

GOVERNANÇA CORPORATIVA
— GRUPO BP ONE

CÓDIGO

DE ÉTICA

E CONDUTA

BP ONE GROUP

Conjunto de princípios e normas de conduta aplicáveis a todas as unidades do ecossistema BP One Group.

VERSÃO 1.0

maio / 2026

Aprovação: Conselho de Administração / CEO

APRESENTAÇÃO

Mensagem da Alta Administração

Caros colaboradores, parceiros, fornecedores e clientes do Grupo BP One,

Construir um ecossistema integrado de Full Marketing, Trade Service & Commerce com atuação em todo o território nacional exige mais do que excelência operacional, tecnologia proprietária e capilaridade. Exige um compromisso permanente com a ética e com a integridade em cada decisão, em cada contrato, em cada interação.

Este Código de Ética e Conduta consolida os princípios que orientam a forma como o Grupo BP One faz negócios e se relaciona com pessoas. Ele não substitui o bom senso nem a legislação aplicável; ao contrário, oferece um referencial claro para que cada um, em qualquer nível hierárquico ou função, saiba exatamente o que se espera dele e o que pode esperar da organização.

Nosso lema é *"fazer nossos clientes venderem mais e melhor"*. Adicionamos a ele uma premissa inegociável: fazê-lo sempre dentro da lei, com transparência e respeito a todos. Não há resultado, por mais expressivo, que justifique a violação dos valores expressos neste documento.

Transformar sem complicar. Crescer com integridade.

Controle de Versão

VERSÃO	DATA	ELABORAÇÃO	REVISÃO	APROVAÇÃO
1.0	19/05/2026	Compliance	Comitê de Ética	Conselho / CEO

CAPÍTULO 1

1. Sobre este Código

O presente Código de Ética e Conduta ("Código") é o documento normativo de mais alta hierarquia em matéria de comportamento ético e integridade no Grupo BP One, composto pela holding 3 BP Participações S.A. e por suas sociedades controladas BP One Publicidade e Propaganda Ltda., SYN.GO Marketing Digital Ltda., BP Retail e Marketing Ltda., BP Inova Inovação e Tecnologia Ltda., BP One Logística Ltda. e BP Full Commerce & Full Marketing Service Ltda.

Objetivos

1. Consolidar os princípios éticos que orientam a atuação do Grupo, em coerência com sua missão, visão, valores e compromissos;
2. Definir padrões de conduta esperados nas relações internas e externas, no Brasil e no exterior;
3. Estabelecer critérios objetivos para a identificação e o tratamento de dilemas éticos;
4. Operacionalizar os fundamentos de Conduta Ética, Transparência, Integridade, Prestação de Contas, Equidade, Compliance e Responsabilidade Corporativa do Manual de Boas Práticas (MBP);
5. Servir de base interpretativa para as demais políticas do Programa de Integridade do Grupo, em especial a Política Antissuborno e Anticorrupção (PAA) e a Política de Prevenção e Combate à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo.

Hierarquia normativa

Este Código integra o sistema de Governança Corporativa do Grupo BP One. Em caso de conflito aparente entre este Código e outra norma interna, prevalecerá sempre a interpretação mais protetiva à integridade. Em hipótese alguma as normas internas podem contrastar com legislações aplicáveis.

CAPÍTULO 2

2. A quem se aplica

Este Código aplica-se, sem exceção, a:

- ▶ Sócios, administradores, conselheiros, diretores, gerentes, coordenadores, líderes, analistas, assistentes, estagiários, jovens aprendizes, demais colaboradores das sociedades do Grupo e prestadores de serviços, independentemente do regime jurídico;
- ▶ Empresas e profissionais terceirizados que atuem nas instalações do Grupo, em seus eventos, hubs, ativações de trade marketing e operações logísticas;
- ▶ Fornecedores, parceiros comerciais, representantes, agentes, despachantes, consultores, advogados externos e demais terceiros que atuem em nome ou em interesse do Grupo;
- ▶ Clientes, no que diz respeito ao tratamento que esperam receber e às condutas inadmissíveis, que repudiamos em quaisquer relações comerciais.

A todos os destinatários é exigida a leitura, compreensão e adesão formal a este Código, mediante assinatura do Termo de Ciência e Compromisso (Anexo I) no momento da admissão, contratação ou início do relacionamento com o Grupo, e a cada revisão substancial do documento.

CAPÍTULO 3

3. Nossos pilares institucionais

A conduta ética no Grupo BP One se fundamenta em quatro pilares institucionais, dos quais todo o conteúdo deste Código deriva.

Missão / Causa

Potencializar marcas, produtos e vendas, por meio das soluções e serviços do nosso ecossistema, no Brasil e no mundo.

Visão

Tornar-se o ecossistema B2B mais completo das Américas.

Valores

Integridade, Colaboração, Protagonismo, Ousadia e Resiliência.

Cultura & Mentalidade

Sonhar grande. Espírito de Dono. Gente boa. Gente do bem. Gente que faz.

CAPÍTULO 4

4. Valores Traduzidos em Conduta

Os valores do Grupo BP One não são abstrações: eles se expressam em comportamentos diários, observáveis e exigíveis. A tabela abaixo apresenta a tradução prática de cada valor:

VALOR BP ONE	SIGNIFICADO INSTITUCIONAL	TRADUÇÃO PRÁTICA NESTE CÓDIGO
Integridade	Agir com ética, coerência, honestidade, transparência e senso de justiça. Alinhar pensamentos, palavras e ações, mantendo postura correta em qualquer situação.	- Fazer o que é certo, mesmo quando ninguém está olhando. - Não aceitar nem oferecer propina. - Não utilizar cargos, recursos ou o ecossistema em benefício próprio. - Agir com justiça, independentemente de hierarquia, classe, acordos ou interesses. - Tratar todas as pessoas com respeito e imparcialidade.
Colaboração	Atuar de forma conjunta entre pessoas, equipes e unidades, compartilhando habilidades e competências para atingir objetivos comuns.	Trabalhar em equipe, valorizando a diversidade de opiniões. Compartilhar informações de forma clara e transparente. Construir relações baseadas em proximidade, parceria e confiança. Buscar soluções conjuntas, colocando o resultado coletivo acima do individual. Praticar o respeito mútuo em todas as interações.
Protagonismo	Assumir responsabilidade pelas próprias decisões e ações, individuais ou coletivas. Fazer acontecer, deixando de ser espectador para se tornar agente ativo de transformação.	Demonstrar iniciativa e autonomia. Buscar evolução contínua e aprendizado constante. Ter atitude para resolver problemas. Assumir responsabilidades e responder pelos resultados. Exercitar autoridade técnica e comportamental.
Ousadia	Agir com coragem para inovar, sair da zona de conforto e tomar	Pensar fora da caixa e propor novas soluções.

VALOR BP ONE	SIGNIFICADO INSTITUCIONAL	TRADUÇÃO PRÁTICA NESTE CÓDIGO
	decisões responsáveis, mesmo diante de riscos.	Ter coragem para tomar decisões difíceis. Inovar com responsabilidade. Adaptar-se rapidamente às mudanças. Demonstrar ambição saudável e criatividade.
Resiliência	Superar adversidades, aprender com os erros e fortalecer-se diante dos desafios. Errar rápido, aprender rápido e evoluir continuamente.	Encarar erros como oportunidades de aprendizado. Manter equilíbrio emocional em situações de pressão. Adaptar-se a mudanças e cenários adversos. Recuperar-se rapidamente após dificuldades. Persistir com foco e determinação.

CAPÍTULO 5

5. Conduta nas Relações Internas

5.1. TRATAMENTO, RESPEITO E DIGNIDADE

A relação no ambiente empresarial pauta-se pela cortesia e pelo respeito, independentemente da posição hierárquica, área, unidade, gênero, raça, cor, origem, religião, orientação sexual, identidade de gênero, idade, condição física ou qualquer outro marcador identitário. Todos os colaboradores têm direito a um ambiente de trabalho respeitoso, seguro e livre de qualquer forma de humilhação.

É vedado o uso de palavras ofensivas, gestos depreciativos, brincadeiras de mau gosto, exposição vexatória de colegas em reuniões ou meios eletrônicos e qualquer comportamento que comprometa a dignidade do outro.

5.2. DIVERSIDADE, INCLUSÃO E EQUIDADE

O Grupo valoriza a diversidade como elemento de força, criatividade e qualidade decisória. Aplica políticas afirmativas de inclusão (gênero, raça, pessoas com deficiência, LGBTQIA+, pessoas 50+) e adota práticas de recrutamento responsável, sem discriminação.

- ▶ Decisões de admissão, promoção, transferência, remuneração e desligamento devem basear-se exclusivamente em critérios técnicos, meritocráticos e de adequação ao cargo;
- ▶ É vedada qualquer prática discriminatória;
- ▶ A diversidade nas equipes deve ser promovida ativamente.

5.3. VEDAÇÃO AO ASSÉDIO EM TODAS AS SUAS FORMAS

O Grupo BP One repudia e veda integralmente toda forma de assédio, em qualquer nível hierárquico e em qualquer ambiente associado à atividade profissional, presencial ou virtual:

- ▶ Assédio moral: conduta abusiva, reiterada, sistemática e prolongada, exposta por palavras, gestos, escritos ou comportamentos, que humilhe, constranja ou desestabilize emocionalmente o colaborador, em desrespeito ao art. 5º, X, da Constituição Federal;
- ▶ Assédio sexual: constrangimento por meio de palavras, gestos ou condutas com conotação sexual, com ou sem hierarquia funcional, conforme tipificado no art. 216-A do Código Penal e demais normas correlatas;
- ▶ Assédio organizacional: imposição sistemática de metas inatingíveis, jornadas exaustivas, controle excessivo, isolamento social do colaborador ou exposição pública de baixo desempenho;
- ▶ Assédio digital: utilização de aplicativos de mensagem, redes sociais ou e-mail corporativo para reproduzir condutas das modalidades acima.

Hierarquia, antiguidade ou volume de resultados não justificam, em nenhuma hipótese, conduta de assédio.

Toda situação suspeita deve ser comunicada ao Canal de Compliance, com a garantia de anonimato, confidencialidade e não retaliação. A investigação será conduzida pelo Compliance, com apoio do RH e do Jurídico, observados o contraditório e a ampla defesa.

5.4. DIREITOS HUMANOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO

O Grupo cumpre todos os acordos de trabalho, o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990) e os tratados internacionais de direitos humanos. São absolutamente vedadas:

- ▶ Mão de obra infantil, sob qualquer modalidade ou disfarce;
- ▶ Mão de obra de menor de 18 anos em locais insalubres, perigosos ou em horário noturno (entre 22h e 5h);
- ▶ Trabalho forçado, degradante ou em condições análogas à de escravo, conforme art. 149 do Código Penal;
- ▶ Manutenção de relação comercial com fornecedores que se utilizem das práticas acima.

5.5. SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR

- ▶ O Grupo investe em saúde, segurança e qualidade de vida do trabalhador;
- ▶ Todos os colaboradores devem utilizar equipamentos de proteção individual e coletiva quando aplicável, especialmente em hubs logísticos, eventos e operações de ativação;
- ▶ Acidentes, incidentes e quase-acidentes devem ser imediatamente reportados ao RH;
- ▶ É vedado o exercício da atividade sob efeito de bebida alcoólica, substâncias entorpecentes ilícitas ou medicamentos que comprometam a capacidade laboral.

5.6. USO RESPONSÁVEL DOS ATIVOS DO GRUPO

Os bens, sistemas, marcas, equipamentos, veículos, dados e tempo de trabalho são ativos do Grupo, devendo ser utilizados de forma íntegra, eficiente e com finalidade profissional. É vedado:

- ▶ Uso pessoal de bens, sistemas, materiais promocionais, brindes destinados a clientes, veículos ou cartões corporativos para fins estranhos à atividade profissional;
- ▶ Apropriação, ainda que temporária, de materiais, ferramentas, dispositivos ou informações de propriedade do Grupo, clientes ou fornecedores;
- ▶ Uso de e-mail corporativo, plataformas internas e softwares licenciados para fins estranhos à atividade profissional;
- ▶ Instalação de softwares não autorizados ou de origem desconhecida em equipamentos do Grupo;
- ▶ Cessão de senhas e credenciais a terceiros, ainda que outros colaboradores.

5.7. CONFIDENCIALIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS (LGPD)

6. Toda informação não pública obtida em razão do cargo é confidencial, mesmo após o término do vínculo com o Grupo, por prazo mínimo de 5 anos;
7. É vedado revelar, comentar, postar ou compartilhar com terceiros (inclusive familiares) dados estratégicos, comerciais, financeiros, técnicos, de clientes, fornecedores ou colaboradores;

8. Dados pessoais de colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros serão tratados conforme a Lei nº 13.709/2018 (LGPD), respeitando-se os princípios da finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade, transparência, segurança, prevenção, não discriminação e responsabilização;
9. Incidentes de segurança da informação (vazamento, acesso indevido, perda de dispositivos) devem ser comunicados imediatamente ao Encarregado pelo Tratamento de Dados (DPO) e à TI;
10. É vedado o uso de informação privilegiada (não pública) em proveito próprio ou de terceiros.

5.8. CONDUTA EM MÍDIAS SOCIAIS

Manifestações públicas dos colaboradores em redes sociais, blogs, podcasts e demais meios eletrônicos podem repercutir sobre a reputação do Grupo, ainda que postadas em caráter pessoal.

- ▶ É vedado postar, compartilhar ou comentar conteúdos discriminatórios, ofensivos, com apologia à violência, conteúdo de cunho sexual ou que exponha o Grupo, clientes, fornecedores ou colegas ao ridículo;
- ▶ Apenas porta-vozes oficialmente designados podem se manifestar em nome do Grupo;
- ▶ Conteúdos relacionados a clientes (peças publicitárias, eventos, ativações) só podem ser divulgados com expressa autorização do cliente e da área Comercial;
- ▶ É vedado o uso indevido de marcas, logotipos e materiais audiovisuais de propriedade do Grupo ou de seus clientes sem autorização devida.

CAPÍTULO 6

6. Conduta nas Relações Externas

6.1. RELACIONAMENTO COM CLIENTES

Os clientes são parceiros estratégicos e razão de ser do Grupo. Devem ser atendidos com:

- ▶ Cortesia, eficiência e clareza nas informações, sempre respeitando os acordos e contratos firmados;
- ▶ Honestidade quanto a prazos, escopos, custos e riscos das entregas;
- ▶ Comunicação tempestiva de qualquer fato relevante que possa afetar a execução do projeto;
- ▶ Sigilo absoluto sobre informações estratégicas, planos de mídia, dados comerciais e materiais em desenvolvimento;
- ▶ Vedação à oferta, promessa ou pagamento de comissão irregular ("kickback") a funcionários de clientes para obtenção, manutenção ou ampliação de contratos.

6.2. RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES E PARCEIROS

A escolha dos fornecedores baseia-se em critérios puramente profissionais, técnicos e reputacionais, por meio de processos pré-determinados de concorrência e cotação, observando-se a melhor relação custo-benefício:

- ▶ É vedada a contratação de fornecedores que pratiquem ou tenham praticado atos ilícitos, fraudes, suborno, corrupção, lavagem de dinheiro ou que utilizem mão de obra infantil ou análoga à escrava;
- ▶ Os contratos e acordos com fornecedores conterão, obrigatoriamente, cláusula anticorrupção e cláusula de aderência a este Código e à PAA;
- ▶ Fornecedores serão submetidos à due diligence de integridade em nível compatível com o risco, conforme item 10 da PAA;
- ▶ É vedado ao colaborador favorecer fornecedor com o qual mantenha vínculo afetivo, familiar ou societário não declarado.

6.3. RELACIONAMENTO COM CONCORRENTES

A concorrência leal sempre regerá as relações com empresas concorrentes. O respeito às demais empresas ocorrerá nos exatos termos de como esperamos ser tratados. Em conformidade com a Lei nº 12.529/2011, é absolutamente vedado:

- ▶ Combinar preços, descontos, condições comerciais ou divisão de mercado, clientes ou regiões com concorrentes;
- ▶ Trocar informações sensíveis (preços futuros, custos, margens, estratégia comercial, dados de clientes específicos) com competidores, ainda que em eventos setoriais;
- ▶ Coordenar participação em processos licitatórios públicos ou privados ("cartel de licitação");
- ▶ Praticar denúncia caluniosa, difamação ou veiculação de informação falsa contra concorrente;

- ▶ Aliciar de forma desleal colaboradores ou clientes de concorrentes.

6.4. RELACIONAMENTO COM O PODER PÚBLICO

O relacionamento do Grupo com o Poder Público observará integralmente a PAA e a legislação aplicável, em especial:

- ▶ Vedação à oferta, promessa ou entrega de qualquer vantagem indevida a agente público, conforme arts. 333 e 337-B do Código Penal e art. 5º da Lei nº 12.846/2013;
- ▶ Vedação aos chamados "pagamentos de facilitação", ainda que de pequena monta;
- ▶ Participação em licitações regida pela Lei nº 14.133/2021, com vedação a conluio, frustração, direcionamento ou fraude documental;
- ▶ Contribuições políticas a partidos, candidatos e comitês eleitorais são vedadas pelo Grupo e por suas controladas, conforme entendimento consolidado a partir da ADI 4.650/STF.

6.5. RELACIONAMENTO COM A IMPRENSA

- ▶ Manifestações públicas em nome do Grupo somente serão realizadas por porta-vozes formalmente designados pelo CEO ou pela Diretoria;
- ▶ Demandas da imprensa devem ser encaminhadas, sem comentários prévios, à área de Comunicação Institucional;
- ▶ Em caso de crise ou exposição midiática, o protocolo de gestão de crise será conduzido pela Diretoria, com apoio do Jurídico e do Compliance.

6.6. RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE E RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

O Grupo BP One assume compromissos ESG concretos, voltados ao impacto positivo nas comunidades onde atua:

- ▶ Programas de inclusão social, com recrutamento responsável e investimento em capacitação de colaboradores;
- ▶ Apoio a causas sociais e ambientais (campanhas de doação, plantio de árvores, coleta seletiva, descarte consciente);
- ▶ Adoção de práticas sustentáveis em hubs (descarte correto de plástico, papelão, vidro, madeira), na nova sede (captação de água da chuva, energia fotovoltaica, iluminação LED) e na seleção de fornecedores logísticos com selo verde;
- ▶ Vedação a qualquer prática que comprometa o meio ambiente ou que descumpra as normas ambientais federais, estaduais ou municipais.

CAPÍTULO 7

7. Integridade nos Negócios

7.1. ANTISSUBORNO E ANTICORRUPÇÃO

O Grupo BP One adota tolerância zero a qualquer forma de corrupção, suborno ou vantagem indevida, em conformidade com a Lei nº 12.846/2013 e legislação correlata, nos exatos termos da Política Antissuborno e Anticorrupção (PAA), parte integrante do Programa de Integridade do Grupo, à qual se remete o leitor para a regulamentação detalhada das condutas vedadas, dos limites de brindes, presentes e hospitalidades, e das obrigações para com agentes públicos e privados.

7.2. CONFLITO DE INTERESSES

Todo colaborador deve agir no exclusivo interesse do Grupo, abstendo-se de atuar em situações nas quais interesses pessoais, familiares, financeiros ou comerciais possam comprometer, real ou potencialmente, a imparcialidade de suas decisões.

A tabela abaixo apresenta as principais situações de conflito de interesses identificadas, com a conduta esperada do colaborador:

SITUAÇÃO	DESCRIÇÃO	CONDUTA ESPERADA
Vínculo familiar ou afetivo	Contratação, supervisão direta ou avaliação de cônjuge, companheiro(a), parente até 3º grau ou pessoa com vínculo afetivo equiparável.	Comunicar imediatamente à Controladoria e ao Compliance; abster-se de participar da decisão; redistribuir a função.
Participação societária	Titularidade, direta ou indireta, em empresa cliente, fornecedora, prestadora de serviço ou concorrente do Grupo.	Declarar a participação no momento da admissão e a cada alteração; obter autorização prévia da Diretoria para manter o vínculo.
Atividade externa	Exercício, paralelo ao vínculo com o Grupo, de atividade que possa concorrer ou conflitar com os interesses da empresa.	Comunicar previamente por escrito; obter autorização do gestor imediato e do Compliance.
Negócios com partes relacionadas	Operações comerciais com amigos, ex-colegas ou outras partes próximas, mesmo sem parentesco.	Declarar a relação; submeter a contratação ao Compliance; observar critérios técnicos e de mercado.
Recebimento de vantagens	Ofertas de presentes, viagens, hospitalidades ou descontos	Observar os limites previstos na PAA; recusar e reportar o que exceder os parâmetros.

SITUAÇÃO	DESCRIÇÃO	CONDUTA ESPERADA
	peçoais por fornecedores ou clientes.	
Uso de informação privilegiada	Conhecimento, em razão do cargo, de informação não pública que possa afetar decisão econômica de terceiro.	Vedado uso ou repasse, ainda que sem ganho próprio; manter sigilo por prazo mínimo de 5 anos após o término do vínculo.

Toda situação de conflito, real ou aparente, deve ser comunicada por escrito à Controladoria e ao Compliance no prazo de 5 dias úteis da ciência.

7.3. PRESENTES, BRINDES E HOSPITALIDADES

O oferecimento e o recebimento de presentes, brindes e hospitalidades observará integralmente os limites e procedimentos da PAA, em especial:

- ▶ Brindes institucionais sem valor comercial relevante, com logotipo do Grupo, distribuídos de forma indistinta, são permitidos, observados os limites por destinatário;
- ▶ Presentes personalizados a colaboradores oferecidos por fornecedores dependem de autorização formal do Compliance;
- ▶ Hospitalidades (refeições, viagens, hospedagem) só são admitidas quando razoáveis, com agenda profissional comprovada e custeio compatível com a praxe de mercado;
- ▶ Em qualquer hipótese envolvendo agente público, aplica-se o regime mais rigoroso previsto na PAA.

7.4. DOAÇÕES E PATROCÍNIOS

Doações e patrocínios obedecem ao fluxo formal de aprovação previsto no MBP:

- ▶ Aprovação pelo CEO, com documentação prévia que identifique a entidade beneficiada (sócios, acionistas, diretores e principais executivos);
- ▶ Declaração de inexistência de conflito de interesses entre a entidade beneficiada e o Grupo;
- ▶ Registro contábil em rubrica específica, segregada e auditável;
- ▶ Vedação absoluta a doações a partidos políticos, candidatos e comitês eleitorais.

7.5. PREVENÇÃO À LAVAGEM DE DINHEIRO

O Grupo observa rigorosamente a Lei nº 9.613/1998 e atua para impedir que sua estrutura seja utilizada para ocultar ou dissimular a natureza, origem ou propriedade de bens, direitos ou valores provenientes de infração penal. Para tanto:

- ▶ Toda contraparte é submetida a due diligence proporcional ao risco, inclusive identificação de beneficiários finais;
- ▶ Pagamentos e recebimentos em espécie acima dos limites legais são vedados;

- ▶ Operações atípicas, valores incompatíveis com o porte da contraparte ou estruturas societárias opacas devem ser reportadas ao Compliance;
- ▶ Aplicam-se as comunicações ao COAF nos termos da regulamentação, quando exigíveis.

CAPÍTULO 8

8. Propriedade Intelectual e Sigilo

- ▶ Os registros fotográficos, audiovisuais, relatórios, peças criativas e demais materiais produzidos pelas sociedades do Grupo no contexto de eventos, campanhas e ativações de clientes pertencem ao respectivo cliente, sendo vedada sua utilização para portfólio, publicidade ou divulgação em qualquer meio sem autorização prévia e expressa;
- ▶ Obras intelectuais produzidas pelos colaboradores no exercício de suas funções são de titularidade do Grupo, observados os direitos morais do autor (Lei nº 9.610/1998);
- ▶ É vedada a utilização indevida de marcas, logotipos, identidades visuais ou outros sinais distintivos pertencentes ao Grupo, aos clientes, fornecedores ou terceiros;
- ▶ A obrigação de sigilo permanece em vigor após o término do vínculo com o Grupo, pelo prazo mínimo de 5 anos.

CAPÍTULO 9

9. Registros, Controles e Veracidade das Informações

- ▶ Todas as operações financeiras serão escrituradas de forma completa, exata e tempestiva, em conformidade com a legislação contábil e fiscal;
- ▶ É vedada a constituição de fundos, reservas, contas ou rubricas com finalidade dissimulada ou para utilização discricionária sem amparo documental (vedação a "caixa dois");
- ▶ Despesas de representação, brindes, hospitalidades, viagens e patrocínios serão registradas em rubricas próprias e segregadas;
- ▶ Reembolsos exigem comprovação documental hábil e finalidade legítima;
- ▶ Relatórios internos e externos, demonstrações financeiras, prestação de contas a clientes e respostas a autoridades devem refletir exclusivamente a realidade dos fatos.

CAPÍTULO 10

10. Canal de Compliance

O Grupo BP One mantém Canal de Compliance interno e externo para o recebimento de dúvidas ou denúncias acerca do seu Programa de Integridade e condutas relacionadas, com garantia de:

- ▶ Anonimato, sempre que assim desejar o manifestante;
- ▶ Confidencialidade no tratamento das informações;
- ▶ Apuração imparcial, conduzida por instância sem subordinação direta aos envolvidos;
- ▶ Vedação absoluta a retaliação.

Canais disponíveis

- ▶ Email do Compliance: compliance@bpone.group
- ▶ Canal anônimo: site institucional do Grupo, aba "Compliance", aberta a clientes, fornecedores, parceiros e qualquer interessado, inclusive o público interno.

Categorias de manifestação

- ▶ Uso inadequado ou desvio de recursos da empresa;
- ▶ Questões ambientais;
- ▶ Conduta de fornecedores e prestadores de serviço;
- ▶ Ação discriminatória (verbal, física ou escrita);
- ▶ Segurança do trabalho;
- ▶ Assédio sexual, moral e organizacional;
- ▶ Conflitos de interesses;
- ▶ Aspectos contábeis, financeiros e de auditoria;
- ▶ Fraude em contratos, informes ou registros;
- ▶ Outras violações a este Código, à PAA ou à legislação aplicável.

CAPÍTULO 11

11. Não Retaliação

Nenhum colaborador ou terceiro será objeto de retaliação, em qualquer forma, por reportar de boa-fé, ainda que sem confirmação posterior, possível violação a este Código. Constituem condutas vedadas, sujeitas a sanção autônoma:

- ▶ Demissão, rebaixamento, transferência ou redução de funções motivadas pela manifestação;
- ▶ Assédio, ostracismo (ato de afastar, isolar ou banir um indivíduo do convívio social, de um grupo ou de suas atividades habituais), exposição ou perseguição do denunciante;
- ▶ Tentativa de identificar denunciante anônimo;
- ▶ Indução, induzimento ou coação para retratação.

Denúncias comprovadamente falsas, formuladas com má-fé, constituem ilícito disciplinar autônomo e poderão ensejar responsabilização cível e penal independente.

CAPÍTULO 12

12. Sanções Aplicáveis

A violação a este Código sujeitará o infrator a medidas disciplinares proporcionais à gravidade da conduta, ao dolo ou culpa, aos antecedentes funcionais e ao impacto institucional, sem prejuízo da responsabilização cível, administrativa e penal cabíveis.

GRAVIDADE	CARACTERIZAÇÃO	MEDIDA APLICÁVEL
Leve	Inobservância de procedimento interno sem prejuízo material ou reputacional; primeira ocorrência.	Orientação formal e/ou advertência verbal documentada.
Média	Reincidência em conduta leve, descumprimento de regra clara deste Código, sem dolo.	Advertência escrita e plano de adequação de conduta.
Grave	Conduta dolosa que viole princípios deste Código; assédio; uso indevido de informação privilegiada; conflito de interesses não declarado.	Suspensão disciplinar de até 30 dias, com perda de remuneração no período (art. 474, CLT).
Gravíssima	Atos de corrupção, suborno, fraude, lavagem de dinheiro, retaliação a denunciante, conduta tipificada como crime relacionada à atividade.	Rescisão contratual por justa causa (art. 482, CLT), destituição de cargo de administração e comunicação às autoridades competentes.

Sanções aplicáveis a terceiros

- ▶ Notificação para esclarecimentos no prazo de 5 dias úteis;
- ▶ Suspensão imediata dos pagamentos pendentes vinculados à conduta;
- ▶ Rescisão contratual unilateral por justa causa, com fundamento em cláusula resolutória expressa;
- ▶ Inscrição em cadastro interno de fornecedores impedidos;
- ▶ Cobrança de perdas e danos e demais indenizações cabíveis.

CAPÍTULO 13

13. Vigência, Gestão e Revisão

- ▶ Este Código entra em vigor em 01/08/2026 a partir de sua aprovação pelo Conselho de Administração e/ou CEO, sendo de cumprimento obrigatório a partir desta data;
- ▶ A gestão deste Código compete ao Compliance, com apoio do RH, sob supervisão do CEO e do Conselho;
- ▶ Será objeto de avaliação anual de efetividade e revisão ordinária a cada 24 meses, ou extraordinariamente quando: (i) houver alteração legislativa relevante; (ii) ocorrerem incidentes que demonstrem necessidade de aperfeiçoamento;
- ▶ Os casos omissos serão dirimidos pelo Compliance, com posterior reporte ao CEO;
- ▶ Este documento será disponibilizado na intranet do Grupo e publicado no sítio eletrônico institucional, para conhecimento de terceiros e da sociedade em geral, em observância ao princípio da transparência;
- ▶ Treinamentos obrigatórios sobre o conteúdo deste Código serão realizados na admissão de cada colaborador e em ciclos anuais de reciclagem.