauta as suas relações comerciais com o respeito aos direitos humanos dos clientes em suas interações, especialmente no que tange a:

- i. Tratamento comercial justo e equitativo: ao oferecer produtos e serviços, a Organização Bradesco orienta seus clientes na escolha das melhores soluções financeiras, compatíveis com suas necessidades, capacidades e perfil financeiro. Este compromisso considera o endividamento e os graus de vulnerabilidade de cada cliente como fatores de risco que devem ser cuidadosamente identificados e mitigados, além de oferecer soluções de educação financeira, disponibilizando informações, ações e serviços úteis e relevantes, com amplo alcance e personalizadas, contribuindo para a Organização e planejamento do Orçamento pessoal e familiar, formação de poupança e resiliência financeira, bem como a prevenção ao inadimplemento de operações e ao superendividamento; inclusão financeira, por meio do acesso efetivo aos serviços financeiros de acordo com suas necessidades e vulnerabilidades; a participação com canais abertos para o debate e captura das opiniões; e a proteção do consumidor, por meio de um ambiente de negócios seguro, confiável e com relacionamento pautado em ética e transparência;
- ii. Prevenção do abuso e discriminação: em suas agências e instalações, o Bradesco visa à prevenção da situação de qualquer forma de discriminação e assédio sejam elas pautadas em critérios de gênero, cor/raça, etnia, idade, religião, orientação sexual e pessoas com deficiência;
- iii. Prevenção à exploração sexual de crianças, adolescentes e mulheres;
- iv. Prevenção ao Vazamento da Informação: Contamos com estrutura de gerenciamento da informação e cibernética que tem como objetivo preservar a integridade, disponibilidade e confidencialidade dos dados da Organização e de seus clientes, mitigando perdas financeiras e risco de imagem;

- v. O gerenciamento de riscos da Organização considera riscos relacionados à segurança da informação e cibernética, quando os controles incluem procedimentos, processos, estruturas organizacionais, políticas, normas e soluções de TI, que visam a proteção das informações; e
- vi. A Política Corporativa de Segurança da Informação e Cibernética, orienta todos os Funcionários, Não funcionários e Executivos do Bradesco sobre devido uso de sistemas internos e tratamento de informações, mantendo como foco na proteção dos dados de seus clientes e os ativos de informação da Organização. O tema é gerenciado pelo Departamento de Infraestrutura de TI, com o envolvimento de diversas áreas e atuação em distintas frentes.

As relações comerciais entre a Organização Bradesco e seus clientes também são pautadas pela Resolução CMN nº 4.949 do Banco Central do Brasil e refletida na [Política Institucional de Relacionamento com Clientes e Usuários](#).

A adoção de medida de educação financeira pela Organização Bradesco direcionadas a seus clientes e usuários pessoas naturais, incluindo empresários individuais são pautadas pela Resolução Conjunta nº 8 do Banco Central do Brasil e refletida na Política Institucional de Educação Financeira.

2.1.3. Relações com Comunidades Locais

O Compromisso em Direitos Humanos da Organização Bradesco reconhece que, em operações de crédito, incluindo financiamento a projetos industriais e infraestruturais, bem como operações de investimentos, poderão ocorrer impactos socioambientais adversos sobre as comunidades locais inseridas nas áreas de influência dos empreendimentos. Esses riscos são considerados como indiretos, em operações de crédito, e investimentos, uma vez que a responsabilidade direta pela mitigação de tais riscos e impactos é dos tomadores de crédito e investidas.

Nesse sentido, os mecanismos e controles existentes na estrutura normativa da Organização Bradesco orienta que seus clientes e investidas adotem, no mínimo, as seguintes medidas de mitigação:

- Identificação, avaliação, controle, mitigação e compensação de impactos sobre comunidades locais, especialmente aqueles que possam apresentar riscos sobre direitos humanos;
- Oferecimento de canais de comunicação para manifestação de dúvidas, reclamações e denúncias;
- Adoção de práticas que visem à manutenção da saúde e segurança das comunidades locais impactadas; e
- Direito à reparação no caso de violação de direitos humanos.

A Organização Bradesco possui mecanismos de gestão de riscos sociais, ambientais e climáticos, para que os clientes e os projetos financiados cumpram os requisitos legais.

2.2. Expectativas com relação às responsabilidades de Funcionários, Clientes, Fornecedores e outras partes interessadas

A adoção dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresa e Direitos Humanos e dos demais compromissos voluntários aos quais a Organização Bradesco adere implica no estabelecimento de expectativas com relação à garantia dos direitos humanos entre suas partes interessadas. Estas expectativas estão definidas nas seções a seguir.

2.2.1. Expectativas com relação aos Funcionários

Os funcionários da Organização Bradesco devem conhecer o arcabouço normativo, as diretrizes da Política Corporativa de Direitos Humanos e os demais mecanismos que visam à proteção aos direitos humanos, no convívio e na manutenção de um ambiente de trabalho seguro, incluindo as atividades comerciais.

A devida diligência é realizada por meio dos processos estabelecidos no Sistema de Gestão de Responsabilidade Social Corporativa (SGRSC), que tem por objetivo contribuir para o aprimoramento contínuo da qualidade das relações e condições do ambiente de trabalho para

funcionários, colaboradores e outras partes interessadas, alinhado ao Código de Conduta Ética e à Política de Gerenciamento dos Recursos Humanos, além de outras políticas, normas internas e à legislação aplicável a nossas atividades.

Os requisitos do SGRSC estão alinhados aos Direitos Humanos, aos Direitos da Criança e aos Direitos Fundamentais do Trabalho.

Nosso compromisso é atuar com os princípios de equidade, inclusão e respeito, além do conceito de uma justiça fundamentada na igualdade de direitos, preservação da individualidade e privacidade, não admitindo a prática de quaisquer atos discriminatórios e de assédio moral e sexual.

2.2.2. Expectativas com relação a Fornecedores, Clientes, Parceiros e outras partes relacionadas

➤ Fornecedores:

Os fornecedores deverão dar anuência das disposições do Código de Conduta Ética da Organização Bradesco, do Código de Conduta Ética Setorial do Profissional de Compras da Organização Bradesco, das Políticas Corporativas de Segurança da Informação, Anticorrupção, Concorrencial, de Direitos Humanos e das Normas dos Programas de Integridade Bradesco e *Compliance* Concorrencial, bem como todas e quaisquer Políticas, Códigos e Normas, disponíveis no site [Bradesco Fornecedores](#).

Os fornecedores se comprometem a fazer cumprir o arcabouço normativo direcionado, inclusive por seus empregados, prepostos e empregados e prepostos das suas subcontratadas, conforme aplicável.

Vale ressaltar que os contratos com fornecedores também preveem cláusulas vinculantes com a proteção dos direitos humanos, especialmente no que tange:

- Ao combate ao trabalho análogo ao escravo, infantil e exploração sexual;
- À prevenção e combate aos atos de assédio sexual e moral;
- Respeito aos Direitos trabalhistas contemplando condições justas e favoráveis de trabalho; e

- À não utilização de práticas de discriminação, limitativas ao acesso na relação de emprego ou a sua manutenção, tais como, mas não se limitando a, motivos de: sexo, origem, raça, cor, condição física, religião, estado civil, idade, situação familiar ou estado gravídico.

➤ **Clientes:**

A avaliação de crédito para clientes segue escopo e critérios que consideram o princípio de relevância e proporcionalidade, no momento da concessão e renovação de crédito, com uma metodologia de avaliação de risco socioambiental individualizada de clientes que atuam em setores considerados sensíveis.

Nessas avaliações são verificadas, além de critérios ambientais, práticas relacionadas aos Direitos Humanos, especialmente no que tange:

- Ao combate ao trabalho análogo ao escravo, infantil e exploração sexual;
- A condições justas e favoráveis de trabalho;
- À prevenção da discriminação e do assédio;
- À saúde e segurança ocupacional; e
- À saúde e segurança das comunidades locais.

Essa gestão é amparada pela Norma de Riscos Social, Ambiental e Climático, que, por sua vez, está em concordância com as Políticas de Sustentabilidade e de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC).

Saiba mais sobre a estratégia de riscos sociais, ambientais e climáticos: [Relatório ESG](#) - p. 25 a 31.

3 Implementação

Procedimentos de implementação do Compromisso em Direitos Humanos da Organização Bradesco¹, quais sejam:

- Identificação e priorização de riscos;
- Canais de Comunicação (Mecanismos de Manifestações e Denúncias); e
- *Due Diligence*: monitoramento das próprias operações, fornecedores, parceiros de negócios e operações de clientes.

3.1. Identificação e priorização de riscos

Possuímos processos e procedimentos de identificação, avaliação, monitoramento e reparação e/ou mitigação de riscos e impactos sobre os direitos humanos.

Revisitamos bianualmente a matriz de riscos em direitos humanos com o objetivo de mapear os potenciais riscos para os nossos negócios e operações.

Nesse processo, são consideradas as operações e negócios do Bradesco, os titulares de direitos (ex.: funcionários diretos e indiretos, clientes, comunidades locais, parceiros de negócios etc.) de acordo com os direitos humanos internacionalmente reconhecidos nas convenções observadas pela Organização Bradesco.

No ano de 2022, o processo de identificação e avaliação de riscos em direitos humanos passou a considerar riscos externos dados pelo contexto brasileiro, em sua inter-relação com aspectos operacionais da Organização Bradesco, além dos riscos internamente identificados pelos controles e mecanismos de gestão do risco socioambiental.

¹ O presente Compromisso contempla a análise e correlação de como todo o arcabouço normativo da Organização Bradesco trata o tema dos Direitos Humanos, tanto do ponto de vista das atividades operacionais/comerciais, como com relação às expectativas com partes relacionadas e parceiros de negócios.

Os riscos foram avaliados de acordo com os critérios definidos pelos Princípios da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos: **Severidade** e **Probabilidade**, e então associados aos direitos humanos sob risco de serem impactados e os titulares de tais direitos. As seguintes referências foram utilizadas na atualização da Matriz de Riscos de Direitos Humanos² da Organização Bradesco em 2022:

- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos - Organização das Nações Unidas (2011);
- Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (2011);
- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos: Estrutura de Reporte - Organização das Nações Unidas (2015);
- *Doing Business with Respect for Human Rights: a guidance tool for companies* - Shift, Pacto Global e Oxfam (2016);
- *Human Rights Assessment - Global Reporting Initiative* (2016); e
- Guia da OCDE de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (2018); e
- *Human Rights Due Diligence and COVID-19: Rapid self-assessment for Business* - Organização das Nações Unidas (2020).

Por meio deste processo, foram identificados 8 riscos prioritários que representam as principais ameaças de direitos humanos na última atualização da Matriz de Riscos de Direitos Humanos², todas com as devidas medidas de prevenção e remediação aplicáveis. Estes riscos são apresentados na Matriz de Riscos de Direitos Humanos² da Organização Bradesco (2022).

² A elaboração da Matriz de Risco foi apoiada e verificada pela ERM - Environmental Resources Management. Durante o ano de 2025, conduzimos a revisão do mapa de riscos e do processo de priorização em Direitos Humanos, cujos desdobramentos serão incorporados na próxima revisão deste documento.

Os 8 riscos de maior significância identificados por meio desta atualização foram:

Questões relevantes (riscos externos e internos)	Direitos sob risco de impacto	Titulares de direitos
DIREITOS DOS POVOS INDÍGENAS E COMUNIDADES TRADICIONAIS	• Direito à autodeterminação	• Povos indígenas e comunidades tradicionais
COVID-19	• Direito à saúde; Direito à vida	• Funcionários diretos; Funcionários indiretos
MUDANÇAS CLIMÁTICAS: IMPACTOS SOCIOECONÔMICOS	• Direito à saúde • Direito à vida	• Comunidades impactadas por setores que agravam as mudanças do clima
CORRUPÇÃO: IMPACTOS SOCIAIS E ECONÔMICOS	• Direito a padrões de vida adequados	• Sociedade Civil
PROTEÇÃO DE DADOS E SIGILO DAS INFORMAÇÕES	• Direito à privacidade	• Clientes; Funcionários diretos; Funcionários indiretos; Partes relacionadas.
SAÚDE E SEGURANÇA DE COMUNIDADES IMPACTADAS	• Direito à vida; Direito à saúde	• Comunidades locais em projetos financiados
TRABALHO FORÇADO	• Direito de não ser submetido à escravidão, servidão ou trabalho forçado	• Trabalhadores em projetos e atividades financiadas
TRABALHO INFANTIL	• Direito de proteção à criança	• Trabalhadores em projetos financiados

3.2. Canais Corporativo de Denúncias (Mecanismos de Manifestações e Denúncias)

O Código de Conduta Ética da Organização Bradesco, a Política de Recepção, Tratamento e Apuração de Denúncias e a Política de Gerenciamento de Recursos Humanos estabelecem mecanismos específicos para o recebimento de comunicação de questões de direitos humanos por meio do Canal Corporativo de Denúncias. Este canal está disponível nos sites: [Institucional](#), [Bradesco Relações com Investidores](#), Portal Corporativo (portal interno destinado a funcionários, estagiários, aprendizes e colaboradores), ou pelo telefone 0800 776 4820 (atendimento de segunda a sexta-feira, das 8h às 18h, exceto em fins de semana e feriados nacionais).

A Organização Bradesco também reporta às suas partes interessadas o desempenho ao gerenciamento de questões relativas a direitos humanos em seu [Relatório Integrado](#), publicado anualmente.

O Canal Corporativo de Denúncias da Organização está acessível a administradores, funcionários, aprendizes, estagiários, prestadores de serviços e demais partes interessadas, com a prerrogativa de anonimato, sigilo e confidencialidade. Todas as denúncias recebidas pelo Canal Corporativo de Denúncias são encaminhadas às áreas responsáveis para tratativa adequada, conforme a natureza de cada tema.

As denúncias relacionadas a assédio moral e sexual, importunação sexual, discriminação, comportamento inadequado, desvio de conduta, segurança e saúde ocupacional, exigências trabalhistas e crescimento profissional são encaminhadas ao DRH-Responsabilidade Social para análise, tratativas e ações preventivas e corretivas necessárias.

O Bradesco se compromete a investigar todas as denúncias, com sigilo, transparência, integridade e ética, identificar possíveis causas e implementar ações apropriadas para corrigir eventuais distorções, caso necessário.

Canal Corporativo de Denúncias:

- **Formulário eletrônico:**

Site [Institucional/Informações úteis/Canal Corporativo de Denúncia](#);

Site [Bradesco RI/O Bradesco/ Governança Corporativa/Canal Corporativo de Denúncia](#); e

Site [Portal Corporativo/O Bradesco/Canal de Denúncias e Manifestações](#).

- **Atendimento Telefônico:**

0800 776 4820 (atendimento de segunda a sexta-feira, das 8h às 18h, exceto em fins de semana e feriados nacionais).

- **Caixas de Manifestações:**

Cidade de Deus: [localizadas nos prédios da Cidade de Deus](#);

3.3. Due Diligence: operações de crédito e financiamento, monitoramento de fornecedores, outras operações

O monitoramento dos riscos e impactos relacionados aos direitos humanos nas operações próprias, junto a clientes, fornecedores e parceiros de negócios está incluído no escopo de atuação do gerenciamento de risco socioambiental da Organização Bradesco.

3.3.1. Due Diligence em Operações de Crédito e Financiamento

As operações de crédito e financiamento a projetos são avaliadas e monitoradas pelo Departamento de Controle Integrado de Riscos, que segue as diretrizes estabelecidas na Norma de Risco Social, Ambiental e Climático (SAC) para identificar riscos e impactos de direitos humanos financiados pela Organização Bradesco.

Nas operações de crédito, o gerenciamento de risco SAC abrange a avaliação de clientes que atuam em setores com potencial impacto socioambiental e possuam exposição de crédito relevante, enquanto a avaliação de projetos financiados é definida com base no setor econômico e valor do financiamento.

Durante a concessão de crédito para clientes enquadrados no escopo descrito acima, o processo de avaliação de direitos humanos é realizado por meio da aplicação e avaliação de

um questionário socioambiental, bem como outros documentos socioambientais, que abordam temas como ocorrência de trabalho infantil e análogo à escravidão, impactos em comunidades tradicionais, boas práticas sociais e procedimentos que garantam a saúde e segurança dos trabalhadores.

Para operações de financiamento a projetos, é realizado um processo de *due diligence* que inclui a aplicação de um *checklist* setorial. Neste processo, é possível avaliar questões de direitos humanos através da análise de licenças e estudos socioambientais, que abordam temas como a realocação de comunidades locais, ocorrência de trabalho infantil e análogo à escravidão, tráfico de pessoas e impactos em comunidades tradicionais e patrimônios históricos e culturais. Posteriormente é avaliada a necessidade de inclusão de cláusulas específicas no contrato ou eventual condição precedente à contratação em razão dos riscos identificados, incluindo aqueles ligados a proteção dos direitos humanos das comunidades e trabalhadores, bem como de monitoramento do projeto ao longo do contrato, quando necessário.

Adicionalmente, a Organização é signatária dos Princípios do Equador desde 2004 e atua para garantir que projetos financiados sejam implementados de forma socialmente responsável e reflitam as melhores práticas de gestão ambiental, social e climática previstas nos Padrões de Desempenho da *International Finance Corporation* (IFC) e nas Diretrizes de Saúde, Segurança e Meio Ambiente do Banco Mundial. Esses padrões incluem diversos temas, tais como: Condições de Emprego e Trabalho; Saúde e Segurança da Comunidade; Aquisição de Terra e Reassentamento Involuntário; Povos Indígenas; e Patrimônio Cultural.

Nos casos em que a Organização aprovar o financiamento a projetos enquadrados em Princípios do Equador, setores críticos ou que apresentem impactos relevantes, eles são submetidos para monitoramento periódico das cláusulas socioambientais específicas estabelecidas em contrato.

O processo de monitoramento inclui a avaliação de documentos socioambientais, pesquisas e monitoramentos de mídias, consultas a bancos de dados públicos e, quando aplicável, contratação de consultoria independente, visitas de campo e conferências com o cliente. Se no decorrer do monitoramento for constatado que o cliente não tem cumprido integralmente as cláusulas socioambientais contratuais, incluindo aquelas ligadas a proteção dos direitos

humanos das comunidades e trabalhadores, a Organização poderá suspender futuras liberações de recursos ou até mesmo liquidar antecipadamente o contrato.

Adicionalmente, são analisamos estudos ambientais, pesquisas em mídias e bancos de dados, como o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravidão, a lista de embargos do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA) e do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade (ICMBio); e cadastros públicos de áreas contaminadas.

De forma complementar às operações de crédito e financiamento a projetos, a Organização conta com medidas impeditivas para abertura de contas e contratação de operações de crédito a pessoas físicas ou jurídicas comprovadamente envolvidas com a utilização de mão de obra análoga à escrava, utilização de mão de obra infantil, exploração sexual e tráfico de pessoas.

3.3.2. Due Diligence na cadeia de Fornecedores

Para se tornar um fornecedor Bradesco, é preciso passar pelo processo de homologação, sob responsabilidade do departamento de Compras. Esse processo é realizado pela Gestão de Fornecedores, que avalia a conformidade das empresas sob os pontos de vista cadastral, comercial, econômico, financeiro e socioambiental. As questões socioambientais analisadas abrangem práticas trabalhistas por meio de certidões públicas, proibição de trabalho análogo ao escravo ou infantil, riscos ambientais e mídia negativa.

Após a análise dessas informações, o fornecedor é homologado e passa a aderir ao nosso Código de Conduta e às demais políticas e normas. Nossos contratos também possuem cláusulas sobre trabalho forçado e infantil, anticorrupção e aspectos socioambientais.

O Fornecedor é devidamente instruído acerca do nosso Código de Conduta Ética, Políticas e Normas, bem como nosso Programa de Integridade Bradesco, desde os estágios iniciais do processo, antecedendo sua homologação, por meio do preenchimento de um questionário. Ainda, durante seu auto registro no sistema utilizado, a empresa também é solicitada a aderir a tais requisitos.

Além do objetivo de promover economicamente o território nacional, onde estão situados a maioria das unidades operacionais importantes e a maioria dos nossos fornecedores, a intenção é que a proporção dos gastos de fornecedores locais seja realizada em maior parte ou 100% do território brasileiro.

Fornecedores em homologação e fornecedores com contratos vigentes que apresentarem apontamentos denominados *RSA* Proibitivo (082) e/ou *RSA* Restritivo (081) (Ligados a práticas de trabalho análogo ao escravo e/ou infantil, exploração sexual), e/ou de *Infração Ambiental* (233) e/ou *Áreas Contaminadas* (311), devem passar por análise de risco socioambiental.

Monitorar e Desenvolver

Com o intuito de mitigar riscos, a área de Gestão de Fornecedores realiza periodicamente um monitoramento da base de empresas cadastradas. Caso seja identificada alguma restrição impeditiva, o fornecedor é bloqueado para contratações futuras. As pesquisas incluem restrições tais como, trabalho análogo ao escravo e trabalho infantil, áreas embargadas e contaminadas.

Trabalhamos também com processos de monitoramento e desenvolvimento socioambiental: "O Fornecedor Mais Sustentável Bradesco", Programa de Responsabilidade Socioambiental na Cadeia de Suprimentos, o qual, consiste em realizar auditorias socioambientais pautadas na gestão dos aspectos Ambientais, Sociais e Governança.

No checklist utilizado no Programa, abordamos os temas de Ética, Conformidade às Leis Trabalhistas, direitos humanos (respeito ao direito de livre associação e sindicalização; direito à não-discriminação e oportunidades iguais - prevenção da discriminação por gênero, cor/raça, idade, orientação sexual e pessoas com deficiência, oferecimento de oportunidades iguais de desenvolvimento de carreira e remuneração, prevenção de todas as formas de assédio, combate ao trabalho forçado e infantil), gestão da cadeia de fornecedores, anticorrupção, concorrencial, diversidade, segurança da informação e continuidade de negócios.

Abordamos a temática de Saúde e Segurança em que as questões de governança como políticas, normas e treinamentos também são contempladas. Outros pontos analisados são: autuações trabalhistas, acidentes de trabalho, Plano e Atendimento à Emergência (PAE),

documentação (AVCB, NR 23 - Proteção contra incêndios, NR 9 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, NR 7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, NR 4 - Serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho, NR 5 - Comissão interna de prevenção de acidentes, etc.), existência de brigada de emergência, simulados de emergências, entre outros.

Outro ponto muito relevante abordado é a realização por parte do fornecedor de ações ou programas que promovam o bem-estar dos funcionários, contribuindo para o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e para a sua saúde mental (pilates, academia, psicólogos, eventos etc.), bem como incentivamos que o fornecedor possua Canal de Denúncia apropriado e que esteja disponível ao público interno e stakeholders.

Uma das categorias que auditamos é a de fornecedores que prestam serviços de *Call Center*, é uma categoria considerada crítica do ponto de vista social. Portanto, incluimos no checklist questões específicas para esse segmento.

Após as auditorias, o fornecedor precisa estabelecer um plano de ação para as não conformidades e oportunidades de melhoria identificadas. O relatório é avaliado e monitorado pelo auditor, o qual também fica disponível para auxiliar e esclarecer as dúvidas do fornecedor.

Auditamos 100% dos fornecedores críticos em questões socioambientais em 2024. Foram 78 empresas que pertencem aos setores de obra civil, impressão de materiais, vestuários, cadeia da madeira, comunicação visual, fabricação de equipamentos de infraestrutura, fabricação de cartões, fabricação de equipamentos de tecnologia de informação, serviços de transportes, vigilância, retaguarda de agência, *call center* e manutenção de aeronaves e de veículos. Além das categorias críticas, ao menos um fornecedor de cada categoria também é auditado.

Adicionalmente, contamos também com o processo de avaliação socioambiental de fornecedores, realizado pela área de Compras. Esse processo é aplicável aos fornecedores considerados críticos sob o aspecto Socioambiental. O *rating* é emitido por meio de monitoramento periódico de infrações, autuações e notícias que envolvem o parceiro ou o setor a que ele pertence, entre outros itens.

3.3.3. Monitoramento em Investimentos e Joint Ventures

Como signatária dos Princípios para o Investimento Responsável (PRI), a Bradesco Asset conta com um normativo de investimentos responsáveis, que considera, entre outros aspectos: situações de corrupção e conflitos de interesse, cumprimentos aos requisitos legais, transparência e prestação de contas, respeito aos direitos humanos e trabalhistas e impactos ao meio ambiente e às mudanças climáticas. Emprega, assim, metodologias que analisam os riscos, oportunidades e impactos potenciais decorrentes dos aspectos ESG sobre o desempenho de seus ativos.

De maneira geral os contratos de correspondente no país atrelados aos contratos das *Joint Ventures* Contratuais do Banco Bradescard e do Banco Bradesco S.A., relacionados a venda de cartões de crédito, empréstimos e recebimento de faturas, possuem cláusulas específicas de combate ao trabalho infantil e escravo, respeito ao meio ambiente entre outras, as quais observam os requisitos legais e regulatórios assim como as melhores práticas sugeridas pelos vários departamentos de controle e jurídico da Organização Bradesco.

Vale ressaltar que embora haja autonomia de atuação entre as partes dentro de suas responsabilidades nas *Joint Ventures* Contratuais, via de regra os funcionários dos parceiros estão subordinados ao código de ética de suas respectivas empresas. Além disso, os parceiros também se comprometem a observar e cumprir, o Código de Conduta Ética da Organização Bradesco para garantir a melhoria da qualidade e das condições do trabalho, bem como minimizar o impacto socioambiental.

Informamos ainda que visitas periódicas são efetuadas como mecanismo de acompanhamento e, se qualquer desvio de conduta for observado, as demandas são tratadas internamente nos mais altos comitês de gerenciamento das parcerias para as devidas providências.

4 Reparação

As questões relativas a direitos humanos são investigadas prontamente, imparcialmente e confidencialmente. As denúncias de violações de direitos humanos são amparadas pelo Código de Conduta Ética, que também garante ainda o **direito à reparação** de eventuais violações.

Em relação às atividades de negócios, a Organização trabalha diretamente com os clientes para implementar ações de remediação caso sejam identificadas violações dos direitos humanos, mesmo quando vinculadas indiretamente a impactos adversos.

5 Compromissos com o apoio à realização positiva dos Direitos Humanos

De acordo com o Pacto Global “os ODS buscam assegurar os direitos humanos, acabar com a pobreza, lutar contra a desigualdade e a injustiça, alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas, agir contra as mudanças climáticas, bem como enfrentar outros dos maiores desafios de nossos tempos³”.

Nesse sentido, além de mitigar os riscos e impactos de direitos humanos diretos e indiretos em sua cadeia de valor, a Organização Bradesco também se concentra em ações que visam à realização positiva dos direitos humanos por meio de sua Estratégia de Sustentabilidade que está alinhada com Agenda 2030 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS).

No ano de 2019, revisamos nossa Estratégia de Sustentabilidade considerando os principais desafios e tendências globais, a percepção das partes interessadas, os objetivos de negócios da Organização, e as principais agendas nacionais e internacionais de desenvolvimento sustentável - especialmente os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas.

³ Pacto Global da ONU – Rede Brasil

Os ODS priorizados pela Organização Bradesco em correlação com os objetivos da Estratégia de Sustentabilidade são apresentados na figura a seguir:



Saiba mais sobre as contribuições específicas da Organização Bradesco com os ODS, incluindo os direitos humanos:

- [Relatório ESG](#) e [Planilha de indicadores ESG](#).