Relatório de Sustentabilidade 2022

JBR engenharia

Sumário

1. Enfoques do relatório 03

2. Mensagem do presidente 04

3. Perfil organizacional 05
3.1 Produtos e serviços 05
3.2 Estrutura operacional organizacional 06
3.3 Localização 06
3.4 Natureza jurídica 06
3.5 Clientes e mercados atendidos 06
3.6 Principais mudanças: impactos, riscos e oportunidades

4. Desempenho operacional 07

5. Desempenho econômico-financeiro 08
5.1 Receita operacional bruta 08
5.2 Receita operacional líquida 09
5.3 Distribuição do valor adicionado 09

6. Diferenciais competitivos 09
6.1 Cultura organizacional 09
6.2 Modelo de gestão 10

7. Governança corporativa 10
7.1 Conselho de administração 11
7.2 Grupo gestor 11
7.3 Comitê do SGI - Sistema de Gestão Integrada 11
7.4 Comitê de Ética 11
7.5 Compromissos assumidos 11

8. Desempenho social 13
8.1 Objetivos da Responsabilidade social 13
8.2 Indicadores, metas e resultados sociais 13
8.3 Compromisso com públicos de interesse 14
8.3.1 Acionistas/cotistas 15
8.3.2 Colaboradores 15
8.3.2.1 Total de colaboradores por produto 16
8.3.2.2 Força do trabalho por tipo de contrato 16
8.3.2.3 Perfil dos colaboradores e grupo responsáveis pela governança 16
8.3.2.4 Diversidade e equidade de gênero 17
8.3.3 Educação, capacitação e desenvolvimento 17
8.3.4 Satisfação e comprometimento 17
8.3.5 Voluntariado 18
8.3.6 Saúde, bem estar e segurança 19
8.3.7 Fornecedores/parceiros 20
8.3.8 Clientes 20
8.3.9 Governo 21

8.3.10 Sociedade 21
8.3.10.1 Referenciais institucionais do IMMOC 22
8.3.11 Meio ambiente 22

9. Desempenho ambiental 23
9.1 Energia 23
9.2 Água 23
9.3 Impactos e resíduos 23
9.3.1 Gestão dos Resíduos sólidos 24

Anexos

- Balanço social anual- ibase 25
- Engajamento de partes interessadas 26
- Sumário GRI 28
- Forma de gestão e indicadores de desempenho 29

1. ENFOQUES DO RELATÓRIO GRI 3.1; 3.2; 3.3; 3.4; 3.5; 3.6; 3.7; 3.8; 3.9; 3.10 e 4.17

O Relatório de Sustentabilidade da JBR Engenharia Ltda 2022 utilizou como modelo o Manual do Global Reporting Initiative (GRI- versão G3). Para definir e organizar o conteúdo do relatório foram avaliados os temas mais relevantes para a própria organização, seus colaboradores e demais partes interessadas em seu contexto empresarial (clientes, fornecedores, comunidade, organizações sociais e sociedade), referentes ao período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2022, ano fiscal da organização.

O presente Relatório de Sustentabilidade reúne os principais desafios e avanços da empresa em 2022, além de oferecer informações relacionadas ao perfil da JBR, à descrição dos processos de gestão e abordagens da sustentabilidade relacionadas às categorias de indicadores de desempenho: econômico, ambiental, direitos humanos, práticas trabalhistas, sociedade e responsabilidade pelo produto.

Segundo as Diretrizes para Relatório de Sustentabilidade da GRI-versão G3, a JBR declara que o Relatório de Sustentabilidade 2022, alcançou nível C, o mesmo obtido em 2019, com a resposta a 15 indicadores essenciais e 05 adicionais e limitam-se as ações da empresa no período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2022.

Ao adotar esse modelo a JBR demonstra o seu compromisso e o seu interesse nas melhores práticas de sustentabilidade, assegurando a transparência de seus processos.

Informações adicionais e esclarecimentos sobre qualquer parte do conteúdo deste relatório podem ser obtidos pelos canais de comunicação indicados a seguir:

Site – www.jbr.eng.br ; E-mail – contato@jbr.eng.br; Telefone – (81) 3241-8508

2. MENSAGEM DO PRESIDENTE GRI 1.1

Mais um ano apresentamos o Relatório Anual de Sustentabilidade da JBR Engenharia Ltda no formato do GRI- Global Reporting Initiativa - versão G3, autodeclarado nível C.

Acreditamos que na medida em que as práticas empresariais são compartilhadas é possível sensibilizar, mobilizar outros atores na sociedade a gerirem o seu negócio alinhado com os princípios do desenvolvimento sustentável.

Os princípios e valores empresariais que norteiam as ações ao longo de toda a trajetória fortalecem o nosso time e faz da JBR uma referência no segmento da engenharia consultiva.

2022 foi um ano de muito trabalho e dedicação, foi necessário comprometimento e união dos nossos colaboradores em busca dos objetivos traçados. A força do nosso time é admirável e juntos sempre podemos mais.

Todo o resultado que alcançamos foi resultado do esforço conjunto dos nossos colaboradores, parceiros e fornecedores que se dedicaram ativamente para que juntos conseguíssemos vencer os desafios que nos foram impostos ao longo do ano.

Seguimos para mais uma jornada de desafios e obstáculos a serem enfrentados, mas com a certeza de que temos um grande time capacitado, comprometido e determinado para alcançar grandes metas e celebrar cada conquista que será obtida ao longo dessa jornada.

Fabiano Pereira Cavalcante

Diretor Presidente

3. PERFIL ORGANIZACIONAL GRI 2.1

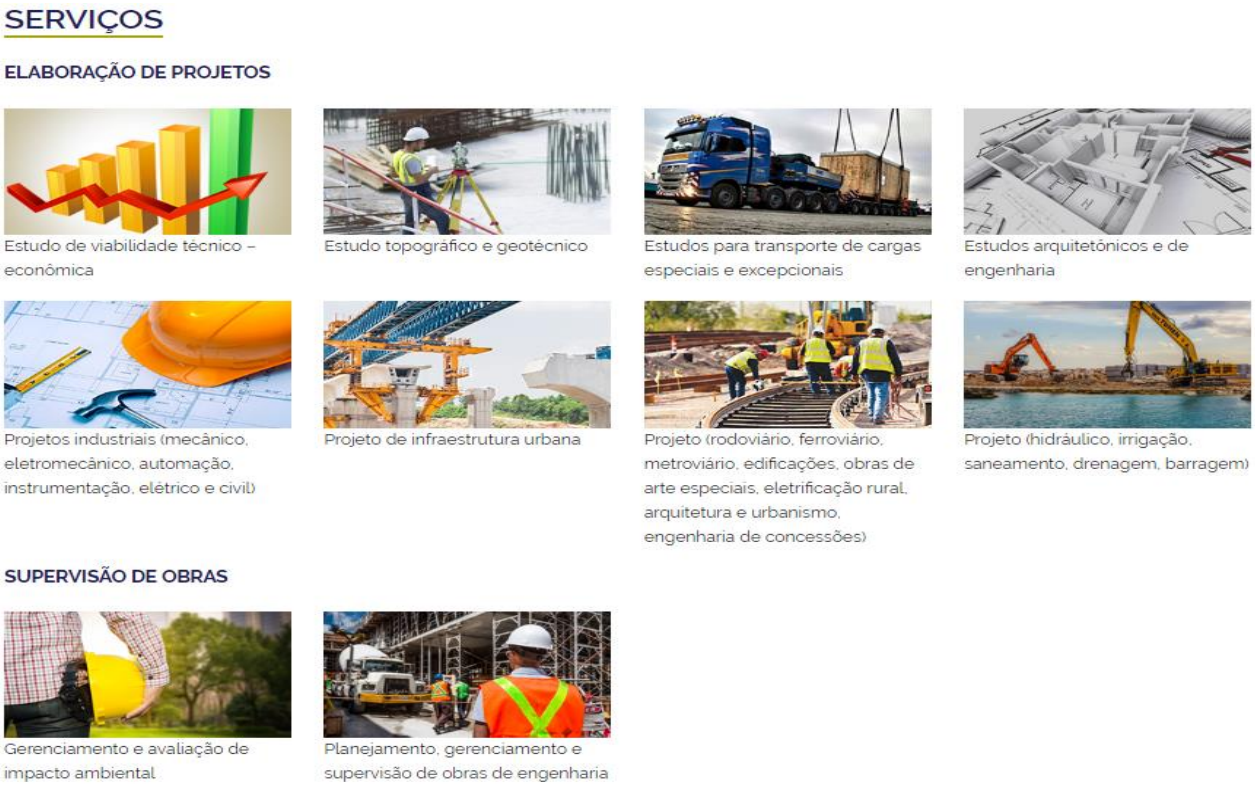
A JBR Engenharia Ltda foi fundada em 16 de março de 1994, com base no acervo técnico acumulado ao longo de 28 anos de trabalho exitoso de seus sócios.

3.1 PRODUTOS E SERVIÇOS GRI 2.2

A JBR atua no Brasil na área da engenharia consultiva na elaboração de projetos multidisciplinares de Engenharia e Arquitetura e no Gerenciamento de Obras. Nossos clientes são os diversos órgãos públicos da esfera federal, estadual e municipal, além de empresas da iniciativa privada.

Os produtos desenvolvidos pela JBR atendem a duas categorias principais: Estudos, Projetos e Planejamento, Gerenciamento e Supervisão de Obras.

PRODUTOS	DESCRIÇÃO
Estudos e Projetos	Estudo de Viabilidade Técnico– Econômica, Estudos de Impacto Ambiental e Relatório de Impacto Ambiental, Estudos para Transporte de Cargas Especiais e Excepcionais e Estudos Arquitetônicos e de Engenharia. Projetos industriais (mecânico, Eletromecânico, Automação, Instrumentação, Elétrico e Civil), Projeto (Hidráulico, Rodoviário, Ferroviário, Irrigação, Saneamento, Barragem, Edificações, Obras de Arte Especiais, Eletrificação Rural, Drenagem, Arquitetura e Urbanismo, Engenharia de Concessões)
Planejamento, Gerenciamento e Supervisão de Obras	Gerenciamento e Avaliação de Impacto Ambiental, Planejamento, Gerenciamento e Supervisão de Obras de Engenharia.



3.2 ESTRUTURA OPERACIONAL ORGANIZACIONAL GRI 2.3

A JBR está instalada em um imóvel com área construída de 605 m². Na sede se encontram seus gestores, as unidades técnicas e de apoio com toda a infraestrutura necessária ao desenvolvimento de suas atividades. As instalações contribuem, não somente para a melhoria do ambiente de trabalho, como também atende todas as normas de saúde e segurança dos colaboradores, como ergonomia, luminosidade e conforto.

3.3 LOCALIZAÇÃO GRI 2.4

A sede da JBR está localizada na cidade do Recife, Rua Irmã Maria David, nº 297, Bairro de Casa Forte, CEP 52061-070, Recife/PE.

3.4 NATUREZA JURÍDICA GRI 2.5 e 2.6

Todas as atividades da JBR são desenvolvidas no mercado brasileiro, é uma sociedade de responsabilidade limitada composta por 03 (três) sócios quotistas.

3.5 CLIENTES E MERCADOS ATENDIDOS GRI 2.7

A JBR atua no mercado nacional na prestação de serviços gerais de engenharia consultiva, assessoria, elaboração de estudos e projetos, gerenciamento de obras e de empreendimentos prediais e industriais. A segmentação do mercado é feita principalmente por clientes do Setor Público (municipal, estadual e federal), e do Setor Privado (empresas e organizações privadas), que envolvem as necessidades de serviços do ramo da arquitetura e da engenharia consultiva.

3.6 PRINCIPAIS MUDANÇAS: IMPACTOS, RISCOS E OPORTUNIDADES GRI 1.2 e 2.9

As principais mudanças que impactaram a JBR em 2022 no ambiente externo foram as questões políticas e econômicas que trouxeram uma forte repercussão no mercado da engenharia; Por ser um ano de eleições, houve uma demanda mais acelerada por entrega de projetos em prazos mais curtos; Mudança na Gestão do governo estadual impactou diretamente no fluxo de caixa da empresa.

Internamente, uma mudança que impactou diretamente a visibilidade da JBR no mercado foi a inserção da empresa nas mídias digitais (instagram, facebook, linkedin) com o objetivo de alavancar os negócios e a visibilidade da marca empregadora JBR.

Quanto à identificação dos riscos e oportunidades da empresa, no estrategicamente foram percebidos como aspectos principais:

OPORTUNIDADES - FAVORÁVEL	RISCOS / AMEAÇAS - DESFAVORÁVEL
Parcerias em busca de novos mercados de atuação (arquitetura, saneamento, abastecimento, energia, parque eólico)	Alto percentual de descontos nas licitações de menor preço
	EPP's
Muitas licitações em Projetos	Muitas licitações de Projetos e poucas de Supervisão
Disponibilidade R$ na SRH/DER-PE	Mercado de trabalho aqueçido para eng. projetista dificultando contratação de equipe
Concessoes Publicas. (Oportunidade).	Prazos de entregas reduzidos em função de ano eleitoral
Investimentos em Saneamento.	Pandemia de COVID e epidemia de H3N2
Investimento em Suape	Concorrência acirrada / ME e EPP
Desenvolver tecnologias voltadas para engenharia	Instabilidade política e econômica
Parcerias com as concessionárias	Licitações c/ atestação no BIM

4. DESEMPENHO OPERACIONAL

GRI PR3; PR4 e PR5

Em 2022, a JBR conseguiu manter o seu alto desempenho operacional, todos os projetos previstos foram devidamente entregues e as supervisões de obras também foram executadas de acordo com o planejamento de cada serviço. A satisfação dos clientes pode ser comprovada por meio dos indicadores que demonstram o pronto atendimento às solicitações e reclamações dos clientes, bem como o nível de conformidade dos produtos entregues, a qualidade gráfica e a clareza dos produtos, a criatividade e inovação, como se pode observar abaixo:

Tabulação de Pesquisa de Satisfação de Clientes Externos

		C.410	C.433	C.449	C.431	C.421	C.432	C.426
1.	Facilidade de Comunicação com a empresa	●	●	●	●	●	●	●
2.	Atendimento da Telefonista	●	●	●	●	●	●	●
3.	Atendimento do Responsável pelo Projeto ou Fisc. Da Obra	●	●	●	●	●	●	●
4.	Tempo de Respostas das solicitações/reclamações	●	●	●	●	●	●	●
5.	Atendimento do prazo de entrega dos produtos	●	●	●	●	●	●	●
6.	Conteúdo, Clareza e Apresentação das Informações dos Relatóri	●	●	●	●	●	●	●
7.	Qualidade gráfica dos produtos apresentados	●	●	●	●	●	●	●
8.	Atendimento aos requisitos legais de qualidade, ambientais, saúde e segurança, responsabilidade social e normas	●	●	●	●	●	●	●
9.	Ética e Transparência	●	●	●	●	●	●	●
10.	Responsabilidade Socioambiental	●	●	●	●	●	●	●
11.	Criatividade e Inovação	●	●	●	●	●	●	●
12.	Imagem da Organização	●	●	●	●	●	●	●
ISC - ÍND. DE SATISF. DE CLIENTES EXTERNO (ÓTIMO + BOM)		**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

LEGENDA ● ÓTIMO + BOM ● REGULAR ● RUIM

Ao longo do ano foram executados diversos serviços, sendo 14 (quatorze) contratos relacionados aos serviços de supervisão e fiscalização de obras e 24 (vinte e quatro) correspondentes à elaboração de projetos. Dentre os quais pode-se destacar:

- Elaboração e Desenvolvimento dos projetos Executivos de adequação viária da II Perimetral, da III Perimetral da Radial Sul e de Sistemas Viários complementares para implantação de corredores exclusivos de ônibus.

- Supervisão da Elaboração dos Projetos Básico e Executivo e da Execução das Obras de Adequação de Capacidade e Segurança com Duplicação, Implantação de Contorno, Restauração da Pista Existente e Obras de Arte Especiais da Rodovia BR-230/PB

- Prestação dos Serviços de Gerenciamento dos Empreendimentos de Construção, sob a jurisdição do DNIT, para toda a malha rodoviária Federal da Região Sudeste.

- Elaboração de Projeto Básico e Executivo de Engenharia para Restauração das Rodovias de acesso as praias do Litoral Norte, numa extensão de 19,20 Km. - LOTE 1 E LOTE 2

- Elaboração do Projeto Básico e Executivo de Engenharia para Restauração da Rodovia PE-555, trecho: entr. BR-316 (Parnamirim) - entr. PE-550 (Uiramamã), com extensão de 55,30 Km.

- Supervisão e Fiscalização dos Serviços de Conservação e Manutenção das Rodovias sob jurisdição do 4º Distrito Rodoviário de Pernambuco

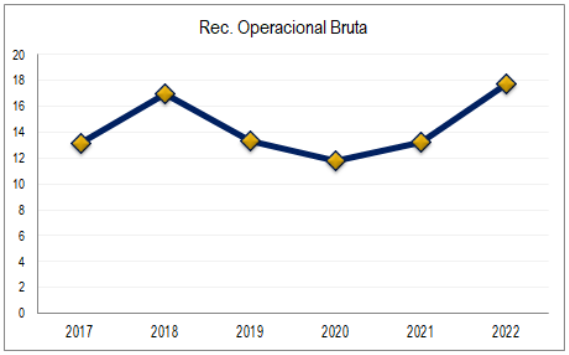
- Elaboração de estudos preliminares, projetos básicos e executivos de engenharia para Restauração dos Pavimentos dos acessos: acesso à Lagoa do Ouro (PE-203), acesso à Saloá (PE-233) e acesso à Paranatama.

- Supervisão e Fiscalização para execução das Obras de Restauração da Rodovia PE-064, trecho: Entr. PE-060 (Sirinhaém/Ibiranga/Entr. Acesso ao Núcleo 31 de março, com extensão de 28,36 Km)

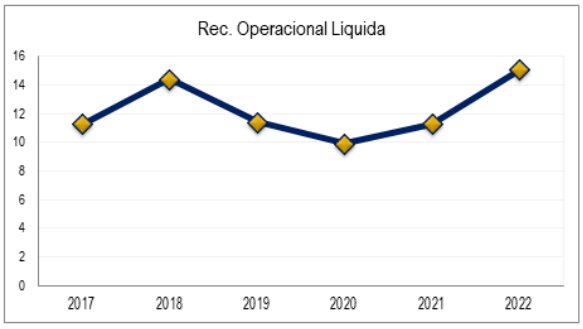
5. DESEMPENHO ECONÔMICO-FINANCEIRO GRI EC1 e EC3

Em 2022, mesmo diante de um ambiente macroeconômico instável, e o setor da engenharia ainda em processo de reestruturação devido ao período de enfrentamento da pandemia, a empresa conseguiu um expressivo crescimento na receita operacional bruta, alavancando o faturamento em 33% em comparação ao ano anterior, fator que contribuiu para que ao final do período a empresa tenha aferido um resultado líquido positivo. Os gráficos abaixo apresentam os resultados dos últimos 5 anos:

5.1 RECEITA OPERACIONAL BRUTA (em milhões de reais)

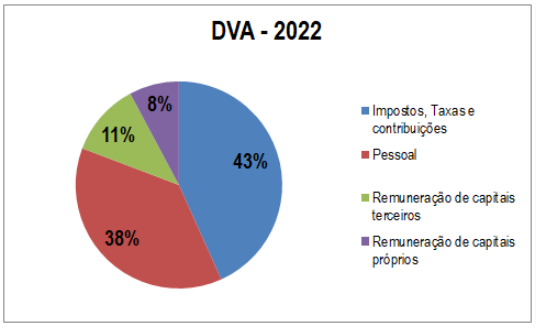


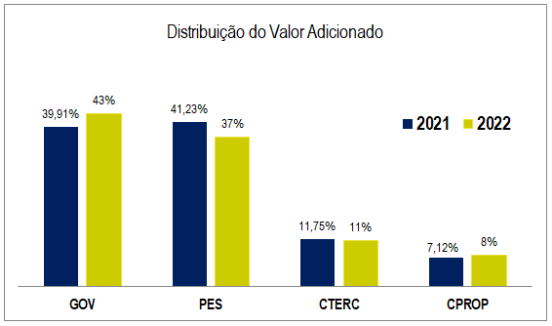
5.2 RECEITA OPERACIONAL LÍQUIDA (em milhões de reais)



5.3 DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO

O valor adicionado da JBR em 2022 alcançou o montante de R$ 10.210.370,08, que representa um crescimento de 17% em relação a 2021. Desse total, 43% foram destinados para pagamentos ao governo, como impostos, taxas e contribuições federais, estaduais e municipais, 38% foram destinados ao pagamento de salários e benefícios aos colaboradores, 11 % foram destinados para remuneração de capitais de terceiros e o lucro para os acionistas representou 8%, conforme apresentado no gráfico a seguir:





GOV - Impostos, Taxas e contribuições / PES - Pessoal / CTERC - Remuneração de capitais terceiros / CPROP - Remuneração de capitais próprios.

6. DIFERENCIAIS COMPETITIVOS GRI 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7 E 2.8

6.1 CULTURA ORGANIZACIONAL

A filosofia que norteia as ações da JBR tem como princípio, que tão importante quanto gerar receita e crescimento para a empresa, é compreender que o principal ativo da organização encontra-se em seus os colaboradores, fornecedores, clientes e a comunidade a qual encontra-se inserida.

Os fundamentos da JBR, incluindo missão, Visão, Valores e Princípios, foram estabelecidos por meio de Planejamento Estratégico com a participação dos Diretores, Gerentes e Colaboradores, desde 1998, após quatro anos de existência da empresa.

Anualmente, desde a sua criação, durante o processo de Planejamento Estratégico, quando são pensados os cenários e os rumos da empresa, é efetuada uma reflexão, onde os fundamentos passam por uma verificação da adequação a excelência e agregação de valor. E, desde então estes fundamentos são compartilhados com cada colaborador e demais partes interessadas.

As lideranças buscam inspirar seus colaboradores por meio de práticas que incentivem a liberdade de expressão e o compartilhamento da visão, missão, objetivos e metas da organização, a fim de promover: sinergia entre a organização e seus colaboradores; disseminação da gestão compartilhada; fortalecimento

da cultura de feedback, melhoria do clima organizacional; o estreito relacionamento com as partes interessadas; a diversidade e o combate à discriminação.

A busca da Excelência está fortemente ligada a todos os processos da empresa desde a sua fundação. Esta cultura permitiu a JBR certificar-se nas normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2004, ISO 45001:2018 e NBR 16001:2015.

6.2 MODELO DE GESTÃO

O modelo de gestão implantado pela JBR estimula os profissionais a pensarem na melhoria contínua de seus processos de trabalho, na importância da inovação, na geração de capital intelectual, nas parcerias estratégicas e na importância do processo de aprendizagem e conhecimento para o sucesso empresarial. Os valores estão enraizados de tal forma que fazem parte de suas estratégias e do comportamento de seus membros.

O Modelo de Excelência de Gestão - MEG da Fundação Nacional da Qualidade, alinhado ao sistema de Gestão Integrada da JBR, tem garantido uma importante ajuda para a implementação de melhoria contínua dos processos.

A Política de Gestão Integrada da empresa engloba os cuidados com todas as partes interessadas em seu contexto empresarial, qual seja:

- Prestar serviços de engenharia consultiva, cumprindo plenamente os requisitos aplicáveis aos negócios, visando à satisfação dos acionistas, clientes, colaboradores, fornecedores e demais partes interessadas;
- Atender a legislação, regulamentos, requisitos subscritos e normas aplicáveis às suas atividades, produtos e serviços;
- Promover o comprometimento com a prevenção de poluição, prevenção de lesões e doenças, comportamento ético, transparência, responsabilização, respeito com os direitos humanos, respeito pelos interesses das partes interessadas, respeito às normas internacionais de comportamento, a prevenção de impactos adversos abrangendo as dimensões social/econômica/ambiental e contribuir para o desenvolvimento sustentável;
- Monitorar e melhorar continuamente o Sistema de Gestão Integrada, implementando ações que visem o cumprimento dos objetivos e metas estabelecidos para a Qualidade, Meio Ambiente, Segurança e Saúde no Trabalho e Responsabilidade Social.

A Avaliação da prática é realizada pelo Comitê do SGI, baseada nos resultados das pesquisas de clima organizacional e necessidades identificadas pelos colaboradores e partes interessadas.

7. GOVERNANÇA CORPORATIVA GRI 4.1; 4.2; 4.3; 4.4 e 4.8

O modelo de governança corporativa da JBR tem seus fundamentos centrados nos princípios de clareza de papéis e transparência. Mantém acessíveis informações atualizadas e relevantes de interesse para os acionistas, colaboradores, clientes parceiros, fornecedores e demais atores de seu contexto social. Atua por meio do Conselho de Administração, Diretoria Executiva, Grupo Gestor e Comitês que funcionam de forma permanente.

7.1 CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Ao Conselho de Administração estão afetas a definição das políticas e diretrizes gerais dos negócios da empresa, a avaliação das demonstrações financeiras, aprovação de planos e projetos propostos pela Diretoria Executiva e a verificação dos resultados alcançados. O presidente do Conselho de Administração integra a Diretoria Executiva. As reuniões são realizadas mensalmente ou quando há convocação do presidente ou de qualquer membro.

7.2 GRUPO GESTOR

Grupo Gestor apoia Diretoria Executiva e a ele cabe discutir e alinhar decisões, atividades e procedimentos adotados na gestão executiva da JBR, focado na busca de eficácia estratégica, na excelência operacional e na criação de valor e maximização do retorno dos investimentos.

Compete ao grupo verificar o cumprimento dos procedimentos, objetivos e metas estabelecidos no planejamento estratégico. É responsável pela gestão do negócio, além de atuar como um importante canal de comunicação/recomendações com os colaboradores, clientes, parceiros e demais partes interessadas. As reuniões são realizadas semanalmente ou quando há convocação de qualquer membro.

Grupo Gestor tem autonomia para tomar decisões táticas e operacionais, seguindo as premissas dos fundamentos da organização.

7.3 COMITÊ DO SGI - SISTEMA DE GESTAO INTEGRADA

O modelo de governança adotado pela JBR também prioriza a eficiência administrativa. Nessa estrutura o comitê tem papel fundamental na integração entre as diversas instâncias de decisões da empresa. Compete ao Comitê do SGI:

Assegurar que os processos necessários ao Sistema de Gestão Integrado da JBR estejam estabelecidos, implementados e mantidos de acordo com as normas de referência (ISO 9001:2015, ISO 14001:2004, OHSAS 18001:2007 e ABNT NBR 16001:2015);

Relatar recomendações à Alta Direção para Análise Crítica com base na melhoria contínua dos processos.

7.4 COMITÊ DE ÉTICA

A Missão do Comitê é difundir o Programa de Integridade da Organização e zelar pela Ética nas relações internas e externas. Sua atuação é de caráter:

- Consultivo - emanando sugestões e recomendações a serem analisadas pelo Diretor Presidente, o qual terá a competência para decidir quais medidas devem ser adotadas para restabelecer o cumprimento ao presente Código de Ética JBR;
- Educativo - promovendo treinamentos e discussões sobre assuntos éticos;
- Investigativo - registrando denúncias e instaurando sindicâncias para apuração de desvios.

7.5 COMPROMISSOS ASSUMIDOS

Desde sua fundação, a JBR assumiu vários compromissos com o objetivo de buscar constantemente o aprimoramento de seus processos de gestão visando não só o sucesso empresarial, mas a evolução do seu papel na contribuição ativa de transformações sociais.

Em 1998 por meio de Planejamento Estratégico com a participação dos diretores, gerentes e colaboradores foram estabelecidos os fundamentos da JBR, incluindo Missão, Visão, Valores e Princípios. Anualmente, desde sua criação, durante o processo de Planejamento Estratégico, quando são pensados os cenários e os rumos da empresa, é efetuada uma reflexão, onde os fundamentos passam por uma verificação da adequação a excelência e agregação de valor.

- **Ética:** Entendida como um conjunto de valores e princípios que norteiam a boa conduta humana na sociedade.
- **Transparência:** Atuar em seus negócios de forma clara e objetiva, primando pela boa comunicação interna e externa, de forma franca e rápida.
- **Gestão Compartilhada:** Corresponde ao processo de compartilhamento da gestão da Organização, aliando as qualidades de experiência e conhecimento.
- **Excelência dos Serviços:** A Organização preza pela qualidade e rapidez na prestação dos seus serviços.
- **Satisfação dos Clientes:** busca pelo melhor atendimento aos clientes, suprindo as suas expectativas com soluções inovadoras e inteligentes.
- **Valorização do Ser Humano:** Atuar em respeito à dignidade humana e cultivar valores como amizade, respeito, solidariedade, ética, cidadania e responsabilidade.
- **Responsabilidade Socioambiental:** compromisso permanente na adoção de uma postura ética, que contribua com o desenvolvimento econômico e, ao mesmo tempo, com a qualidade de vida de seus clientes internos e externos.
- **Criatividade e Inovação:** a capacidade da Organização em gerar ideias originais e úteis para a criação ou aperfeiçoamento de um novo produto ou serviço, bem como para a resolução de problemas do dia a dia.

Desde 2007 a JBR atua de acordo com os Objetivos do Milênio, propostos pela Organização das Nações Unidas (ONU), em 2000, com a intenção de garantir pressupostos mínimos de desenvolvimento sustentável global. Atualmente está alinhada a Agenda 2030 proposta pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável que propõe 17 metas a serem desenvolvidas mundialmente, quais sejam:

A construção de uma sociedade mais inclusiva e sustentável é compromisso da Política de Gestão Integrada da JBR e compõe os princípios de Governança da empresa.

8. DESEMPENHO SOCIAL GRI 3.5; 4.14; 4.15 e 4.16

A JBR assume o seu papel de empresa-cidadã ao desenvolver ações de responsabilidade social no sentido de contribuir para que sejam minimizados os problemas das desigualdades existentes na sociedade.

A empresa integrou o seu modelo de responsabilidade social empresarial aos negócios da empresa, que se traduz na adoção de ações éticas, diálogos transparentes, na integridade de suas relações, na sua preocupação com o meio ambiente e nos compromissos assumidos com todos os atores de interesse em seu contexto empresarial.

Os temas centrais que pertinentes ao desempenho de responsabilidade social da JBR são identificados em procedimento mantido em seu sistema que enfoca os seguintes aspectos:

- Governança Organizacional
- Direitos Humanos
- Práticas de Trabalho
- Meio Ambiente
- Práticas Leais de Operação
- Questões relativas ao cliente
- Envolvimento e desenvolvimento da comunidade.

8.1 OBJETIVOS DA RESPONSABILIDADE SOCIAL

Os fundamentos que norteiam as ações de responsabilidade social da JBR são:

- Adota boas práticas de Governança
- Combate à pirataria, sonegação, fraude e corrupção.
- Desenvolve práticas leais de concorrência
- Cumpre os direitos da criança e do adolescente
- Não adota qualquer forma de trabalho forçado ou compulsório
- Apoia e respeita os direitos humanos
- Promove a diversidade e o combate à discriminação
- Tem compromisso com o desenvolvimento profissional
- Promove a segurança e saúde no trabalho
- Promove padrões sustentáveis de desenvolvimento
- Promove ações de proteção ambiental e os direitos das gerações futuras.
- Desenvolve ações de interesse público.

8.2 INDICADORES, METAS E RESULTADOS SOCIAIS

Os indicadores, metas e resultados das ações sociais desenvolvidas são apresentados nos quadros a seguir:

INDICADORES	METAS	RESULTADOS
Conscientizar colaboradores, fornecedores e demais partes interessadas, quanto a proteção ao meio ambiente e aos direitos das gerações futuras e desenvolvimento sustentável.	Cinco palestras e/ou eventos e/ou mensagens e/ou folders e/ou jornal interno e/ou recurso pedagógico apropriado	**04**
Quantidade de campanhas de doação realizadas pelos Colaboradores	≥ 4 campanhas	**4**

Sensibilizar concorrentes, fornecedores, clientes, colaboradores e demais partes interessadas, o combate a pirataria, fraudes, sonegação, corrupção e concorrência desleal	2 ações para divulgar seus princípios em relação à concorrência	**01**
	Promover 3 campanhas e/ou palestra e/ou mensagens e/ou jornal JBR e/ou recurso pedagógico contra a pirataria, sonegação, fraude e corrupção.	**01**
% de Colaboradores da organização em trabalho voluntário	≥ 20% dos colaboradores da JBR	**20%**
% Inclusão de adolescentes / jovens (IMMOC) no mercado de trabalho	≥ 85% dos alunos desde a primeira turma	**85%**
Promover campanha de sensibilização de combate ao trabalho infantil, trabalho forçado e assédio moral	Enviar 2 mensagens e/ou folders e/ou jornal interno e/ou realizar palestras para as partes interessadas.	**02**
Número de palestras e/ou eventos, e/ou mensagens e/ou outro recursos pedagógicos adequados com relação ao trabalho voluntário em ações sociais	≥ 5	**01**
Promoção da diversidade e combate à discriminação	Realizar 1 campanha e/ou palestra e/ou recurso pedagógico apropriado para o público interno e externo	**01**
Nº de projetos apresentados e aprovados por fundos de investimentos	≥ 2	**00**
% de investimento da JBR em ação comunitária- IMMOC	0,5% da receita bruta	**1,0%**
% médio de satisfação dos clientes internos nos conceitos bom e ótimo	≥ 90%	**95,40%**
Implantar ações na área de esportes na organização	≥ 2	**02**
Implantar ações na área de cultura na organização	≥ 2	**02**

A maioria das metas programadas foi atingida e de fato conseguiram alcançar o retorno esperado. As ações promovidas em 2022 refletem a importância do alinhamento que a empresa tem em relação ás questões de responsabilidade social e desenvolvimento sustentável.

8.3 COMPROMISSO COM PÚBLICOS DE INTERESSE GRI 3.5, 4.14, 4.15 e 4.16

A JBR mantém procedimentos para identificação e engajamento das partes interessadas em seu contexto empresarial com necessidades e questões comuns de caráter econômico, político, social, cultural e ambiental que estabelecem ou podem estabelecer relações com a empresa e são capazes de influenciar ou serem influenciados pelos negócios, atividades e imagem da empresa.

Para identificar e priorizar as partes interessadas a organização fez uma reflexão baseada nas seguintes questões:

Com quem a organização tem obrigações legais? Quem poderia ser positivamente ou negativamente afetado pelas atividades ou decisões da organização? Quem provavelmente expressará preocupação com as decisões e atividades da organização? Quem pode ajudar a organização a cuidar de impactos específicos? Quem pode afetar a capacidade da organização de arcar com suas responsabilidades? Quem seria desfavorecido se fosse excluído do engajamento? e Quem da cadeia de valor é afetado?

Identificadas às partes interessadas, elas foram ordenadas em grupos com similaridade de interesses, considerando que em um determinado grupo pode haver partes com interesses distintos, quais sejam:

- Grupos Internos: colaboradores, acionistas e prestadores de serviços que estejam diretamente ligados ao ambiente interno.
- Grupos Externos: fornecedores, clientes, voluntários, mídia, concorrentes, ONGs, comunidades, entidades de classe, governo.

Anualmente são realizadas pesquisas com as partes interessadas com o objetivo de retroalimentar através de pesquisas e consultas suas percepções, preocupações, necessidades, expectativas, impactos e aspectos de Responsabilidade Social da JBR.

8.3.1 ACIONISTAS/COTISTAS

GRI 4.14

A JBR é uma Organização constituída por cotas de responsabilidade limitada, administrada por uma Diretoria e o Grupo Gestor, compostos por profissionais com larga experiência no mercado da engenharia consultiva. A Organização busca permanentemente garantir que a gestão se realize de forma democrática e participativa, através do conselho de administração, da diretoria executiva e do Grupo Gestor, que cuida de todo o planejamento organizacional/operacional. Todas as informações são disponibilizadas com fidedignidade e com transparência a todas as partes interessadas.

8.3.2 COLABORADORES

GRI 4.14, LA1; LA4; LA7; LA8; LA9 e LA13

A JBR trata com transparência, honestidade e dignidade seus colaboradores, além de propiciar um ambiente de trabalho com oportunidades iguais de crescimento profissional e pessoal e de respeito à liberdade individual. Obedece as Leis Brasileiras, e as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A empresa conta com uma política de recursos humanos que inclui as seguintes diretrizes estratégicas:

- Realiza palestras, treinamentos, dentre outros meios informativos, para garantir que seus colaboradores estejam em sintonia com os princípios da organização e com os ditames do Código de Ética;
- Incentiva e valoriza os méritos pessoais e profissionais dos colaboradores e candidatos ao seu quadro de pessoal;
- Adota uma postura de tratamento isonômico e não discriminatório tanto para seus colaboradores e os trabalhadores terceirizados;
- No preenchimento de vagas, levar em consideração a possibilidade de aproveitamento de pessoal interno, como forma de oportunizar o crescimento profissional;
- Incentiva o diálogo franco e aberto entre todos os níveis hierárquicos da organização, tendo como prática implantada a cultura de feedback;
- Adota políticas de recursos humanos que desenvolvam uma convivência harmoniosa no ambiente de trabalhado, valorizando o Colaborador como base do sucesso empresarial;
- Estimula a autogestão da carreira, de modo que cada profissional se sinta responsável pela busca de novas competências, conhecimentos e habilidades;

- Patrocina parcial ou integralmente cursos e/ou seminários para o desenvolvimento profissional de seus colaboradores, conforme o PAC – Plano Anual de Capacitação;
- Realiza o Programa de Desenvolvimento de Talentos da JBR, na busca de desenvolver as capacidades e habilidades pessoais e profissionais de cada um dos colaboradores;

Em 31 de dezembro de 2022, a JBR mantinha 105 colaboradores. Destes, 46% atuam na sede e 54% na supervisão de obras. A empresa não contrata mão-de-obra infantil e exige, por meio de cláusula contratual, o mesmo posicionamento por parte de terceiros e fornecedores.

8.3.2.1Total de Colaboradores por Produto

Serviços de estudos, projetos e planejamento		48
Serviços de Gerenciamento e Supervisão de obras		57
	Total	105

8.3.2.2 Força de Trabalho por Tipo de Contrato

Tipo	Quantidade
Empregados	84
Terceiros	20
Estagiários	1
Total	**105**

8.3.2.3 Perfil dos Colaboradores e Grupos Responsáveis pela Governança

	Gênero		**Idade**		
Colaboradores	**Homens**	**Mulheres**	**Abaixo de 30 anos**	**Entre 30 e 50 anos**	**Mais de 50 anos**
Presidente	1				1
Diretores	1				1
Gerentes	2	1		3	
Administrativos	19	15	6	11	15
Técnico-Operacional	60	5	16	40	11
Estagiários	1		1		
Totais	**84**	**21**	**23**	**54**	**28**

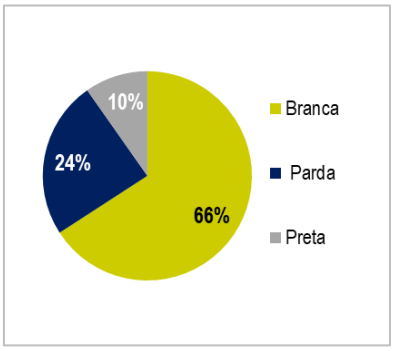
8.3.2.4 DIVERSIDADE E EQUIDADE DE GÊNERO GRI LA13 e EC5

O Código de Conduta e Ética da JBR, expressa a valorização da diversidade humana e cultural, garantindo o respeito às diferenças, a não discriminação e a igualdade de oportunidades de trabalho. A relação entre a maior e a menor remuneração na empresa é 9,26.

O Comitê do Sistema de Gestão Integrada, composto por representantes das diversas áreas da empresa, discute assuntos como o respeito à diversidade e o combate à discriminação, além de propor ações para aprimorar a gestão destes temas.

A JBR oferece aos colaboradores benefícios que atendem não só à legislação trabalhista como amplia o Acordo Coletivo Próprio, com dois tipos de plano de saúde, auxilio material escolar, auxilio creche, plano odontológico, entre outros. Garante o direito à diferença, assegurando a cada trabalhador, independentemente de suas características, condições plenas para desenvolver seus talentos e potencialidades.

As informações autodeclaradas pelos colaboradores compõe a diversidade racial atualmente de sua força de trabalho, descrita no gráfico abaixo:



8.3.3 EDUCAÇÃO, CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO GRI LA10 e LA14

A empresa promove e estimula a qualificação profissional de sua equipe por meio de bolsas de estudo para a participação em cursos, treinamentos e auxílio educação. Anualmente seus gestores em diálogo som os liderados identificam as necessidades de capacitação para alimentar o Plano Anual de Capacitação.

Em 2022, alguns cursos e programas de desenvolvimento foram realizados:

- Curso de tensões Geostáticas
- Curso Conceitos geotécnicos aplicados a pavimento
- Especialização em Desenvolvimento em Aplicativos Móveis
- Contribuição de 50% no MBA de Engenharia Rodoviária
- Curso da CIPA
- Curso de APH

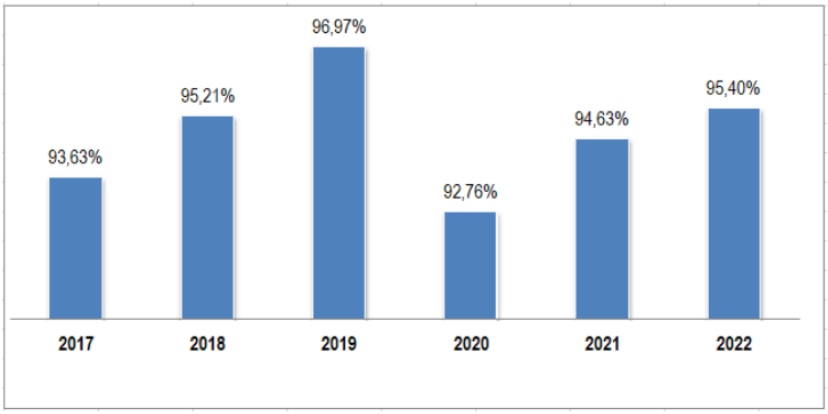
8.3.4 SATISFAÇÃO E COMPROMETIMENTO GRI 2.1; 2.2; 2.3; 2.4; 2.5; 2.6; 2.7 e 2.8

A JBR realiza anualmente Pesquisa de Ambiência Organizacional, junto aos colaboradores para avaliar a gestão da empresa e orientar mudanças necessárias ao desempenho organizacional. São avaliados aspectos como benefícios, liderança, remuneração, segurança, meio ambiente, saúde, treinamento e desenvolvimento.

A pesquisa é confidencial, sua aplicação é on-line, e o sistema de tabulação de dados garante o anonimato dos respondentes. Os resultados são sistematizados e em reunião com os colaboradores identificados os principais aspectos visando subsidiar um plano de ação para ajustes necessários à melhoria do clima organizacional.

O resultado da pesquisa realizada em 2022 conferiu um significativo percentual de satisfação nos conceitos ótimo e bom conforme destacado a seguir:

A seguir pode ser observada a tendência dos resultados nos últimos anos:



8.3.5 VOLUNTARIADO GRI 4.14

A JBR estimula seus colaboradores para a prática de voluntariado, tem presente que é preciso que as pessoas reconheçam a importância de oferecerem suas capacidades para contribuir para a melhoria das questões sociais que afetam as comunidades extramuros da empresa e que possam reconhecer também os benefícios desse exercício à medida que se sentem úteis, valorizados, exercitam a cidadania com base na cooperação, solidariedade e compromisso ao assumirem sua responsabilidade na sociedade.

A empresa junto com colaboradores voluntários da JBR e externos contribuem para o desenvolvimento das atividades do Instituto Maria Madalena Oliveira Cavalcante – IMMOC, seu braço social fundado em 2002, com o objetivo de promover ações estruturadas que visem fortalecer a cidadania e a inclusão social de jovens da comunidade do entorno da empresa em situação de risco social.

Em 2022 foram realizadas algumas ações por deliberação dos próprios colaboradores junto à comunidade, além daquelas desenvolvidas pelo IMMOC, quais sejam:

- Campanha Solidária produtos de higiene pessoal em parceira com Banho Recife.

- Campanha de doação de sangue em parceria com o Hemato.
- Campanha de coleta de óleo em parceria com a Asa;
- Campanha dos animais (ração e produtos de limpeza) em parceria com instituições.

8.3.6 SAÚDE, BEM ESTAR E SEGURANÇA GRI LA6; LA7; LA8 e LA9

Para a JBR colaborador saudável é ser humano pleno, em equilíbrio, harmonia de corpo, mente e espírito. A preocupação com o bem estar satisfação e a motivação das pessoas reflete-se nos diversos mecanismos que a empresa utiliza para tratar dos fatores determinantes da qualidade de vida no trabalho.

Desde 2006 a JBR implantou e mantém um sistema de segurança e saúde ocupacional aderente à norma ISO, certificada pela Fundação Vanzolini, integrado ao seu Sistema de Gestão que exige monitoramento quanto aos riscos com os colaboradores, terceirizados e comunidade.

A empresa conta com um serviço especializado de segurança e medicina do trabalho, apoio de uma brigada de incêndio, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes-CIPA que cobre todas as áreas da JBR.

Em 2022, foram realizadas 12 reuniões, promovidas pela CIPA- Comissão Interna e Prevenção de Acidente (CIPA) e a SIPATMA - Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho e Meio Ambiente, que trabalhou o tema: DEPENDÊNCIA DIGITAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS. Outras diversas ações aconteceram no período de 26 a 29 de setembro de 2022, onde podemos destacar:

- ✓ Aferição de pressão arterial, pesagem e teste de glicemia;
- ✓ Informativos sobre dependência digital e suas consequências sobre a saúde mental, física e também no trânsito;
- ✓ Massagem de Shiatsu;
- ✓ Atendimento odontológico (limpeza e aplicação de flúor para todos os funcionários);
- ✓ Informativos sobre DST, distribuição de preservativos;
- ✓ Palestra sobre “Relacionar-se”;
- ✓ Coleta e entrega de óleo comestível (ASA)
- ✓ Entrega de Papel, plástico, vidro e metal (Palha de Arroz);
- ✓ Apresentação e aquisição dos produtos reciclados pela cooperativa Palha de Arroz para os colaboradores e visitantes da JBR.

No decorrer de 2022, não foi registrado nenhum acidente e todas as exigências legais referentes à saúde e à segurança foram cumpridas. A empresa também investe na realização de atividades de Saúde e Segurança, que visam ao bem-estar físico e emocional dos colaboradores. Foram promovidos os seguintes programas:

PGR – Programa de Gerenciamento de Risco / PCMSO – Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional / Programa de Ergonomia / Programa VIVAVIDA / Simulação de Combate a Incêndio, e Palestras.

O Gerenciamento das enfermidades profissionais na JBR consiste no controle sistemático dos episódios relacionados com a saúde dos Colaboradores da Organização, com o fim de prevenir e controlar os riscos profissionais, assim como as enfermidades associadas a eles.

Este Gerenciamento tem quatro componentes principais:

- Recolher informação sobre os casos de enfermidades profissionais.
- Depurar e analisar os dados.

- Divulgar os dados já organizados às partes interessadas, entre elas Colaboradores, sindicatos, empresas, organismos públicos e a opinião pública.
- Utilizar os dados no planejamento de intervenções para modificar os fatores que produzem episódios relacionados com a saúde.

Quanto aos equipamentos de proteção individual, como consequência da avaliação dos perigos e riscos dos postos de trabalho, o profissional de Segurança do Trabalho contratado estuda a possibilidade de eliminar a situação de risco mediante o emprego de técnicas de proteção coletiva ou outras medidas organizativas.

As Informações sobre os EPI's e uniformes estão à disposição dos Colaboradores inclusive previamente quanto ao uso dos mesmos. As seguintes informações são oferecidas:

- Os riscos que são protegidos com o uso adequado dos EPI's/uniformes.
- As atividades ou ocasiões em que os EPI's/uniformes, devem ser utilizados.
- Forma correta de utilizar e manter os EPI's/uniformes.

São ainda facilitadas informações e treinamentos aos Colaboradores para a utilização adequada dos EPI's, especialmente quando se requeira a utilização simultânea de vários EPI's e que por sua especial complexidade o justifique.

8.3.7 FORNECEDORES/PARCEIROS

GRI 4.14

O relacionamento com os fornecedores é pautado no respeito e na busca permanente do desenvolvimento de serviços que agreguem valor à JBR e fortaleçam a posição competitiva tanto da empresa quanto dos fornecedores. Em consonância com os princípios organizacionais, a JBR não admite a utilização de mão de obra infantil nem de trabalho forçado em seus processos produtivos ou em sua cadeia de fornecedores.

A JBR seleciona seus fornecedores com base em princípios alinhados a seus fundamentos, rejeitando situações de conflito de interesses e favoritismo, de modo a garantir aos seus parceiros comerciais um tratamento isonômico; mantém com seus fornecedores contratos transparentes e que ofereçam equilíbrio na relação contratual; promover palestras, oficinas, reuniões, dentre outros eventos voltados para conscientização dos seus fornecedores quanto à necessidade de assumirem responsabilidade e compromisso não apenas com a qualidade de seus serviços e produtos, como também com o respeito ao meio ambiente, à saúde e segurança ocupacional, à responsabilidade social e à ética;

8.3.8 CLIENTES

GRI 4.14 e PR5

Os clientes são a razão da existência da empresa e, portanto, a JBR entende ser fundamental para o seu sucesso empresarial que a relação com os clientes seja norteada nos princípios basilares de responsabilidade, dedicação, respeito, cortesia, imparcialidade, lealdade, ética e equidade, para isso desenvolve pesquisa de satisfação para aferir a sua imagem junto aos mesmos.

Para garantir um relacionamento ético com os clientes, a JBR oferecer serviços de qualidade, com padrão de atendimento transparente, eficiente e cortês; atende aos padrões de qualidade exigidos, respeita os requisitos e normas técnicas requeridas; mantém canais de comunicação para atendimento e recebimento de reclamações e sugestões; mantém em absoluto sigilo todas as informações referentes aos seus clientes.

Em 2022 o índice de satisfação dos clientes, apurado em pesquisa, continuou com percepção positiva, alcançando o percentual de 100% nos conceitos Bom e Ótimo, conforme resultado apresentado anteriormente.

8.3.9 GOVERNO

GRI 4.14 e HR1

A Organização combate práticas ilegais, imorais, antiéticas e corruptas no relacionamento com os agentes públicos, sejam eles de quaisquer dos três poderes: Executivo, Legislativo ou Judiciário e de quaisquer esferas de governo: União, Estados ou Municípios.

Para garantir um relacionamento ético com os Agentes Públicos, a JBR se compromete a: não induzir ao erro nem obstruir e colaborar com as ações dos agentes públicos; reforçar a proibição de que qualquer pessoa, que aja em nome da organização, utilize qualquer meio imoral ou antiético nos relacionamentos com agentes públicos; fiscalizar e orientar os colaboradores, fornecedores, clientes e demais partes interessadas, quanto a proibição de utilizarem o nome da organização no trato de assuntos pessoais de qualquer natureza junto a quaisquer entidades ou órgãos da administração pública, nacional ou estrangeira; fiscalizar e orientar os colaboradores, fornecedores, clientes e demais partes interessadas, quanto a proibição de prometerem, oferecerem ou derem, direta ou indiretamente, qualquer vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;

Todas as informações sobre a empresa são disponibilizadas de forma clara e objetiva a todas as partes interessadas em seu contexto empresarial. As relações com os órgãos arrecadadores e de fiscalização são pautadas pelos princípios da cooperação e transparência.

As informações constantes do Balanço Anual e do Balanço Social refletem efetivamente a realidade da JBR, de conformidade com as práticas contábeis vigentes no país.

A JBR respeita e cumpre toda a legislação em vigor, principalmente quanto a:

Proibição do trabalho infantil	Proibição do Trabalho forçado	Respeito às normas de higiene e segurança
Combate à discriminação	Legislação trabalhista e previdenciária	Legislação ambiental e fiscal

8.3.10 SOCIEDADE

GRI SO1 e SO8

A JBR realiza ações que visam promover a melhoria da qualidade de vida de comunidades do entorno da sede da organização. Promove atividades de solidariedade e apoia a participação dos colaboradores nos projetos e programas comunitários, valorizando o voluntariado. Busca conhecer as necessidades da comunidade na qual a organização está inserida, respeitando sua integridade cultural.

A empresa mantém relacionamento com várias entidades e associações, entre elas: Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia – CREA , Conselho de Arquitetura e Urbanismo de Pernambuco-CAU/PE; Sindicato Nacional da Arquitetura e da Engenharia- SINAENCO; Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Assessoramento, Perícia, Informação e Pesquisa no Estado de Pernambuco- SINTAPPI/PE; ABPV – Associação Brasileira de Pavimentação; Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social;

Movimento Nacional pela Cidadania e Solidariedade; Centro das Indústrias de Pernambuco – CIEPE; CONTEMA- Conselho Temático de Meio Ambiente da FIEPE.

Colabora para a elevação de seu padrão de vida por meio de programas educativos ou ações sociais, desenvolvidos pela própria JBR ou em parceria com o IMMOC - Instituto Maria Madalena Oliveira Cavalcante, braço social da empresa.

8.3.10.1 REFERENCIAIS INSTITUCIONAIS DO IMMOC GRI SO1

O IMMOC é uma entidade sem fins lucrativos fundada em 2002, que tem como objetivo principal promover a capacitação e o desenvolvimento de adolescentes e jovens de comunidades, para que se firmem como cidadãos na sociedade.

O IMMOC dispõe de estrutura própria, com laboratório de informática, auditório, biblioteca, refeitório e sala da administração. No local são ministrados cursos voltados para a área de inclusão digital, reforço escolar, educação ambiental e cultural, incentivo à leitura, bem como atendimento psicológico. O ano letivo do instituto tem dez meses. A maioria dos ex-alunos do IMMOC consegue se inserir no mercado de trabalho. Alguns são absorvidos pela própria JBR e passam a atuar nas áreas administrativas e de projetos. Dos mais de 600 jovens que passaram pelo instituto 85% deles estão inseridos no mercado.

Todo o trabalho do IMMOC é desenvolvido por voluntários. Profissionais como psicopedagogas, psicólogos, assistentes sociais, arquitetos, engenheiros, professores e outros profissionais colaboram com os projetos da instituição, dando exemplo de solidariedade. Cerca de 20% dos colaboradores da empresa desenvolvem ações de voluntariado no IMMOC em paralelo às suas atividades organizacionais.

Em 2022 foram investidos no IMMOC 1,0% do faturamento bruto da empresa.

Missão Institucional: Contribuir para a transformação social através do desenvolvimento de adolescentes e jovens.

Vocação institucional: Favorecer processos educativos e integração digital com carinho, respeito e vontade de fazer.

Sustentabilidade Institucional: Vontade de fazer com solidariedade e dedicação visando à transformação social.

Foco Institucional - Objetivo Geral: Possibilitar o desenvolvimento de adolescentes e jovens em situação de risco social para a inserção no mundo do trabalho.

Em 2022, considerando a melhora da situação pandêmica, o IMMOC retornou o projeto com os jovens com um escopo menor e turma reduzido para se readequar e conhecer melhor o novo ambiente que o Instituto está inserido. Durante 3 meses foram desenvolvidos 9 jovens das comunidades do entorno da empresa.

8.3.11 MEIO AMBIENTE GRI 4.14

O meio ambiente ecologicamente equilibrado é essencial para a vida sadia e a sobrevivência da humanidade. A JBR é orientada pela valorização da vida e pelo compromisso da organização em ter uma atuação socialmente responsável, ambientalmente correta e economicamente viável, princípios do desenvolvimento sustentável.

A organização sistematiza e difunde informações sobre as questões ambientais para colaboradores, prestadores de serviço, clientes e comunidade em geral e os incentiva a adotarem práticas para

preservação dos recursos naturais. Promove a coleta seletiva do lixo, realizada através de coletores apropriados colocados em pontos estratégicos de suas instalações, distinguidos da seguinte forma: verde – vidro; amarelo - metal; vermelho - plástico; azul – papel; marrom - orgânico.

Para garantir um relacionamento ético com o Meio Ambiente, fundado nos seguintes compromissos:

Periodicamente renovar/atualizar o certificado do Sistema de Gestão Integrada de Qualidade, Meio Ambiente, Saúde e Segurança Ocupacional e Responsabilidade Social; Cumprir e promover o constante aprimoramento do Sistema de Gestão Integrada – SGI, tido como alicerce diretivo das ações da JBR; Promover palestras, eventos, informativos e treinamentos que propiciem aos colaboradores um maior conhecimento das leis nacionais relacionadas ao meio ambiente e à responsabilidade social.

9. DESEMPENHO AMBIENTAL

GRI EN1; EN3; EN4; EN5; EN7; EN8; EN10 EN26; EN27; EN28 e EN30

A JBR realiza suas atividades com compromisso de favorecer uma atuação socialmente responsável, ambientalmente correta e economicamente viável. A Gestão Ambiental compreende um posicionamento proativo, a identificação, o tratamento e o gerenciamento dos impactos resultantes da operação da empresa, que está sempre conciliada com a proteção responsável do meio ambiente.

A JBR tem implantado e certificado um Sistema de Gestão Ambiental aderente às normas ISO 14001:2004. O processo de gestão ambiental da empresa prima pela identificação, o tratamento e o gerenciamento dos impactos resultantes de suas atividades sempre conciliadas com a proteção responsável do meio ambiente.

9.1 ENERGIA

GRI EN4 e EN5

As medidas de prevenção para o uso racional de energia são implantadas na empresa, como exemplo: informativos de conscientizações, manual de comportamento ambiental, semana do meio ambiente e outras ações do dia-a-dia. Em 2022 o consumo médio mensal foi de 5.656 Kwh, que representa uma redução de 26% no comparativo com o ano anterior, reflexo do resultado da mudança de sede com uma estrutura mais compacta, políticas que visaram a redução do consumo, como troca das lâmpadas por LED, redução de período de ar condicionados ligados, ajustes de horário de expediente, dentre outros.

9.2 ÁGUA

GRI EN8

Em 2022, o consumo médio mensal de água totalizou 52,6 m³ com uma redução de 9% em relação a 2021, ocasionada também por conta da implantação do regime de Teletrabalho nas atividades da sede além das medidas de prevenção para o uso racional que são implantadas na empresa, como exemplo: campanhas e informativos de conscientizações.

9.3 IMPACTOS E RESÍDUOS

GRI EN4; EN26 e EN28

Os aspectos ambientais são identificados nas atividades desenvolvidas pela JBR para que possam ser controlados, a fim de determinar aqueles que tenham ou possam ter impacto significativo sobre o meio ambiente, o atendimento à legislação e regulamentos ambientais, sua significância e ações de controle para evitar desvios em relação à política ambiental e aos objetivos e metas.

Desde sua fundação, a JBR nunca foi multada por não conformidades com leis e regulamentos ambientais, bem como não existiram processos movidos por meio de arbitragem no que tange às questões ambientais.

A empresa estabeleceu convênio com a Cooperativa Ecovida Palha de Arroz, com o intuito de contribuir junto à comunidade com descarte de materiais como papel, metal, vidro, e equipamentos eletrônicos. Ao

longo do ano foram descartados materiais recicláveis como papel e plástico em busca de contribuir com o desenvolvimento dos cooperados.

9.3.1 GESTÃO DOS RESÍDUOS SÓLIDOS GRI EN1; EM 3; EN7 e EN30

A JBR mantém procedimentos que visam gerenciar de modo sistemático os resíduos sólidos gerados, na busca de minimizar a sua produção e favorecer a coleta, armazenamento, tratamento, transporte e destino final adequados, com o objetivo de preservação da saúde das pessoas e da qualidade ambiental.

A coleta seletiva de lixo é realizada por meio de coletores apropriados colocados em pontos estratégicos da sede da empresa.

Os coletores são ecológicos e produzidos com placas compactadas 100% recicladas (composição: aparas de tubos de creme dental, 75% plástico e 25% alumínio). Sendo distinguidos da seguinte forma:

Amarelo: Metal / Verde: Vidro / Vermelho: Plástico / Marrom: Orgânico / Azul: Papel

Balanço Social Anual / 2022

Empresa: JBR Engenharia ltda.

1 - Base de Cálculo	2022 Valor (Mil reais)			2021 Valor (Mil reais)		
Receita líquida (RL)			15.127			11.358
Resultado operacional (RO)			797			1.021
Folha de pagamento bruta (FPB)			4.759			4.563
2 - Indicadores Sociais Internos	**Valor (mil)**	**% sobre FPB**	**% sobre RL**	**Valor (mil)**	**% sobre FPB**	**% sobre RL**
Alimentação	895	18,81%	5,92%	673	14,75%	5,93%
Encargos sociais compulsórios	1.209	25,40%	7,99%	1.172	25,68%	10,32%
Previdência privada	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Saúde	70	1,47%	0,46%	68	1,49%	0,60%
Segurança e saúde no trabalho	43	0,90%	0,28%	25	0,55%	0,22%
Educação	25	0,53%	0,17%	30	0,66%	0,26%
Cultura	2	0,04%	0,01%	0	0,00%	0,00%
Capacitação e desenvolvimento profissional	2	0,04%	0,01%	3	0,07%	0,03%
Creches ou auxílio-creche	1	0,02%	0,01%	1	0,02%	0,01%
Participação nos lucros ou resultados	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Outros	1.027	21,58%	6,79%	858	18,80%	7,55%
Total - Indicadores sociais internos	3.274	68,80%	21,64%	2.830	62,02%	24,92%
3 - Indicadores Sociais Externos	**Valor (mil)**	**% sobre RO**	**% sobre RL**	**Valor (mil)**	**% sobre RO**	**% sobre RL**
Educação	135	16,94%	0,89%	137	13,42%	1,21%
Cultura	5	0,63%	0,03%	5	0,49%	0,04%
Saúde e saneamento	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Esporte	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Combate à fome e segurança alimentar	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Outros	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total das contribuições para a sociedade	140	17,57%	0,93%	142	13,91%	1,25%
Tributos (excluídos encargos sociais)	2.302	288,83%	15,22%	1.835	179,73%	16,16%
Total - Indicadores sociais externos	2.442	306,40%	16,14%	1.977	193,63%	17,41%
4 - Indicadores Ambientais	**Valor (mil)**	**% sobre RO**	**% sobre RL**	**Valor (mil)**	**% sobre RO**	**% sobre RL**
Investimentos relacionados com a produção/ operação da empr	0	0,00%	0,00%	1	0,10%	0,01%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total dos investimentos em meio ambiente	0	0,00%	0,00%	1	0,10%	0,01%
Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a	( ) não possui metas ( ) cumpre de 51a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% (X) cumpre de 76 a 100%			( ) não possui metas ( ) cumpre de 51a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% (X) cumpre de 76 a 100%		
5 - Indicadores do Corpo Funcional	**2022**			**2021**		
Nº de empregados(as) ao final do período	84			79		
Nº de admissões durante o período	19			20		
Nº de empregados(as) terceirizados(as)	28			20		
Nº de estagiários(as)	1			1		
Nº de empregados(as) acima de 45 anos	28			30		
Nº de mulheres que trabalham na empresa	16			18		
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	1,00%			1,00%		
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	8			8		
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	0,00%			0,00%		
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais	1			1		
6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	**2022**			**Metas 2023**		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	8,3			8		
Número total de acidentes de trabalho	0			0		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	( ) direção	(x) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) direção	(x) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	(x) todos(as) + Cipa	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	(x) todos(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a	( ) não se envolverá	(x) segue as normas da OIT	( ) incentivará e seguirá a OIT	( ) não se envolverá	(x) segue as normas da OIT	( ) incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	( ) não serão considerado	(x) serão sugeridos	( ) serão exigidos	( ) não serão considerado	(x) serão sugeridos	( ) serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	( ) não se envolverá	( ) apoiará	(x) organizará e incentivará	( ) não se envolverá	( ) apoiará	(x) organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	na empresa ___0____	no Procon ___0___	na Justiça ____0___	na empresa ___0____	no Procon ___0___	na Justiça ____0___
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa __0___%	no Procon __0___%	na Justiça ___0___%	na empresa __0___%	no Procon __0___%	na Justiça ___0___%
Valor adicionado total a distribuir (em mil R$):	**Em 2022: 10.210.370,08**			**Em 2021: 8.763.150,62**		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	43,27 % governo 37,48 % colaboradores(as) 7,81 % acionistas 11,45 % terceiros 0,00 % retido			39,91% governo 41,23 % colaboradores(as) 7,12 % acionistas 11,75 % terceiros 0,00 % retido		

7 - Outras Informações

A JBR Engenharia Ltda. tem implantado um Sistema de Gestão Integrada da Qualidade (ISO 9001:2015), Meio Ambiente (ISO 14001:2015), Segurança e Saúde no Trabalho (ISO 45001:2018), Responsabilidade Social (NBR 16001:2004), certificado pela Fundação Vanzolini.

ENGAJAMENTO DAS PARTES INTERESSADAS GRI 4.14; 4.15 e 4.16

JBR engenharia	Plano de Engajamento das Partes Interessadas			**Processo :** Gestão de Talentos Humanos **Código :** D.GTH.08
Parte Interessada	**Canais de Relacionamento/Comunicação**	**Ações**	**Necessidades / Expectativas**	**Principais Temas e Preocupação**
Acionistas	Website Institucional - Informações Financeiras Mensais Relatório Anual de Sustentabilidade- Código de Ética	* Divulgação de informações e resultados em reuniões mensais * Divulgação do painel de bordo com acompanhamento dos indicadores econômicos, ambientais e sociais da JBR * Reuniões do Conselho de Administração	**Necessidades:** Pessoal qualificado, disponibilidade de recursos financeiros. **Expectativas:** Retorno sobre investimento, reconhecimento da marca, Alcance dos resultados,	Governança Organizacional: -Transparência e divulgação de resultados -Estrutura e processos de tomada de decisão
Público Interno: Colaboradores diretos e terceiros, estagiários, menor aprendiz	Website Institucional – Intranet - Jornal Bom dia JBR – Informativos mensais – Contracheque - Bate papo com o presidente - UATH na área – Campanhas Internas - Relatório Anual de Sustentabilidade – Manual do Colaborador- Código de Ética	* Treinamento e conscientização sobre responsabilidade social, cidadania ética, meio ambiente, segurança e saúde ocupacional, garantindo o alinhamento aos princípios de sustentabilidade nas atividades diárias * Pesquisa de Clima organizacional * Participação no Planejamento Estratégico da JBR * Programa de Voluntariado * Programa de Desenvolvimento de Talentos	**Necessidades:** recursos, matérias primas, comunicação eficaz, segurança, equipamentos em bom estado, infraestrutura física adequada para a realização das atividades. **Expectativas:** remuneração justa, equipamentos de proteção (EPIs) em boas condições, incentivo à qualificação, possibilidades de crescimento, política de benefícios, bom clima organizacional, comunicação adequada.	Governança Organizacional: -Transparência e divulgação de resultados -Gestão Participação Direitos Humanos: Qualidade de vida, discriminação Práticas de trabalho: Ambiente de Trabalho, Saúde e Segurança, desenvolvimento Cumprimento do Código de Ética Envolvimento e desenvolvimento da comunidade do entorno
Clientes poder público, privado	Website Institucional – Informativos mensais – Campanhas Internas - Relatório Anual de Sustentabilidade – Código de Ética	* Pesquisas de Satisfação do Cliente aplicada anualmente, ou ao final de cada serviço; * Conscientização sobre a importância da ética nas relações negociais. * Visitas a Clientes e reuniões periódicas na JBR * Promoção de Ciclos de debates * Projeto Social do IMMOC e Programa de Voluntariado	**Necessidades:** Resolução dos problemas demandados **Expectativas:** Serviço de qualidade, comunicação fluida, bom atendimento, cumprimento do prazo.	Atendimento e satisfação do Cliente, Transparência e divulgação de resultados Promoção da RS na cadeia de valor
Parceiros	Website Institucional – Informativos mensais – Campanhas Internas - Relatório Anual de Sustentabilidade – Código de Ética	* Selecionar e estabelecer parcerias baseando-se em critérios legais, técnicos, de qualidade, custos e pontualidade; * Manter contratos transparentes e que ofereçam equilíbrio na relação contratual; * Conscientização sobre a importância da ética nas relações negociais. * Visitas a Clientes e reuniões periódicas na JBR * Promoção de Ciclos de debates * Projeto Social do IMMOC e Programa de Voluntariado	**Necessidades:** Utilizar acervo técnico, divisão de despesas, ampliar o acesso a novos mercados, ampliar a capacidade de concorrência **Expectativas:** Novos negócios	Atendimento e satisfação do Cliente, Transparência e divulgação de resultados Promoção da RS na cadeia de valor
Concorrentes	Website Institucional – Informativos mensais – Campanhas Internas - Relatório Anual de Sustentabilidade – Código de Ética	* Respeito junto aos concorrentes e às leis do mercado livre e da livre concorrência; * Conscientização sobre a importância da ética nas relações negociais. * Promoção de Ciclos de debates	**Necessidades:** Relações comerciais **Expectativas:** Concorrência leal	Atendimento e satisfação do Cliente, Transparência e divulgação de resultados Promoção da RS na cadeia de valor
Provedores Críticos	Website Institucional – Informativos mensais – Campanhas Internas - Relatório Anual de Sustentabilidade	* Cláusulas contratuais com critérios socioambientais e de direitos humanos para a contratação de serviços e produtos * Cláusulas contratuais prevendo o comprometimento dos Provedores com o * Código de Ética e com respeito à legislação nacional, a exemplo da Lei n.12846 de 1º. De agosto de 2013. * Incentivo à adoção dos princípios de sustentabilidade aplicados na JBR * Pesquisa de avaliação do fornecedor em relação à JBR * Pesquisa de satisfação do fornecedor * Visita às instalações do fornecedor	**Necessidades:** Informações precisas da demanda. **Expectativas:** Retorno financeiro do serviço prestado, relação de confiança.	Integração com provedores Qualidade da gestão dos provedores Conscientização dos Provedores quanto ao seu dever de coibir a prática de atitudes antiéticas Novas tecnologias

JBR engenharia	Plano de Engajamento das Partes Interessadas			**Processo :** Gestão de Talentos Humanos **Código :** D.GTH.08
Parte Interessada	**Canais de Relacionamento/Comunicação**	**Ações**	**Necessidades / Expectativas**	**Principais Temas e Preocupação**
Sociedade: Comunidades do entorno, ONG´s e entidades sociais Entidades de classe Instituições de ensino e pesquisa Mídia	Reuniões com a comunidade do entorno, ONG´s e instituições de ensino/pesquisa Participação em entidades setoriais Informativos mensais – Campanhas Internas - Relatório Anual de Sustentabilidade	* Compartilhamento de práticas e valores da empresa * Realização de Programas sociais, culturais e ambientais direcionados para a comunidade * Projetos de Pesquisa e Desenvolvimento (parceria UFCG) * Consultas sobre projetos sociais com a comunidade * Relacionamento proativo e ético com os meios de comunicação * Realização de ciclos de debates para discussão de temas de interesse da sociedade * Apresentação do Case da JBR/IMMOC em eventos, seminários e congressos.	**Necessidades:** Ações de sustentabilidade que contribuam com o desenvolvimento da sociedade. **Expectativas:** Possibilidade de enxergar melhorias reais no dia a dia (conseguir um trabalho, participar de palestras, cursos, oficinas)	Transparência e divulgação de resultados Desenvolvimento da comunidade Meio Ambiente Objetivos do ODS-Desenvolvimento sustentável
Governo Órgãos e conselhos de desenvolvimento (políticas públicas), Ministério Público, Receita Federal, Ministério do Trabalho e Tribunal de contas	Website Institucional – Informativos mensais – Relatório Anual de Sustentabilidade	Conformidade com as normas estabelecidas pelos órgãos governamentais pertinentes Realização de ciclos de debates para discussão de temas de interesse da sociedade, a exemplo do tema Ética nas relações empresariais.	**Necessidades: Contribuição com as políticas públicas** **Expectativas:** Cumprimento dos requisitos legais que envolve a organização.	Desenvolvimento Sustentável Políticas Públicas Conscientização e educação socioambiental Conscientização sobre a importância da Ética s relações empresariais.

	SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI	GRI 3.12
GRI	**PERFIL**	**PAG**
1.	**ESTRATÉGIA E ANÁLISE**	
1.1	Declaração do detentor do cargo com maior poder de decisão na empresa sobre a relevância da sustentabilidade para a organização e sua estratégia	02
1.2	Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades.	
2.	**PERFIL ORGANIZACIONAL**	
2.1	Nome da Organização.	03
2.2	Principais marcas, produtos ou serviços.	03
2.3	Estrutura operacional da Organização, incluindo principais divisões, unidades operacionais, subsidiárias e *joint ventures*.	03
2.4	Localização da sede da Organização.	04
2.5	Número de países em que opera, nome dos países em que suas principais operações estão localizadas ou são relevantes para as questões da sustentabilidade.	04
2.6	Tipo e natureza jurídica da propriedade.	04
2.7	Mercados atendidos.	05
2.8	Porte da Organização.	05
2.9	Principais mudanças durante o período coberto pelo Relatório referentes a porte, estrutura, expansão de unidades, mudanças na estrutura do capital social etc.	06
2.10	Prêmios recebidos no período coberto pelo Relatório.	06
3.	**PARÂMETROS PARA O RELATÓRIO**	
	PERFIL DO RELATÓRIO	
3.1	Período coberto pelo Relatório (ano contábil/civil) para as informações apresentadas.	01
3.2	Data do Relatório anterior mais recente.	01
3.3	Ciclo de emissão do Relatório.	01
3.4	Dados para contato em caso de perguntas relativas ao relatório ou seu conteúdo.	01
	ESCOPO E LIMITE DO RELATÓRIO	
3.5	Determinação da materialidade, priorização de temas, identificação dos *stakeholders*" contra-capa (incluir uma explicação de como a organização aplicou as orientações para a definição do conteúdo do relatório e princípios relacionados.	01
3.6	Limite do Relatório (países, divisões, instalações etc).	01
3.7	Declaração sobre quaisquer limitações específicas quanto ao escopo ou ao limite do Relatório.	01
3.8	Base para a elaboração do relatório no que se refere a *joint ventures*, subsidiárias, instalações arrendadas, operações terceirizadas e outras organizações que possam afetar a comparabilidade entre períodos e/ ou entre organizações.	01
3.9	Técnicas de medição de dados e as bases de cálculos.	01
3.10	Explicação das consequências de quaisquer reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores e as razões para tais reformulações.	01
3.11	Mudanças significativas em comparação com anos anteriores no que se refere a escopo, limite ou métodos de medição aplicados no Relatório.	01
	SUMÁRIO DE CONTEÚDO DO GRI	
3.12	Tabela que identifica a localização das informações no Relatório.	31
	VERIFICAÇÃO	
3.13	Verificação externa de dados.	01
4.	**GOVERNANÇA, COMPROMISSO E ENGAJAMENTO**	
	GOVERNANÇA	
4.1	Estrutura de governança da Organização, incluindo comitês sob o mais alto órgão de governança responsável por tarefas específicas, tais como estabelecimento de estratégia ou supervisão da organização.	11
4.2	Indicação caso o presidente do mais alto órgão de governança também seja um diretor executivo	11
4.3	Para organizações com uma estrutura de administração unitária, declaração do número de membros independentes ou não-executivos do mais alto órgão de governança.	11
4.4	Mecanismos para que acionistas e empregados façam recomendações ou dêem orientações ao mais alto órgão de governança.	11
4.8	Declaração de Missão e Valores, códigos de conduta e princípios internos relevantes para o desempenho econômico, ambiental e social.	12
	COMPROMISSOS COM INICIATIVAS EXTERNAS	
4.13	Participação em associações (como federações de indústrias) e ou organismos nacionais/internacionais de defesa em que a organização possui assento	13
	ENGAJAMENTO DOS STAKEHOLDERS	
4.14	Relação de grupos de *stakeholders* engajados pela Organização. (Grupos de Interesse).	14
4.15	Base para a identificação e seleção de *stakeholders* com os quais se engajar.	14
4.16	Abordagens para o engajamento dos stakeholders, incluindo a freqüência do engajamento por tipo e por grupos de stakeholders.	14

5. FORMA DE GESTÃO E INDICADORES DE DESEMPENHO			
INDICADORES DE DESEMPENHO ECONÔMICO **ASPECTO: DESEMPENHO ECONÔMICO**			
EC 1	Valor econômico direto gerado e distribuído, incluindo receitas, custos operacionais, remuneração de empregados, doações e outros investimentos na comunidade, lucros acumulados e pagamentos para provedores de capital e governos.	Distribuição do Valor Adicionado	E
EC3	Cobertura das obrigações do plano de pensão de benefício definido que a organização oferece	Distribuição do Valor Adicionado	E
ASPECTO: PRESENÇA NO MERCADO			
EC5	Variação da proporção do salário mais baixo comparado ao salário mínimo local em unidades operacionais importantes.	Remuneração e Benefícios	A
INDICADORES DE DESEMPENHO SOCIAL **ASPECTO: EMPREGO**			
LA1	Total de trabalhadores, por tipo de emprego, contrato de trabalho e região.	Remuneração e Benefícios	E
ASPECTO: RELAÇÕES ENTRE OS TRABALHADORES E A GOVERNANÇA			
LA4	Percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva.	Colaboradores	E
ASPECTO: SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO			
LA6	Percentual dos empregados representados em comitês formais de segurança e saúde, compostos por gestores e por trabalhadores, que ajudam no monitoramento e aconselhamento sobre programas de segurança e saúde ocupacional.	Saúde e Segurança	E
LA7	Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho, por região.	Saúde e Segurança	E
LA8	Programas de educação, treinamento, aconselhamento, prevenção e controle de risco em andamento para dar assistência a empregados, seus familiares ou membros da comunidade com relação a doenças graves.	Saúde e Segurança	E
LA9	Temas relativos à segurança e saúde cobertos por acordos formais com sindicatos.	Saúde e Segurança	A
ASPECTO: TREINAMENTO E EDUCAÇÃO			
LA10	Média de horas de treinamento por ano, por funcionário, discriminadas por categoria funcional.	Educação Corporativa	E
ASPECTO: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES			
LA13	Perfil dos colaboradores e grupos responsáveis pela governança corporativa	Colaboradores	E
LA14	Proporção de salário base entre homens e mulheres, por categoria funcional.	Diversidade	E
INDICADORES DE DESEMPENHO AMBIENTAL ASPECTO:ENERGIA			
EN5	Energia economizada devido a melhorias em conservação e eficiência.	Energia e Água	A
ASPECTO: ÁGUA			
EN8	Total de retirada de água por fonte.	Energia e Água	E
EN10	Percentual e volume total de água reciclada e reutilizada.	Energia e Água	A
ASPECTO: PRODUTOS E SERVIÇOS			
EN26	Iniciativas para mitigar os impactos ambientais de produtos e serviços e a extensão da redução desses impactos.	Desempenho Ambiental	E
ASPECTO: CONFORMIDADE			
EN28	Valor monetário de multas significativas	Desempenho Ambiental	E

ASPECTO: GERAL			
EN30	Total de investimentos e gastos em proteção ambiental, por tipo.	Desempenho Ambiental	A
INDICADORES DE DESEMPENHO REFERENTES A DIREITOS HUMANOS **ASPECTO: PRÁTICAS DE INVESTIMENTO E PROCESSO DE COMPRA**			
HR1	Percentual e numero total de contratos de investimentos que incluam clausulas referentes a direitos humanos	Fornecedores	E
ASPECTO: NÃO- DISCRIMINAÇÃO			
HR 4	Número total de casos de discriminação e as medidas tomadas		
INDICADORES DE DESEMPENHO REFERENTES A DIREITOS HUMANOS **ASPECTO: COMUNIDADE**			
SO1	Natureza, escopo e eficácia de quaisquer programas e práticas para avaliar e gerir os impactos das operações nas comunidades	Sociedade	E
ASPECTO: CONFORMIDADE			
SO8	Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não monetárias resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos.	Governo	E
INDICADORES DE DESEMPENHO REFERENTES A RESPONSABILIDADE PELO PRODUTO **ASPECTO: ROTULAGEM DE PRODUTOS E SERVIÇOS**			
PR5	Práticas relacionadas à satisfação do cliente, incluindo resultados de pesquisas que medem essa satisfação.	Clientes	A

E = indicador essencial **A = indicador adicional**

Informações Corporativas

Endereço: Rua Irmã Maria David, nº 297
Casa Forte, Recife/PE- CEP. 52.061-070
Tel .: (81) 3241-8508
e-mail: jbr@jbr.eng.br

Créditos

Coordenação Geral: Gerente de Talentos, Administração e Finanças
Revisão: Coordenadora do SGI
Aprovação: Diretor Presidente
Site: www.jbr.eng.br