



**ALCOHOL & OTHER DRUGS
USE CONTROL POLICY**

**POLÍTICA DE CONTROLE
CONTRA O USO DE ÁLCOOL E
OUTRAS DROGAS**

DOC NUMBER:

REVISION: 4

DATE: 4/03/2024

DOCUMENT OWNER: Human Resources

REVIEWED BY: Andrew Storrie

TRANSLATION BY: Marcelo Chaves

REVISION	REVISION DATE	UPDATES TO THIS REVISION
Rev. 1	21-02-2023	B. Lefebvre
Rev. 1	02-03-2023	Matheus Fontenele – Valenca Lawyer Firm
Rev. 1	03-03-2023	Final Draft Review
Rev. 2	08-05-2023	Professional Drivers – Claudinei Alves
Rev. 2	21-06-2023	LP Gignac
Rev. 3	16-10-2023	Marcos Cangussu
Rev. 4	04-03-2024	H&S / Medical / Security / HR / Legal / Site Services / Operations



TABLE OF CONTENTS

1. PURPOSE.....	4
2. SCOPE	4
3. DEFINITIONS & ABBREVIATIONS	4
4. ROLE AND RESPONSIBILITIES.....	6
4.1 Project Director / Site General Manager / Construction Manager.....	6
4.2 Human Resources Manager.....	6
4.3 Occupational Health.....	6
4.4 All Workers	6
4.5 Contractor Mandated by BRAZAURO	6
4.6 First Responder and Paramedic.....	7
5. REQUIREMENTS.....	7
5.1 Prohibited Activities	7
5.2 Restricted Medication	8
5.3 Screening for Duty Fitness.....	9
5.4 Fit for Duty Evaluation.....	10
5.5 Consequence Management-for all Workers	11
6. RECORDS.....	13
6.1 Compliance Program Monitoring	13
6.2 Confidentiality of Records	13

ÍNDICE

1. OBJETIVO.....	4
2. APLICAÇÃO	4
3. DEFINIÇÕES E ABREVIATURAS.....	4
4. FUNÇÃO E RESPONSABILIDADES.....	6
4.1 Diretor do Projeto / Gerente Geral site / Gerente da Construção.....	6
4.2 Gerente de Recursos Humanos.....	6
4.3 Medicina do Trabalho	6
4.4 Todos os Trabalhadores	6
4.5 Fornecedores contratados pela BRAZAURO	6
4.6 Socorrista e paramédico	7
5. REQUISITOS	7
5.1 Atividades proibidas.....	7
5.2 Medicamento Controlado.....	8
5.3 Triagem de Pronto Socorro de Trabalho	9
5.4 Aptidão para avaliação de serviço	10
5.5 Consequências para Todos os Trabalhadores	11
6. REGISTROS.....	13
6.1 Acompanhamento do programa de compliance	13
6.2 Confidencialidade dos registros	13



1. PURPOSE

Alcohol or drug use at work, as well as excessive use outside of work, can have adverse effects on the workplace, on our safety, the safety of our colleagues, and the well-being of our families.

The purpose of this policy is, namely, to:

- Demonstrate BRAZAURO's commitment to ensuring a safe and healthy workplace for all Workers.
- Ensure that all persons present on BRAZAURO sites can work in an environment free of alcohol and drug use and abuse and describe BRAZAURO's expectations and requirements in relation to the foregoing.

All BRAZAURO exploration sites, construction sites, mining sites and offices have a zero-tolerance policy in the workplace. The use or abuse of Unauthorized Substances (as defined in Section 5 below) are not permitted on these sites.

All recordings, information, interviews, reports, statements, memoranda, or test results received by the Company associated with this proceeding are confidential communications and will only be used in proceedings relating to an action taken by the Company.

2. SCOPE

This policy is applicable to all activities under the control of BRAZAURO, including activities undertaken by 3rd parties working on behalf of, or at the direction of the Company.

3. DEFINITIONS & ABBREVIATIONS

BRAZAURO or the Company

Brazauro Recursos Minerais S.A

Worker

Person hired by BRAZAURO or by a contractor mandated by BRAZAURO.

1. OBJETIVO

O uso de álcool ou drogas no trabalho, bem como o uso excessivo fora do trabalho, podem ter efeitos adversos no local de trabalho, em nossa segurança, na segurança de nossos colegas e no bem-estar de nossas famílias.

O objetivo desta política é, em particular:

- Demonstrar o compromisso da BRAZAURO em garantir um local de trabalho seguro e saudável para todos os Trabalhadores.
- Assegurar que todos nos sites da BRAZAURO possam trabalhar em um ambiente livre do uso e abuso de álcool e drogas, e descrever as expectativas e exigências da BRAZAURO a esse respeito.

Todos os locais de exploração, construção, mineração e escritórios da BRAZAURO têm uma política de tolerância zero no local de trabalho. O uso ou abuso de Substâncias Não Autorizadas (conforme definido na Seção 5 abaixo) não é permitido nesses sites.

Todas as gravações, informações, entrevistas, relatórios, declarações, memorandos ou resultados de testes recebidos pela Empresa associados a este processo são comunicações confidenciais e serão usadas apenas em processos relacionados a uma ação tomada pela Empresa.

2. APLICAÇÃO

Esta política se aplica a todas as atividades sob o controle da BRAZAURO, incluindo atividades realizadas por terceiros trabalhando em nome ou sob a direção da Empresa.

3. DEFINIÇÕES E ABREVIATURAS

BRAZAURO ou a Empresa

Brazauro Recursos Minerais S.A.

Trabalhador

Pessoa empregada pela BRAZAURO ou empregada de um fornecedor da BRAZAURO.



Lawful Substances

Substances which an individual may lawfully possess, or use, but which can impair physical or mental capacity of a Worker.

Professional Driver

Brazauro employee or contractor hired by Brazauro who has a driving position in the employment contract.

Paramedic

Also designates the first responder, the nurse and the site Doctor.

Reasonable Suspicion

A reasonable belief held by a Brazauro leader that a Worker:

- May be using, possessing or impaired by any Unlawful Substance or an Unauthorized Substance,

Accident / Incident

Involvement in an on-the-job accident/incident or near miss accident/incident at site.

Unlawful Substances

Substances which have been declared as unlawful and prohibited by Brazilian legislation or any other substances or materials, the manufacture, sale, purchase, transfer, use or possession of which are prohibited by applicable legislation.

Unauthorized Substances

For the purpose of this policy, Unauthorized Substances are:

- Alcoholic beverages (except designed events by Brazauro).
- Cannabis, Cocaine, Heroin and other narcotics.
- A Lawful Substance that is being abused or where there is a pattern of improper use (i.e., abuse / misuse of medication).
- A Lawful Substance used in a proper manner, but which may result in the impairment of a Worker's physical or mental capacity and of which the Worker has not previously informed management (i.e., Restricted Medication).

Substâncias Legais

Substâncias que uma pessoa pode possuir ou usar legalmente, mas que podem prejudicar sua capacidade física ou mental como Trabalhador.

Motorista Profissional

Empregado Brazauro ou empregado de Empreiteira contratado pela Brazauro que tem cargo de motorista no contrato de trabalho.

Paramédico

Também designa o socorrista, a enfermeira e o médico do local.

Suspeita Razoável

Uma suspeita razoável levantada por algum líder da Brazauro de que um Trabalhador:

- Usa, possui ou está sob influência de uma Substância Ilegal ou Substância Não Autorizada,

Acidente / Incidente

Envolvimento em um acidente/incidente ou quase acidente/incidente dentro da Empresa.

Substâncias Ilegais

Substâncias declaradas ilícitas e proibidas pela legislação brasileira ou qualquer outra substância ou material cuja fabricação, venda, compra, transferência, uso ou posse sejam proibidos pela lei aplicável.

Substâncias Não Autorizadas

Para efeitos desta política, as Substâncias Não Autorizadas incluem:

- Bebidas alcoólicas (exceto em eventos promovidos pela BRAZAURO).
- Maconha, Cocaína, Heroína e outros entorpecentes.
- Uma Substância Legal que está sujeita a abuso ou há um padrão de uso inapropriado (por exemplo, abuso ou uso indevido de medicamento).
- Uma Substância Legal usada de maneira apropriada, mas que pode causar uma redução na capacidade física ou mental de um Trabalhador e da qual o Trabalhador não informou a administração com antecedência (por exemplo, Medicamento Controlado).



- Unlawful Substances.

4. ROLE AND RESPONSIBILITIES

4.1 Project Director / Site General Manager / Construction Manager

The Project Director / Site General Manager / Construction Manager are responsible for ensuring that this policy is implemented and applied at their workplace in compliance with the requirements set out herein.

4.2 Human Resources Manager

The Human Resources Manager is responsible for implementing this policy and overseeing any corrective, administrative or disciplinary measures provided for herein.

4.3 Occupational Health

Responsible for conducting alcohol and drug testing on Workers randomly appointed by Security following appropriate standards to obtain reliable results.

Responsible to designate, receive and evaluate toxicological tests for employees and contractors hired as drivers, moving equipment personnel (e.g. crane) and similar functions

4.4 All Workers

Workers are responsible for compliance with this policy; to ensure they are able to perform their duties safely for themselves and for the safety of others on site who may be affected by their activities; for notifying management where they believe any other Worker in the workplace may be affected by any Unauthorized Substance; and for notifying their immediate supervisor of their use of any substances which may affect their ability to work.

4.5 Contractor Mandated by BRAZAURO

Contractors mandated by BRAZAURO are responsible for protecting the health and safety of their Workers and for assigning suitable Workers to tasks requested by BRAZAURO. Contractors must ensure that their Workers comply with Brazauro's policies and the present Drug and Alcohol Policy.

Responsible for forwarding and submitting to BRAZAURO Department of Occupational Health for evaluation, toxicological test on their employees hired as drivers,

- Uma Substância Ilegal.

4. FUNÇÃO E RESPONSABILIDADES

4.1 Diretor do Projeto / Gerente Geral Site / Gerente da Construção

O Diretor do Projeto / Gerente Geral Site / Gerente da Construção garantem que esta política seja implementada e executada em seu local de trabalho de acordo com os requisitos aqui estabelecidos.

4.2 Gerente de Recursos Humanos

O Gerente de Recursos Humanos é responsável pela implementação desta política e pela gestão de qualquer medida corretiva, administrativa ou disciplinar nela prevista.

4.3 Medicina do Trabalho

Responsável por realizar os testes de álcool e drogas nos Trabalhadores indicados randomicamente pela equipe de Segurança Patrimonial seguindo os padrões apropriados para obtenção de resultados fidedignos.

Responsável em indicar, receber e avaliar teste toxicológico em empregados e contratados admitidos como Motorista, Operadores de equipamentos móveis (por exemplo guindastes) e outros cargos similares

4.4 Todos os Trabalhadores

Os Trabalhadores são responsáveis por cumprir esta política, tomando as medidas necessárias para garantir a sua segurança e a daqueles que possam ser afetados por suas atividades, notificando a gerência quando houver motivos para acreditar que outro Trabalhador no local de trabalho pode estar sob influência de alguma Substância Não Autorizada e notificar seu superior imediato sobre qualquer substância que possa prejudicar a capacidade de trabalho.

4.5 Fornecedores contratados pela BRAZAURO

Os fornecedores contratados pela BRAZAURO são responsáveis por proteger a saúde e segurança de seus Trabalhadores e por designar Trabalhadores adequados para as tarefas solicitadas pela BRAZAURO. Os fornecedores devem garantir que os trabalhadores designados cumpram as políticas da BRAZAURO como esta.

Responsáveis em encaminhar para realização e apresentar à avaliação da Medicina do Trabalho da BRAZAURO, teste toxicológico em seus empregados admitidos como Motorista,



moving equipment personnel (e.g. crane) and similar functions.

4.6 First Responder and Paramedic

One member of medical team at site is responsible for collecting a sample for a drug or alcohol screening test in accordance with this policy.

The Paramedic organizes transportation to the medical center or elsewhere when necessary and is responsible of the chain of custody to ensure the integrity and the compliance of each sample by tracking its handling and storage from sample collection to final disposal.

5. REQUIREMENTS

5.1 Prohibited Activities

All BRAZAURO exploration sites, construction sites, mining sites and offices have a zero-tolerance policy in the workplace. The use or abuse of Unauthorized Substances are not permitted on these sites.

Due to safety requirements, there is a strict zero tolerance policy for Workers who arrive at work under the influence of alcohol, cannabis or drugs and/or whose ability to work safely is impaired by any way through consumption. Unauthorized substances.

For the avoidance of doubt, the required alcohol level at all BRAZAURO sites is 0.00 when a Worker is at the site and below the 0.08 level when a Worker arrives at the site during their off-duty period.

If a Worker arrives at the site during their off-duty period with an alcohol level above 0,08, a new test must be done before the shift and the level must be 0,00.

For the Workers that arrive at site and start to work in the same day the result must be 0,00.

The activities listed hereafter are not consistent with providing and maintaining a safe workplace and, as such, are strictly prohibited. The following list is not intended to be exhaustive:

- The manufacture, consumption, sale, purchase, transfer, use or possession of Unauthorized Substances on Company sites or while conducting Company business.

Operadores de equipamentos móveis (por exemplo guindastes) e outros cargos similares.

4.6 Socorrista e Paramédico

Um membro da equipe médica do local é responsável por coletar uma amostra para teste de álcool ou drogas de acordo com esta política.

O Paramédico organiza o transporte para o centro médico ou outro local quando necessário e é responsável pela cadeia de custódia e garantia da integridade e conformidade de cada amostra, rastreando seu manuseio e armazenamento desde a coleta da amostra até a eliminação final.

5. REQUISITOS

5.1 Atividades proibidas

Todos os locais de exploração, construção, mineração e escritórios da BRAZAURO têm uma política de tolerância zero no local de trabalho. O uso ou abuso de Substâncias Não Autorizadas não é permitido nesses sites.

Devido aos requisitos de segurança, existe uma rigorosa política de tolerância zero para os Trabalhadores que cheguem ao trabalho sob a influência de álcool, maconha ou drogas e/ou cuja capacidade de trabalhar com segurança seja prejudicada de alguma forma pelo consumo de Substâncias Não Autorizadas

Para evitar dúvidas, a exigência de nível de álcool em todos os sites da BRAZAURO é de 0,00 quando um Trabalhador está no local de trabalho e abaixo do nível de 0,08 quando um Trabalhador chega ao site durante seu período de descanso.

Caso um Trabalhador apresente nível acima de 0,08 quando chegar ao site durante seu período de descanso, um novo teste será realizado antes do início seu turno de trabalho, devendo o resultado ser 0,00.

Para os casos de Trabalhadores que cheguem ao site e comecem a trabalhar no mesmo dia, o resultado deve ser 0,00.

As atividades descritas abaixo não são compatíveis com a manutenção de um local de trabalho seguro e, portanto, são estritamente proibidas. A lista a seguir não é exaustiva:

- A fabricação, consumo, venda, compra, transferência, uso ou posse de Substâncias Não Autorizadas nas dependências da Empresa ou no curso das atividades da Empresa.



- Engaging in safety critical activities when impaired by Unauthorized Substances.
- Failing to notify a supervisor if taking Restricted Medication.
- Refusing to submit to a search of one's person or possessions on Company site.
- Refusing to provide a sample as part of a drug or alcohol test required by this policy.
- Any attempt to contaminate or substitute a sample.
- Failure to attend a test within one hour of the request.

5.2 Restricted Medication

The use of Restricted Medication must be declared by Workers to the Paramedic upon commencement of employment or contract and at any time as required thereafter, in all cases before beginning to work.

Restricted Medication are those a medical monitoring is necessary and prescriptions are valid for 30 (thirty) days.

If case of doubt as to whether a medication taken by the Worker is a Restricted Medication within the meaning of this policy, the Worker must declare such medication to medical clinic, safeguarded doctor-patient confidentiality.

Workers do not need to disclose the exact reason for the Restricted Medication to the medical clinic.

If the Restricted Medication is administered with a prescription, a proof of prescription may be requested to be given to the Company physician.

The supervisor in consultation with the Company physician (if required) shall determine the need for any restrictions on the Worker's duties.

Workers taking Restricted Medication are strictly prohibited from performing any safety-critical duties until they have been cleared by Company physician.

No disciplinary action will be taken against a Worker solely because they have self-reported Restricted Medication use.

- Envolver-se em atividades de risco de segurança sob a influência de Substâncias Não Autorizadas.
- Deixar de notificar um supervisor sobre a ingestão de Medicamento Controlado.
- Recusar-se a submeter-se à busca de sua pessoa e/ou bens no site da Empresa.
- Recusar-se a fornecer uma amostra para qualquer teste de drogas ou álcool exigido por esta política.
- Qualquer tentativa de adulterar ou substituir uma amostra.
- Não comparecimento a um centro de testagem dentro de uma hora após a solicitação.

5.2 Medicamento Controlado

O uso de Medicamento Controlado deve ser declarado pelos Trabalhadores para o Paramédico no início do contrato de trabalho e a qualquer momento se necessário, porém, em todos os casos, antes de começar a trabalhar.

Medicamento Controlado é aquele que necessita de acompanhamento médico periódico e receitas atuais que tem validade por 30 (trinta) dias.

Em caso de dúvida sobre se um medicamento tomado por um Trabalhador é um Medicamento Controlado na acepção desta política, o Trabalhador deve declarar o medicamento ao centro médico, sendo respeitado o sigilo médico-paciente.

O Trabalhador não é obrigado a revelar ao seu supervisor o motivo exato de tomar o Medicamento Controlado em questão.

Se o Medicamento Controlado for administrado com receita médica, um comprovante da receita pode ser solicitado para ser entregue ao médico da Empresa.

O supervisor, em consulta com o médico da Empresa (se necessário), determinará a necessidade de quaisquer restrições às funções do Trabalhador.

Os Trabalhadores que tomam Medicamento Controlado são estritamente proibidos de desempenhar quaisquer funções com risco de segurança até que tenham sido liberados pelo médico da Empresa.

Nenhuma ação disciplinar será tomada contra um Trabalhador pela única razão de que este último autodeclarar o uso de um Medicamento Controlado.



Before submitting to a drug or alcohol test, the Worker will be asked to declare any medications taken that may affect the result.

Consent may be requested to contact the prescribing doctor (if applicable) and levels will be compared to normal comparative amounts.

5.3 Screening for Duty Fitness

All Workers must report to work "fit for work" and able to perform assigned tasks safely and without limitation caused by the consumption or sequelae of Unauthorized Substances.

The following drug and alcohol tests are part of the Company's fitness for duty testing:

- **Post-accident / incident:** Testing will be required of Workers involved in an accident or near miss or conducted and unsafe act that had potential consequence.
- **Reasonable Suspicion:** Testing will be required when a reasonable suspicion arises that a Worker is suspected of being under the influence of alcohol or drug impaired.
- **Self-Test – Special event (designed by Brazauro):** If an employee, contractor, or visitor has consumed alcohol at any of the Company sponsored locations or believes they may be under the effects of alcohol, the worker is expected to self-test their alcohol level before reporting to work on their upcoming shift.
- **Random testing:** Random testing may be performed on site. A process will be put in place to select Workers at random. This process will include:
 - Alcohol - 100% (one hundred percent) of Workers arriving at site.
 - Drugs - 5% (five percent) of workers arriving at site.
 - A random selection will be made by Security at site entrance or any other workplace. A random list of selected workers and test results will be retained by Human Resources.

Antes de se submeter a um teste de drogas ou álcool, o Trabalhador será solicitado a declarar qualquer medicamento tomado que possa afetar o resultado.

Poderá ser solicitada uma autorização para entrar em contato com o médico de prescrição (se aplicável) e os níveis serão comparados aos valores comparativos normais.

5.3 Triagem de Prontidão de Trabalho

Todos os Trabalhadores devem comparecer ao trabalho "aptos para o serviço" e capazes de realizar as tarefas atribuídas com segurança e sem limitações causadas pelo uso ou efeitos de Substâncias Não Autorizadas.

Os seguintes testes de drogas e álcool fazem parte da aptidão para o serviço da Empresa:

- **Pós-Acidente / Incidente:** O teste será exigido dos Trabalhadores envolvidos em um acidente ou quase acidente ou por uma conduta não segura com possíveis consequências.
- **Suspeita Razoável:** O teste será necessário em decorrência de Suspeita Razoável de que um Trabalhador é suspeito de estar sob a influência de álcool ou drogas.
- **Autoteste – Evento especial (projetado por Brazauro):** Se um funcionário, contratado ou visitante tiver consumido álcool em qualquer um dos locais patrocinados pela Empresa ou acreditar que pode estar sob os efeitos do álcool consumido em tal evento, espera-se que o Trabalhador faça o autoteste de seu nível de álcool antes de se apresentar para trabalhar no próximo turno.
- **Teste aleatório:** Testes aleatórios podem ser realizados no site. Um processo será implementado para selecionar Trabalhadores aleatoriamente. Este processo incluirá:
 - Testagem de álcool em Álcool - 100% (cem por cento) dos Trabalhadores que cheguem ao site.
 - Drogas - 5% (cinco por cento) dos Trabalhadores que cheguem ao site.
 - Uma seleção aleatória será feita pela equipe de Segurança Patrimonial na entrada do site e/ou qualquer outro local de trabalho. A lista de Trabalhadores selecionados aleatoriamente e os resultados dos testes serão retidos pelo RH.



- Selected workers are notified by their supervisors / departments to report to the clinic for testing within 30 minutes of notification.
- Block tests, i.e.:
 - Everyone in a specified workgroup;
 - All Workers present in a given location; or
 - All Workers passing through a given place during a given period.
- Unforeseen circumstances may arise where an off-duty Worker out of the site may be asked to work an unscheduled shift. If the Worker feels unfit for work for any reason, but especially if it is due to the consumption of alcohol, it is up to him to refuse the work request. In this situation, the Worker is expected to self-test their alcohol level and, if necessary, refuse a work opportunity. There will be no repercussions for work refused in these circumstances. If the Worker is at site, it must be fit, since alcohol and drugs are prohibited at site.

If, however, the Worker should report to the unscheduled shift and be found to be under the influence of alcohol, they will be subject to corrective action, including the possibility of termination.

5.4 Fit for Duty Evaluation

During daily briefings at the beginning of the shift, the site supervisor looks for signs of Workers impairment (i.e., difficulty speaking, altered level of consciousness, erratic behavior, smell of alcohol or drugs, physical signs of impairment, etc.).

This degree of observation is not limited to the daily briefing and will continue throughout the day.

If the supervisor and one other staff member have a Reasonable Suspicion that a Worker is potentially under the influence of an Unauthorized Substance or if a Worker is involved in an Accident/incident, the Worker is immediately removed from the workplace and the following actions are taken:

- Os Trabalhadores selecionados serão notificados por seus supervisores / departamentos para se apresentarem no centro médico para testes dentro de 30 (trinta) minutos após a notificação
- Testes de bloco, ou seja:
 - Todos em um grupo de trabalho específico;
 - Todas os Trabalhadores presentes em um determinado local; ou
 - Todas os Trabalhadores que passam por um determinado local durante um determinado período de tempo.
- Podem surgir circunstâncias imprevistas em que um Trabalhador de folga e que esteja fora do site pode ser solicitado a trabalhar em um turno não programado. Se o Trabalhador se sentir inapto para o trabalho por qualquer motivo, mas principalmente se for pelo consumo de álcool, cabe a ele recusar o pedido de trabalho. Nessa situação, espera-se que o Trabalhador faça o autoteste do nível de alcoolemia e, se necessário, recuse uma oportunidade de trabalho. Não haverá consequência para o trabalho recusado nessas circunstâncias. Caso o Trabalhador esteja dentro do site, deverá estar apto, pois o consumo de álcool e droga no site é proibido.

Se, no entanto, o Trabalhador se apresentar ao turno não programado e for encontrado sob efeito de álcool, estará sujeito a ações corretivas e disciplinares, incluindo a possibilidade de demissão.

5.4 Aptidão para avaliação de serviço

Durante os briefings diários no início do turno, o supervisor estará atento a sinais de debilidade do Trabalhadores (por exemplo, fala arrastada, estado de consciência alterado, comportamento errático, cheiro de álcool ou drogas, indicadores físicos que sugerem inaptidão etc.).

Esta observação não se limita aos briefings diários, mas ao longo do dia.

Se o supervisor e outro membro da equipe tiverem uma suspeita razoável de que um Trabalhador está potencialmente sob a influência de uma Substância Não Autorizada ou se um Trabalhador estiver envolvido em um acidente / incidente, o Trabalhador será removido imediatamente do local de trabalho e as seguintes ações são tomadas:



- The supervisor and the other staff member ensure that the Worker is safe and request support from the Security team for appropriate screening investigations / tests.
- Depending on the Security team investigation / tests decision, the Security team can bring the Worker to the Medical center for appropriate screening tests.
- Depending on the result of the Paramedic investigation / test, the Paramedic can make the appropriate further tests. If the sample is collected, the Paramedic ensures the proper monitoring of the chain of custody and the compliance of the calibration of the equipment.
- The Worker will be considered unfit and shall be suspended with pay until the results are received officially.
- The event is recorded in accordance with the BRAZAURO criteria.

5.5 Consequence for all Workers

Positive Alcohol Test

If the results of the tests are positive for alcohol, the following actions will take place:

If the first test result is positive, a new test will be done 2 (two) hours later. This is done to eliminate the potential for false positives.

If the second test result is positive the Worker will be terminated.

Negative Alcohol Test

Workers who undertake testing with negative results shall return to normal duties.

Positive Drug Screening Test

Following a positive drug test, a new test will be done 2 (two) hours later. This is done to eliminate the potential for false positives.

Positive confirmatory test for Prohibited Drugs will result in immediate dismissal.

Negative drug test

- O supervisor e outros membros da equipe garantem que o Trabalhador esteja seguro e solicitam apoio da equipe de Segurança para investigações / testes apropriados.
- Dependendo do resultado da investigação / testes feitos pela equipe de Segurança, a equipe de Segurança pode levar o Trabalhador ao centro médico para os exames apropriados.
- Dependendo do resultado da investigação / teste feito pelo Paramédico, o Paramédico pode fazer os testes adicionais apropriados. Caso a amostra seja recolhida, o Paramédico assegura o correto o monitoramento da cadeia de custódia e a calibração dos equipamentos utilizados.
- O Trabalhador será considerado inapto e suspenso de maneira remunerada até o recebimento dos resultados oficiais.
- O evento é registrado de acordo com os critérios da BRAZAURO.

5.5 Consequências para todos os Trabalhadores

Teste positivo de álcool

Se os resultados do teste forem positivos para álcool, as seguintes ações ocorrerão:

Se o resultado do primeiro teste for positivo, um novo teste será feito até 2 (duas) horas depois. Isso é feito para eliminar o potencial de falsos positivos.

Se o segundo teste for positivo para álcool haverá demissão imediata por justa causa.

Teste de álcool negativo

Se o resultado for negativo, o Trabalhador retoma suas atividades normais.

Teste de drogas positivo

Após um teste de drogas positivo, um novo teste será feito até 2 (duas) horas depois. Isso é feito para eliminar o potencial de falsos positivos.

Se o segundo teste for positivo para uma Substância Não Autorizada haverá demissão imediata por justa causa.

Teste de drogas negativo



Negative reading for illegal drug will result in worker immediate return to work.

Positive Screening Test Result for Restricted Medication

When the result is consistent with previously declared Restricted Medication:

- The Worker will not be regarded as having breached the Company's Policy.
- The Worker shall be permitted to return to their duties on the basis that company's Health department has already been informed of the Restricted Medication and has ensured that the Worker has not been assigned any safety critical duties.

When the result is inconsistent with previously Restricted Medication by confirming misuse or abuse of any Restricted Medication:

- The Worker will be regarded as having breached the Company's Policy and will be immediately removed from the site pending further investigation.

When no Restricted Medication has been previously declared, or the result is inconsistent or incompatible with any Restricted Medication previously declared:

- The Worker shall not be permitted to return to their normal duties pending further appropriate verifications have been conducted.
- The Worker can be met by a member of the Company's management team and an explanation will be sought.
- The Worker may be subject to appropriate corrective, administrative and/or disciplinary action depending on the circumstances.

Refusal to Cooperate or Participate

Refusal to cooperate or participate in testing as outlined in this policy, including refusal to consent to testing, refusal to attend for testing within one (1) hour of request, refusal to provide a specimen for testing, as well as alteration, interference with or substitution of specimens, is regarded as serious misconduct in breach of the Company's Policy and may lead to the Worker's termination.

Consequences of a Breach by a Worker



Se o resultado for negativo, o Trabalhador retoma suas atividades normais.

Resultado Positivo do Teste para Medicamentos Controlados

Quando o resultado corresponder aos Medicamentos Controlados já declarados:

- O Trabalhador não será considerado como tendo violado a política da Empresa.
- O Trabalhador poderá retornar às suas funções, desde que a equipe médica já tenha sido informada do uso do Medicamento Controlado em questão e tenha assegurado que o Trabalhador não esteja designado para tarefas com risco de segurança.

Se o resultado for conflitante com os Medicamentos Controlados já declarados por uso indevido ou abuso de qualquer outro Medicamento Controlado:

- O Trabalhador será considerado como tendo violado a política da Empresa e será imediatamente removido do local de trabalho enquanto se aguarda investigação.

Caso o uso de Medicamento Controlado não tenha sido previamente declarado, ou caso o resultado seja incompatível com os Medicamentos Controlados já declarados:

- O Trabalhador não poderá retornar às suas funções normais até que novas verificações sejam realizadas.
- O Trabalhador pode ser entrevistado por um funcionário da Empresa e uma explicação será solicitada.
- O Trabalhador pode estar sujeito às medidas corretivas, administrativas e/ou disciplinares adequadas consoante as circunstâncias.

Recusa em cooperar ou participar

Recusa em cooperar ou participar de um teste conforme descrito nesta política, incluindo recusa em consentir em um teste, recusa em comparecer para um teste dentro de uma 1 (uma) hora após a solicitação, recusa em fornecer uma amostra para teste, alteração, interferência ou substituição de uma amostra, é considerada má conduta grave em violação da política da Empresa.

Consequências de uma violação por um Trabalhador

Breaches of this policy are considered serious misconduct which may warrant immediate removal from the site where appropriate under the circumstances.

Violations will result appropriate administrative, corrective and/or disciplinary action, up to and including termination of employment without prior notice.

Such measures shall be determined by taking into consideration all of the relevant circumstances.

Nothing herein should be interpreted as limiting Brazauro's right to dismiss a Worker without prior notice for any serious reason within the meaning of applicable legislation.

In case of violation of this policy by a Worker employed by a contractor mandated by BRAZAURO, the same rules shall apply, and the supplier shall be responsible for managing its Worker.

6. RECORDS

6.1 Compliance Program Monitoring

The Paramedic shall maintain records of all testing for Unauthorized Substances in order to facilitate monitoring of the compliance program. Records shall include:

- Number of negative, positive, incomplete, contaminated or falsified tests as well as number of refusals to submit to testing.
- Nature of positive results.
- Percentage of positive tests.

6.2 Confidentiality of Records

All records pertaining to drug and alcohol testing of Workers, including recordings, information, interviews, reports, statements, memoranda, or test results received by the Company associated with this proceeding, shall be handled consistently with the applicable requirements of the Company's policy for handling individual medical records or of any other Company policies that may apply.

The Company will make all reasonable efforts to conciliate the confidentiality of records with its legal obligations.

As violações desta política são consideradas faltas graves que podem justificar a remoção imediata do site, quando apropriado.

Violações resultarão em ação administrativa, corretiva e/ou disciplinar apropriada, que pode incluir demissão com justa causa.

Tais medidas serão determinadas levando em consideração todas as circunstâncias relevantes.

Esta política não deve ser interpretada como limitando o direito da BRAZAURO de demitir um Trabalhador sem aviso prévio por qualquer motivo grave na aceção da legislação aplicável.

Em caso de violação desta política por um Trabalhador contratado por um fornecedor da BRAZAURO, as mesmas regras serão aplicadas e o fornecedor será responsável pela gestão de seu Trabalhador.

6. REGISTROS

6.1 Acompanhamento do programa de compliance

O Paramédico deve manter registros de todos os testes de Substâncias Não Autorizadas para facilitar o monitoramento do programa de compliance. Os registros devem incluir:

- Número de testes negativos, positivos, incompletos, contaminados ou falsificados, bem como número de recusas de realização de testes.
- Natureza dos resultados positivos.
- Porcentagem de testes positivos.

6.2 Confidencialidade dos registros

Registros relacionados ao teste do Trabalhador, incluindo registros, informações, entrevistas, relatórios, declarações, memorandos ou resultados de testes recebidos pela Empresa associados a esta política, serão tratados de acordo com os requisitos aplicáveis do procedimento da Empresa sobre o tratamento de informações médicas individuais registros ou qualquer outra política aplicável da Empresa.

A Empresa fará todos os esforços razoáveis para conciliar a confidencialidade dos registros com suas obrigações legais.

