



BLS – Biothermal Logistics Solution

Código de Ética e Conduta

Barueri

2025

SUMÁRIO

CARTA DO CEO.....	3
A QUEM SE APLICA ESTE CÓDIGO	4
COMITÊ DE ÉTICA	4
CANAL DE DENÚNCIA	4
POSTURA PROFISSIONAL	5
MISSÃO.....	5
VISÃO.....	5
VALORES.....	6
RELACIONAMENTO DA BLS	6
BRINDES E HOSPITALIDADES	9
FORNECIMENTO DE INFORMAÇÕES DA BLS	10
DIVERSIDADE E INCLUSÃO.....	10
SUSTENTABILIDADE	10
ÉTICA, ANTICORRUPÇÃO E CONFLITO DE INTERESSES.....	13
FILIAÇÃO A ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS E SINDICATOS	14
PROPRIEDADES DA BLS	16
SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL	16
JORNADA DE TRABALHO, PAUSAS E DESCANSO	17
REMUNERAÇÃO JUSTA E IGUALDADE SALARIAL	19
PROIBIÇÃO DE TRABALHO INFANTIL E FORÇADO	20
SANÇÕES DISCIPLINARES	22
HISTÓRICO DE REVISÕES	27

CARTA DO CEO

Prezados colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros,

É com grande satisfação que apresentamos a nova versão do Código de Ética e Conduta da Biothermal Logistics Solution (BLS), documento que reflete nossa cultura, nossos valores e o compromisso com a integridade em todas as relações.

A BLS é pioneira como integradora de soluções 100% dedicadas à cadeia fria, garantindo a manutenção das condições ideais de temperatura e umidade dos medicamentos e insumos, desde a armazenagem até a entrega final, por meio de sistemas de alto desempenho e soluções logísticas retornáveis inovadoras.

Nosso propósito é apoiar as indústrias de ciências da vida a tornarem realidade suas missões, sempre pautados pela Qualidade, Eficiência, Sustentabilidade. Esses pilares orientam nossas decisões diárias e fortalecem nossa reputação junto ao mercado e à sociedade.

Este Código reafirma compromissos fundamentais: respeito aos direitos humanos, promoção da diversidade, combate a qualquer forma de discriminação, proibição do trabalho infantil e forçado, garantia de condições seguras e saudáveis de trabalho e tolerância zero à corrupção. Também reforça nossa adesão aos 10 Princípios do Pacto Global da ONU e às melhores práticas internacionais, como as diretrizes da OIT e as normas ISO.

Reconhecemos que nenhum documento é capaz de traduzir integralmente os desafios do dia a dia, mas acreditamos que este Código serve como guia essencial para nossas condutas, oferecendo clareza sobre os valores que defendemos e as práticas que esperamos de todos que fazem parte da BLS.

Se este é o seu primeiro contato conosco, seja bem-vindo. Se já caminha ao nosso lado, agradecemos a confiança e parceria. Que este Código seja uma referência constante para mantermos relações de confiança, transparência e responsabilidade, sempre com o olhar voltado para o futuro.

Com estima,

Fabio Tadeu Teixeira Martins

CEO – Biothermal Logistics Solution

A QUEM SE APLICA ESTE CÓDIGO

O Código de Conduta da BLS é aplicável a todos os colaboradores, independente de nível hierárquico, fornecedores, clientes e parceiros da empresa.

COMITÊ DE ÉTICA

O Comitê de Ética é responsável por zelar pela aplicação deste Código, interpretar suas disposições e deliberar sobre os casos submetidos à sua apreciação.

Composição:

- 1 (um) Representante da Diretoria Executiva;
- 1 (um) Representante de Recursos Humanos;
- 1 (um) Representante Jurídico.

Funcionamento:

- Os membros são indicados pela Diretoria Executiva para mandato de 1 (um) ano;
- O Comitê se reúne sempre que necessário, em caráter ordinário ou extraordinário;
- As decisões são tomadas de forma colegiada, garantindo independência e imparcialidade;
- Todos os casos recebidos pelo Canal de Denúncia são encaminhados ao Comitê, que conduz a apuração com sigilo e respeito ao contraditório;
- Relatórios periódicos são elaborados para acompanhamento da alta direção, reforçando a transparência e a melhoria contínua.

CANAL DE DENÚNCIA

A BLS, comprometida com a construção de uma cultura de integridade e transparência, disponibiliza o **Canal de Denúncia – Diz Aqui!** acessível a colaboradores, fornecedores, clientes e parceiros. Esse canal deve ser utilizado para reportar, de forma responsável, qualquer situação em desacordo

com este Código de Ética e Conduta, com normas internas ou com a legislação brasileira vigente.

O canal assegura:

- Confidencialidade: o denunciante pode optar por permanecer anônimo;
- Proteção contrarretaliação: nenhuma forma de represália será tolerada;
- Agilidade: as denúncias são analisadas de forma rápida, justa e imparcial;
- Suporte: o denunciante receberá proteção e acompanhamento sempre que necessário;
- Rastreabilidade: todas as ocorrências são registradas e monitoradas até sua conclusão.

POSTURA PROFISSIONAL

A BLS espera que seus profissionais mantenham sempre uma postura ética, com integridade, visando uma boa concorrência, entrega com qualidade, atendimento com excelência, tratando a todos com cordialidade, respeito e profissionalismo.

Encorajamos que todos mantenham um convívio de respeito, não havendo nenhum tipo de discriminação e que ajam como dono do negócio.

MISSÃO

“We deliver your mission” – Nós entregamos a sua missão.

Oferecer soluções e tecnologias confiáveis e de alta qualidade na cadeia logística (armazenagem e transporte), para que nossos clientes cumpram com seus propósitos e missões, através de processos robustos, amparados por qualidade, eficiência e sustentabilidade, que garantam a integridade e segurança dos produtos sob monitoramento e com controles rígidos nos processos de armazenagem e transporte.

VISÃO

Ser reconhecida como a maior logtech de saúde no Brasil, com foco na segurança dos produtos armazenados e transportados, conforme leis e atos normativos infralegais (resoluções, portarias, decretos, etc.).

VALORES

- Autonomia com Responsabilidade: sabemos o que precisa ser feito para buscarmos os melhores resultados, assumindo nossa responsabilidade.
- Transparência: falamos o que pensamos com comunicação assertiva e não agressiva. Nosso diferencial.
- Inovação: a inquietude e a inovação estão em nosso DNA. A inovação não pode parar.
- Engajamento: fazemos acontecer e estamos unidos para atingir o melhor resultado. Missão dada é missão cumprida.
- Cooperação: trabalhamos em conjunto para que o todo seja sempre maior que a soma das partes. Nosso lema é “We run!”
- Sustentabilidade: colocamos esse pilar em todas nossas atividades, contribuindo para a redução do impacto ambiental e garantindo recursos abundantes para as próximas gerações.
- Paixão por Entregas: somos apaixonados por entregar a sua missão para construir um mundo melhor.
- Qualidade e Eficiência: somos dedicados a entregar nossos objetivos com a máxima qualidade e eficiência.

RELACIONAMENTO DA BLS

COM CLIENTES

Uma das bases de nosso trabalho é a relação com nossos clientes.

Como companhia, devemos manter uma relação ética e profissional com todos nossos clientes, não realizando diferenciação de tratamento por qualquer motivo que seja, buscando realizar nossos trabalhos de forma célere, eficaz e eficiente, atuando sempre com ética, transparência e moralidade.

Nosso dever é garantir que os produtos e serviços ofertados pela BLS correspondam rigorosamente às determinações de nossos clientes no que se refere à armazenagem, transporte e entrega, bem como toda e qualquer determinação que o cliente venha a exigir.

É fundamental que todos nós pautemos nosso relacionamento em consonância com a Lei nº 12.529/2011 (“Lei de Defesa da Concorrência”), sem prejuízo de outras normas aplicáveis.

COM CLIENTES PÚBLICOS

A BLS condena e proíbe, veementemente, qualquer prática de ato que seja realizado em desconformidade com as normas da empresa e em relação às existentes no setor público que visem facilitar ou agilizar a prática de atos a serem praticados pelo poder público.

Além dos cuidados normalmente aplicados aos clientes do setor privado, a relação com o setor público exige também precauções adicionais, especialmente para evitar incorrer em violação das Leis n. 8.666/93 (Lei de Licitações), 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), do Decreto-Lei n. 2.848/40 (Código Penal), e demais legislações federais, estaduais e municipais aplicáveis.

De forma geral, algumas orientações adicionais devem ser observadas, sem prejuízo do colaborador e funcionário sempre atuar com o devido zelo às normas éticas no trato com o setor público, inclusive nas situações não listadas a seguir:

- Não oferecer ou aceitar pagar contrapartida diretamente a funcionários públicos pelo exercício de suas funções, independentemente de haver ou não benefício diretamente à BLS ou a outrem. Em caso de qualquer tentativa de funcionário público exigir contrapartida, o colaborador deve avisar imediatamente o Comitê de Ética e evitar contatos diretos com o funcionário público em questão;
- Não oferecer viagens, almoços, brindes e presentes a funcionários públicos independentemente do valor. Em casos excepcionais, a Diretoria Executiva pode autorizar a compra de brindes, em observância às orientações da Comissão de Ética Pública e em conformidade ao Código de Conduta da Alta Administração Federal. Atualmente, o valor máximo para brindes é de R\$ 100,00 e presentes, de qualquer tipo, são expressamente proibidos;

- Não discutir com concorrentes por e-mail, telefone e/ou pessoalmente condições comerciais e aspectos técnicos de propostas da BLS para licitações vigente, vindouras e/ou passadas;
- Em caso de qualquer tentativa de contatos de concorrentes a respeito de licitações vigentes, vindouras e/ou passadas, o colaborador deve comunicar diretamente a Diretoria Executiva e evitar contatos diretos com o concorrente em questão.

COM FORNECEDORES

A segunda base de nosso trabalho é a relação com nossos fornecedores.

Como companhia, devemos manter uma relação ética e profissional com todos nossos fornecedores, não realizando diferenciação de tratamento por qualquer motivo que seja, e cultivar um relacionamento cordial e de mútuo respeito como forma de fortalecer os laços de negócios.

Temos a obrigação garantir que os produtos e serviços contratados pela BLS correspondam rigorosamente às especificações técnicas negociadas com o fornecedor.

É expressamente proibido sobrepor os interesses pessoais aos interesses dos fornecedores ou, ao contrário, favorecer alguns em detrimento de outros; burlar dispositivos legais ou regulamentos internos para beneficiar fornecedores independentemente de qualquer tipo de relação profissional e/ou pessoal; deixar de agir com boa-fé nas relações de consumo, fazendo com que a empresa corra riscos legais, sofra exposição indesejada na mídia ou perda de credibilidade de seu público consumidor; e cobrar ou aceitar contrapartida diretamente de fornecedores em decorrência do exercício de suas funções dentro da BLS ou para beneficiar determinado fornecedor em detrimento de outro, bem como para, em qualquer medida, sobrepor os interesses dos fornecedores aos interesses da BLS.

COM CONCORRENTES

O contato com concorrentes é algo real e que podem acontecer, em nossa atividade nos encontramos em diversas situações em que encontramos e temos relacionamentos com aquelas empresas que competem contra nós.

Apesar de haver essa competição dentro do mercado, o tratamento deve ser sempre de muita cordialidade e integridade.

Tendo isso em vista, recomendamos que todos os contatos realizados com eles sejam documentados, limitando os assuntos para questões coletivas e públicas, sem discutir nossas condições comerciais e pautar esse relacionamento as normas da Lei de Defesa da Concorrência, sem prejuízo de outras normas aplicáveis.

Havendo qualquer dúvida de um contato, uma conversa, uma situação em que não estejam confortáveis ou entendem que há algo incorreto, orientamos que entrem em contato com o Comitê de Ética para melhor serem aconselhados em como agir.

BRINDES E HOSPITALIDADES

Conforme relatado ao longo de nosso Código de Conduta, a BLS promove seu trabalho baseados em valores éticos, e com isso dispomos que:

Brindes: São itens sem valor comercial distribuídos ou recebidos a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual, estreitamento comercial ou por ocasião de eventos ou datas comemorativas.

Presentes: São itens ou serviços para uso e/ou consumo pessoal, que possuem valor comercial e não se enquadram como brinde.

Hospitalidades: São hospedagens, refeições, deslocamentos (aéreos, marítimos, terrestres etc.) relacionados ou não a atividades de negócios.

Visando manter a conduta ética, só poderão ser recebidos e oferecidos brindes que não ultrapassem o valor de R\$100,00. Em caso de ultrapassar o valor mencionado anteriormente ou haja participação de entes públicos, deve ser reportado ao Comitê de Ética a fim de avaliação.

É importante que sejam documentados os brindes, presentes e hospitalidades em caráter de transparência nos negócios conforme detalhado no DOC-AD-004- Política de Presentes, Brindes e Hospitalidades.

FORNECIMENTO DE INFORMAÇÕES DA BLS

Em necessidade de fornecer algum tipo de informação da BLS, seja para clientes ou fornecedores, devemos observar O POP-AD-010 Política de Segurança da Informação, que é caracterizada pela preservação dos conceitos de:

CONFIDENCIALIDADE: Garante que a informação seja acessível somente pelas pessoas autorizadas, pelo período necessário.

DISPONIBILIDADE: Garante que a informação esteja disponível para as pessoas autorizadas sempre que se faça necessário.

INTEGRIDADE: Garante que a informação esteja completa e íntegra e que não tenha sido modificada ou destruída de maneira não autorizada ou acidental durante o seu ciclo de vida.

Não é permitida o compartilhamento de informações da BLS sem autorização expressa do Gestor Imediato. Em conformidade com a Lei Federal 13.709 de 2018, é automaticamente considerada como confidencial toda informação que envolva dados pessoais sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural.

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

A BLS entende que a construção de um ambiente ético, inclusivo e diverso é também refletida em reconhecimentos externos. A conquista da certificação Great Place to Work (GPTW) reforça nosso compromisso em manter um local de trabalho baseado em confiança, respeito, transparência e valorização das pessoas.

Esse reconhecimento traduz a percepção de nossos colaboradores quanto à qualidade das relações internas e confirma que nossas práticas de gestão de pessoas estão alinhadas às melhores referências nacionais e internacionais.

Mais do que uma distinção, o GPTW é para nós um compromisso contínuo de:

- Promover igualdade de oportunidades, sem discriminação;
- Estimular a diversidade em todos os níveis da organização;
- Garantir um ambiente de trabalho saudável, seguro e colaborativo;

- Valorizar o engajamento e a voz dos colaboradores como parte essencial da nossa cultura.

Assim, reafirmamos que a certificação GPTW não é um objetivo final, mas sim uma consequência natural da conduta ética, do respeito às pessoas e da prática constante dos valores que sustentam a nossa organização.

SUSTENTABILIDADE

A BLS entende a sustentabilidade como um dos pilares fundamentais de sua atuação, integrando aspectos ambientais, sociais e de governança (ESG) em todas as suas operações e decisões estratégicas. Nosso compromisso vai além do cumprimento legal: buscamos gerar valor para colaboradores, clientes, parceiros e para a sociedade, assegurando a preservação do meio ambiente e o respeito aos direitos humanos.

Compromissos Ambientais

- Cumprimento integral da legislação ambiental vigente, normas técnicas e diretrizes internacionais.
- Gestão responsável de energia: redução do consumo, eficiência energética e incentivo ao uso de fontes renováveis.
- Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE), com metas alinhadas ao compromisso com o Movimento Ambição Net Zero.
- Gestão responsável de resíduos, com práticas de economia circular, priorizando redução, reutilização e reciclagem. Participação ativa no Movimento Conexão Circular.

Compromissos Sociais

- Promoção de condições de trabalho seguras e saudáveis, em conformidade com a legislação trabalhista brasileira e ISO 45001/2018.
- Valorização da diversidade e inclusão, garantindo igualdade de oportunidades e combate à discriminação.
- Repúdio ao trabalho infantil e forçado em toda a cadeia de valor.
- Movimento Educa 2030: participação ativa no movimento que promove educação de qualidade, qualificação e desenvolvimento contínuo dos colaboradores e comunidades.
- Apoio a programas sociais e comunitários voltados à saúde, bem-estar, educação e qualidade

de vida.

Compromissos de Governança

- Transparência total na condução dos negócios, alinhada ao movimento Transparência 100%, reforçando integridade e credibilidade.
- Inclusão de cláusulas socioambientais e éticas nos contratos de fornecedores, fortalecendo práticas de compras sustentáveis.
- Monitoramento contínuo da cadeia de suprimentos com base em critérios sociais, ambientais e de compliance.
- Divulgação periódica de indicadores de sustentabilidade em relatórios estruturados, alinhados aos GRI Standards.

Movimentos da Ambição 2030

A BLS participa ativamente dos compromissos da Ambição 2030, integrando seus princípios estratégicos às nossas práticas:

- Educa 2030 – fomentar a educação, a capacitação e a qualificação de colaboradores, parceiros e comunidades;
- Transparência 100% – assegurar a divulgação clara e acessível de práticas, resultados e compromissos éticos;
- Conexão Circular – adotar modelos de economia circular, reduzindo o desperdício e maximizando o reaproveitamento de recursos;
- Net Zero – reduzir progressivamente nossas emissões de gases de efeito estufa, com metas baseadas na ciência e validadas pelo SBTi, para neutralidade até 2050.

Princípios Globais e Certificações

- Adoção dos 10 Princípios do Pacto Global da ONU, reforçando compromissos em Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção.
- Busca contínua de certificações reconhecidas (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001) para atestar conformidade e melhoria contínua.
- Participação em avaliações externas, como a EcoVadis, assegurando transparência e credibilidade junto

aos stakeholders.

ÉTICA, ANTICORRUPÇÃO E CONFLITO DE INTERESSES

A BLS mantém políticas robustas contra corrupção, fraude, conflito de interesses e violação da segurança da informação.

O conflito de interesses ocorre quando o interesse pessoal ou monetários divergentes com o que entendemos na BLS. Entendemos como corrupção todo o abuso de poder ou de autoridade visando uma vantagem para si.

São diretrizes obrigatórias:

- Proibição de qualquer forma de propina ou vantagem indevida;
- Due diligence de integridade em terceiros e fornecedores;
- Procedimentos formais de aprovação para transações sensíveis (brindes, viagens, hospitalidades);
- Treinamentos periódicos de prevenção à corrupção e fraude.

A partir dessa definição, elencamos algumas ações que consideramos como conflitos de interesses, não se limitando a:

- A contratação ou indicação de parentes de colaboradores da BLS, até o 3º grau de parentesco, é permitida desde que haja comprovação formal da capacidade técnica do candidato e que não exista relação de subordinação direta com o colaborador já integrante da empresa;
- Favorecer parentes ou pessoas de seu relacionamento por qualquer funcionário da BLS no exercício de suas atividades, seja com parceiros externos ou colaboradores internos
- Favorecer parente ou amigo na seleção ou promoção, sem que sejam observados os critérios técnicos pertinentes;

- Influenciar decisões de outras áreas que possam beneficiar terceiros com os quais se tenha algum tipo de vínculo;
- Remover equipamento ou material de qualquer dos negócios da empresa sem autorização formal necessária;
- É vedado realizar negociações, em nome da BLS ou de seus negócios, sem autorização prévia da Diretoria Executiva. Todas as contratações e aquisições devem estar acompanhadas de comprovações documentais, incluindo cotações ou orçamentos comparativos, que assegurem que o fornecedor escolhido representa a melhor opção em termos técnicos, financeiros e de conformidade ética.

Encorajamos que nossos colaboradores se declarem como moralmente impedidos de realizar algum tipo de ação quando entenderem que possa caracterizar conflitos de interesses ao atuarem em nome da BLS.

Ainda, se não tiverem certeza se alguma ação for ou não for um conflito de interesses, recomendamos que entrem em contato como Comitê de Ética, que é o órgão que detêm o poder de determinar se tal ação é ou não um conflito de interesses.

Todo colaborador (independente de cargo hierárquico), deve se comprometer com a Lei 12.846/13 (Lei Anticorrupção) e atuar ativamente contra ações que visam prometer, oferecer, autorizar, induzir ou conceder qualquer coisa de valor a outra pessoa e/ou empresa.

Todo tipo de propina, seja financeira ou não, é expressamente proibida e será punido com o devido rigor.

Em casos em que o poder público esteja investigando qualquer colaborador (independente de grau hierárquico) da BLS, a empresa se prontifica a fornecer todas as informações solicitadas a fim de contribuir com as investigações em curso.

FILIAÇÃO A ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS E SINDICATOS

A BLS reconhece e respeita integralmente o direito constitucional de seus colaboradores de se filiarem a sindicatos, associações de classe, conselhos profissionais e quaisquer outras organizações públicas ou privadas de caráter representativo. Esse direito é também respaldado

pelas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pelas legislações nacionais, que garantem a liberdade de associação e a negociação coletiva.

Direitos dos Colaboradores

- Liberdade plena de se associar ou não a sindicatos e organizações representativas de sua categoria profissional;
- Direito de participar de assembleias, reuniões e atividades sindicais, desde que fora do horário de trabalho ou mediante liberação formal prevista em convenção ou acordo coletivo;
- Garantia de não sofrer qualquer forma de retaliação, discriminação ou prejuízo em razão de sua filiação, atuação ou participação sindical.

Deveres e Limites

- Os colaboradores devem exercer sua participação sindical ou associativa em caráter estritamente pessoal, sem vincular ou comprometer o nome da BLS;
- Apenas os representantes legais da empresa estão autorizados a se manifestar em nome da organização em fóruns, sindicatos, associações setoriais ou organizações públicas;
- É vedado utilizar recursos, informações, instalações ou tempo de trabalho da empresa para atividades de cunho sindical, político-partidário ou associativo, salvo quando formalmente autorizado pela Direção.

Compromisso da BLS

- A BLS compromete-se a manter um ambiente de respeito, diálogo e cooperação, reconhecendo o papel dos sindicatos e associações como legítimos representantes dos trabalhadores;
- Nas negociações coletivas, a empresa atuará com transparência, boa-fé e espírito de colaboração, buscando sempre soluções que promovam equilíbrio e benefícios mútuos;
- A empresa repudia expressamente qualquer ato de perseguição, assédio, intimidação ou

restrição à liberdade sindical.

PROPRIEDADES DA BLS

Todo tipo de material, produto e serviços criados pela empresa é de propriedade única e exclusiva da BLS, sendo vedada a utilização indevida e antiética dessas informações.

PATRIMÔNIO: Todos nós, colaboradores e parceiros, somos responsáveis pelo uso, pela manutenção e pela proteção do patrimônio da BLS, assim como suas dependências e equipamentos. O acesso e o uso de hardwares, softwares, equipamentos e qualquer outro bem BLS devem ser restritos à atividade profissional.

INTELECTUAL: Sobre propriedade intelectual e informações confidenciais, é vedado o uso para fins particulares que não estejam de acordo com a estratégia de negócio da BLS. Todos os dados produzidos e mantidos em nossos sistemas são invioláveis e o uso de informações privilegiadas que possam colocar em risco a imagem e reputação da empresa é estritamente proibida.

LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: Em consonância com a Lei 13.709/18 (LGPD), os dados pessoais de nossos colaboradores estão assegurados e não serão compartilhados com terceiros, protegendo todas as informações pessoais de nossa equipe.

SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL

A BLS assegura condições de trabalho seguras e saudáveis, em conformidade com as regulamentações nacionais e ISO 45001/2018.

Nosso compromisso é eliminar ou reduzir riscos ocupacionais por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), garantindo:

- Fornecimento de EPI/EPC adequados;
- Treinamentos periódicos de saúde e segurança;
- Planos de emergência e simulados;
- Consultas médicas ocupacionais;

- Direito do trabalhador de interromper atividades em caso de risco grave e iminente, sem prejuízo de seus direitos.

JORNADA DE TRABALHO, PAUSAS E DESCANSO

A BLS cumpre integralmente a legislação trabalhista nacional, respeitando os direitos constitucionais dos trabalhadores e os princípios de condições de trabalho dignas, em conformidade com a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) e as diretrizes da OIT (Organização Internacional do Trabalho).

Jornada de Trabalho

- A jornada de trabalho respeitará o limite máximo previsto em lei, salvo regimes especiais autorizados por convenção coletiva ou legislação específica;
- A empresa mantém sistemas de controle de jornada eletrônico para registro adequado da entrada, saída e intervalos;
- Alterações na jornada, escalas diferenciadas ou regimes especiais (ex.: turnos, revezamentos) serão comunicados de forma transparente e prévia aos colaboradores.
- Todos os colaboradores recebem treinamentos específicos e periódicos sobre legislação trabalhista, normas internas e boas práticas de saúde e segurança relacionadas à sua jornada de trabalho;
- A BLS adota escala de terceiro turno (noturno) em determinadas operações, assegurando o pagamento dos adicionais previstos em lei e o respeito às normas de saúde ocupacional;
- Nos casos de revezamento ou trabalho em turnos, a empresa garante que sejam observados os intervalos legais, o descanso semanal remunerado e os cuidados necessários para a prevenção de fadiga e riscos associados ao trabalho noturno.

Horas Extras e Compensações

- O trabalho extraordinário será sempre remunerado com adicional legal ou compensado por meio de banco de horas, conforme previsto em acordo ou convenção coletiva;

- Nenhum colaborador poderá ser compelido a realizar horas extras além do limite permitido pela lei;
- Situações excepcionais de jornada atípica serão devidamente formalizadas e acompanhadas pelo setor de Recursos Humanos.
- A jornada semanal padrão da BLS é de 44 horas, distribuídas conforme acordado em contrato individual de trabalho ou convenção coletiva;
- A empresa adota acordos de compensação de horas, possibilitando a redução ou dispensa de trabalho em determinados dias da semana, desde que respeitado o limite legal e garantido o descanso semanal remunerado;
- Todo acordo de compensação será registrado formalmente, com ciência do colaborador, assegurando transparência, legalidade e equilíbrio entre as necessidades operacionais da empresa e a qualidade de vida dos colaboradores.

Pausas e Intervalos

- São assegurados os intervalos legais para repouso e alimentação, variando de acordo com a jornada contratada;
- O uso adequado das pausas faz parte das medidas de saúde e segurança ocupacional, contribuindo para a prevenção de fadiga, acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

Descanso Semanal Remunerado e Feriados

- Todo colaborador terá direito a descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos;
- O trabalho realizado em domingos e feriados será compensado ou remunerado conforme previsto na legislação e em convenções coletivas.

Compromisso da BLS

- Garantir a conciliação entre vida profissional e pessoal, respeitando limites de jornada e

incentivando práticas de bem-estar;

- Promover ambiente de trabalho equilibrado, saudável e conforme as normas de Segurança e Saúde Ocupacional (SSO);
- Reforçar que a gestão de jornada deve estar sempre alinhada aos princípios de respeito, dignidade e valorização humana.

REMUNERAÇÃO JUSTA E IGUALDADE SALARIAL

A BLS compromete-se a garantir que todos os seus colaboradores recebam uma remuneração justa, transparente e compatível com o mercado, de acordo com a legislação trabalhista e convenções coletivas vigentes.

Remuneração Básica e Benefícios

- Nenhum colaborador receberá valor inferior ao salário-mínimo nacional ou ao piso definido em convenção coletiva da categoria;
- São assegurados todos os benefícios legais (férias, 13º salário, FGTS, adicionais previstos em lei) e os benefícios corporativos concedidos pela empresa: assistência médica, odontológica, seguro de vida, auxílio refeição, vale transporte entre outros.
- Estrutura de remuneração revisada periodicamente para assegurar competitividade e atratividade frente ao mercado.

Igualdade Salarial e Não Discriminação

- A BLS adota e cumpre rigorosamente a Lei nº 14.611/23, garantindo igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens que exerçam função idêntica, com a mesma produtividade e perfeição técnica;
- É expressamente vedada qualquer forma de discriminação salarial por motivo de gênero, raça, cor, idade, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, estado civil, religião ou qualquer outra condição;

- Auditorias internas periódicas serão realizadas para monitorar a equidade salarial e corrigir eventuais distorções.

Promoções, Progressões e Transparência

- Critérios de promoção e progressão salarial são claros, objetivos e documentados, considerando desempenho, competências técnicas, meritocracia e necessidade organizacional;
- Todos os colaboradores têm direito a acesso claro e atualizado às políticas de cargos, salários e desenvolvimento de carreira, assegurando transparência, igualdade de oportunidades e compreensão dos critérios utilizados nos processos de progressão e promoção.;
- Decisões relacionadas a remuneração ou promoção serão tomadas com base em critérios técnicos, sem influência de favoritismos ou conflitos de interesse.

Incentivos e Reconhecimento

- Reconhecimento de práticas inovadoras, de melhoria contínua e de comportamentos alinhados ao Código de Ética e Conduta e aos valores da empresa;
- Incentivo à capacitação e ao desenvolvimento profissional como forma de valorização do capital humano.

PROIBIÇÃO DE TRABALHO INFANTIL E FORÇADO

A BLS mantém tolerância zero em relação ao trabalho infantil, forçado ou degradante, tanto em suas operações quanto em toda a sua cadeia de fornecedores, parceiros e prestadores de serviço. A BLS proíbe o trabalho infantil, salvo na condição de aprendiz a partir de 14 anos, conforme a lei.

Trabalho Infantil

- É vedada a contratação de menores de 18 anos, em conformidade com a Constituição Federal (art. 7º, XXXIII) e a CLT;
- A contratação de jovens a partir de 14 anos é permitida apenas na condição de aprendiz,

respeitando as regras da Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000) e assegurando ambiente adequado de formação e proteção;

- A BLS repudia qualquer forma de exploração econômica de crianças e adolescentes, em consonância com as Convenções nº 138 e 182 da OIT;
- Em programas de aprendizagem, a empresa assegura condições de trabalho seguras, educativas e compatíveis com a jornada escolar do jovem aprendiz.

Trabalho Forçado e Degradante

- A BLS proíbe expressamente qualquer prática de trabalho forçado, servidão por dívida, tráfico de pessoas, exploração ou condições análogas à escravidão, conforme o Código Penal Brasileiro e a Convenção nº 29 da OIT;
- É igualmente vedada a submissão de trabalhadores a condições degradantes de trabalho, como excesso de jornada, restrição de liberdade, retenção de documentos pessoais ou pagamento de salários inferiores ao mínimo legal;
- Todos os colaboradores devem atuar de forma vigilante, comunicando imediatamente ao Comitê de Ética qualquer indício ou suspeita de práticas relacionadas ao trabalho forçado ou degradante.

Compromisso com a Cadeia de Valor

- A BLS estende esses compromissos a todos os seus fornecedores, parceiros e prestadores de serviço, exigindo cláusulas sociais específicas em contratos e realizando monitoramento contínuo;
- Em casos de descumprimento identificado, a empresa aplicará medidas corretivas imediatas, incluindo rompimento da relação comercial quando necessário;
- Programas de due diligence socioambiental e auditorias de fornecedores são aplicados para verificar o cumprimento desses princípios.

Compromisso da BLS

- Proteger os direitos fundamentais de crianças, adolescentes e trabalhadores, conforme as legislações nacionais;
- Contribuir para a erradicação do trabalho infantil e forçado no Brasil, alinhando-se às metas globais da Agenda 2030 da ONU (ODS 8.7);
- Garantir que nossas operações e relações comerciais estejam em total conformidade com as normas nacionais e internacionais de direitos humanos e trabalho decente.

SANÇÕES DISCIPLINARES

As medidas disciplinares têm por finalidade corrigir condutas inadequadas, prevenir reincidências e preservar um ambiente de trabalho ético, seguro e inclusivo. Todas as sanções são aplicadas pelo Comitê de Ética ou pela Gestão, respeitando a legislação vigente, as normas internas da BLS e os princípios de proporcionalidade e razoabilidade.

O descumprimento de normas administrativas e de conduta pelo empregado, que interfere negativamente no convívio social do ambiente de trabalho e/ou afeta diretamente o exercício da atividade laboral, é passível de sanções disciplinares.

As sanções disciplinares terão por finalidade disciplinar e instruir/educar os colaboradores para evitar a repetição do ato gravoso que a originou.

Infrações Leve

Condutas que não afetam de forma significativa a integridade da empresa, mas prejudicam a organização ou o convívio.

Exemplos:

- Atrasos reiterados sem justificativa;
- Uso indevido de equipamentos de trabalho sem gerar risco direto;
- Falta de cordialidade ou postura inadequada;

- Desatenção a procedimentos administrativos internos.

Medidas aplicáveis:

- Advertência verbal;
- Advertência escrita em caso de reincidência.
- Obrigatoriedade de participação em treinamento de conduta e segurança

Infrações Média

Condutas que afetam o ambiente de trabalho, expõem a empresa a riscos moderados ou comprometem a segurança e a dignidade de pessoas.

Exemplos:

- Descumprimento de normas de segurança e saúde ocupacional (NRs, PGR, uso de EPIs);
- Atos de discriminação ou tratamento desigual entre colegas;
- Recusa injustificada em seguir procedimentos do SGI ou compliance;
- Uso indevido de informações internas não confidenciais;
- Ausências injustificadas que prejudiquem a atividade.

Medidas aplicáveis:

- Advertência escrita;
- Suspensão de até 3 dias;
- Obrigatoriedade de participação em treinamento de conduta e segurança.

Infrações Grave

Condutas que violam princípios fundamentais do Código de Ética e Conduta, expõem a empresa a

riscos jurídicos/reputacionais relevantes ou atentam contra a dignidade, segurança e direitos de colaboradores, clientes ou parceiros.

Exemplos:

- Assédio moral ou sexual;
- Fraude, corrupção, suborno ou conflito de interesses;
- Vazamento de informações confidenciais ou uso indevido de dados pessoais (violação da LGPD);
- Trabalho infantil ou forçado em qualquer parte da cadeia;
- Roubo, furto ou desvio de bens da empresa;
- Recusa em interromper atividade de risco grave e iminente.

Medidas aplicáveis:

- Suspensão imediata;
- Aplicação de suspensão administrativa, quando necessária e devidamente fundamentada, como medida cautelar para a apuração dos fatos, sem caráter punitivo antecipado, observados o devido processo interno, a ampla defesa e o contraditório;
- Dispensa por justa causa;
- Encaminhamento do caso às autoridades competentes (quando aplicável).

Observações Gerais

- Todas as sanções devem ser registradas formalmente nos sistemas internos da BLS.
- O colaborador terá direito à ampla defesa e contraditório em todos os processos disciplinares.
- As medidas aplicadas não excluem responsabilidades civis e criminais quando houver

violação de lei.

- O Comitê de Ética avaliará reincidências e poderá aplicar penalidades mais severas em caso de repetição da conduta.

DEFINIÇÕES

Este documento utiliza os seguintes termos, ou abreviações:

Item	Definição
CEO	Chief Executive Officer
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
EPC	Equipamentos de Proteção Coletiva
EPI	Equipamentos de Proteção Individual
ESG	Environmental, Social and Governance (Ambiental, Social e Governança)
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
GEE	Gases de Efeito Estufa
GRI	Global Reporting Initiative
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018)
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ONU)
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PGR	Programa de Gerenciamento de Riscos
POP	Procedimento Operacional Padrão

SGI	Sistema de Gestão Integrado
SSO	Saúde e Segurança Ocupacional

HISTÓRICO DE REVISÕES

Número	Revisão	Data	Requer Treinamento	Histórico
MAN-GQ-009	A	24/08/2021	Sim	Emissão inicial.
MAN-GQ-009	B	10/10/2022	Sim	Inclusão da cláusula sobre penalidades
MAN-GQ-009	C	20/01/2023	Sim	Revisão do documento com suporte da consultoria
MAN-GQ-009	D	08/11/2023	Não	Adequação do logo
DOC-AD-001	4	04/09/2023	Sim	Alteração do código do procedimento para adequar a estrutura de documentos do SGI Inclusão dos itens de Segurança e Saúde Ocupacional, Jornada de Trabalho, Remuneração Justa. Revisão dos itens de liberdade de associação, não discriminação, diversidade, trabalho infantil, direitos humanos. Detalhar as medidas disciplinares