



Investimentos

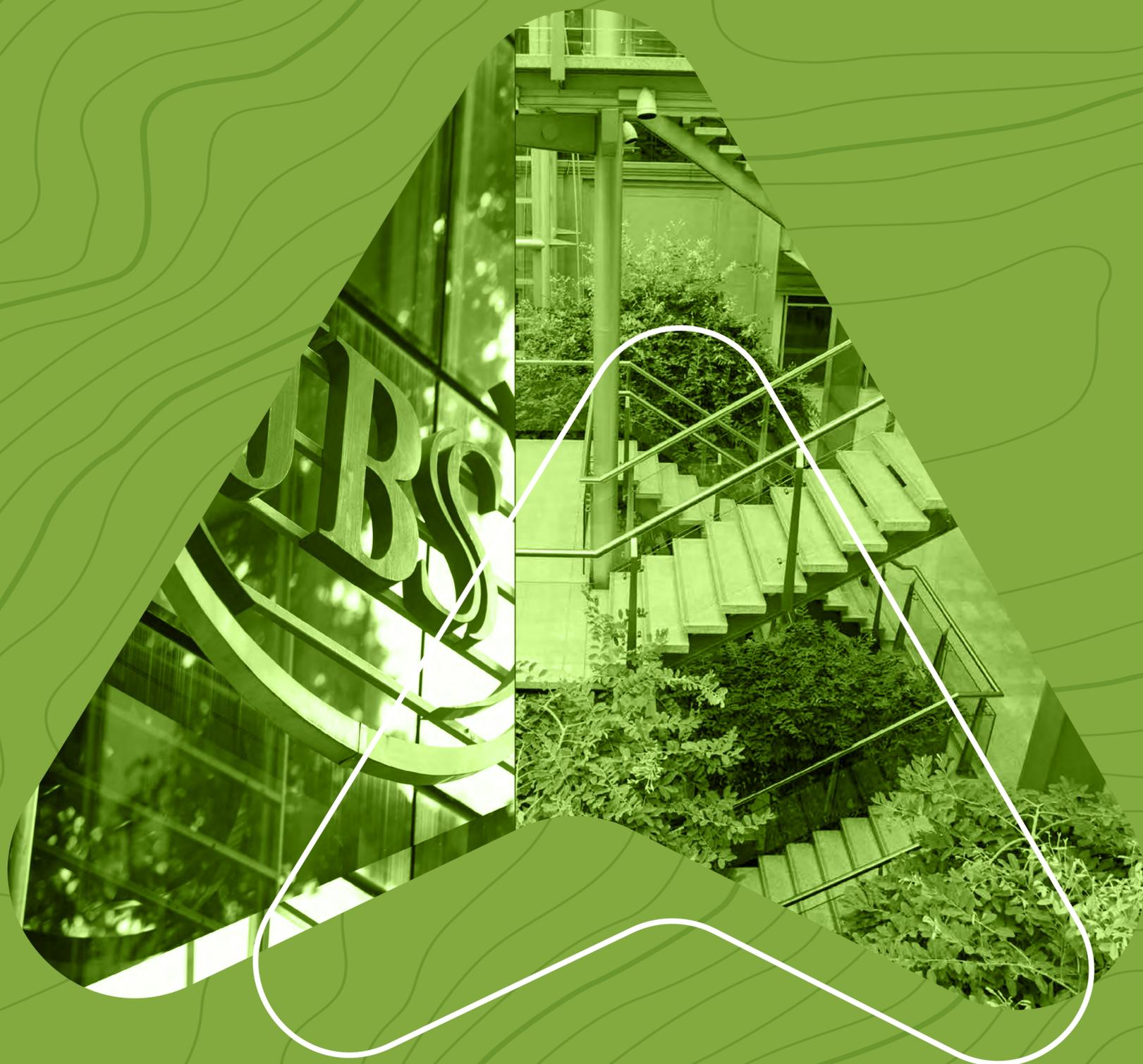


CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA





CÓDIGO DE
CONDUCTA
Y ÉTICA





CARTA DEL PRESIDENTE

El Código de Conducta y Ética presenta el compromiso de nuestras empresas y de cada uno de nosotros con la cultura de integridad. Siempre hacer lo correcto es el único camino para que nuestro grupo continúe evolucionando y respetando nuestros valores: actitud de propietario, determinación, disciplina, disponibilidad, franqueza, humildad y sencillez.

Además de seguir las orientaciones y normas de este código, es papel de todos los colaboradores y socios de J&F Invetimentos hacer que todos los días la ética y la integridad sean la regla, en todos los negocios del grupo. Esta es una responsabilidad de cada uno de nosotros.

Para eso, todos debemos conocer y dominar el contenido de este código. Él debe orientar nuestra toma de decisión y nuestro comportamiento, fortaleciendo la integridad y la transparencia, dentro y fuera de nuestras empresas.

Aguinaldo Filho

Presidente de J&F Invetimentos



RESUMEN

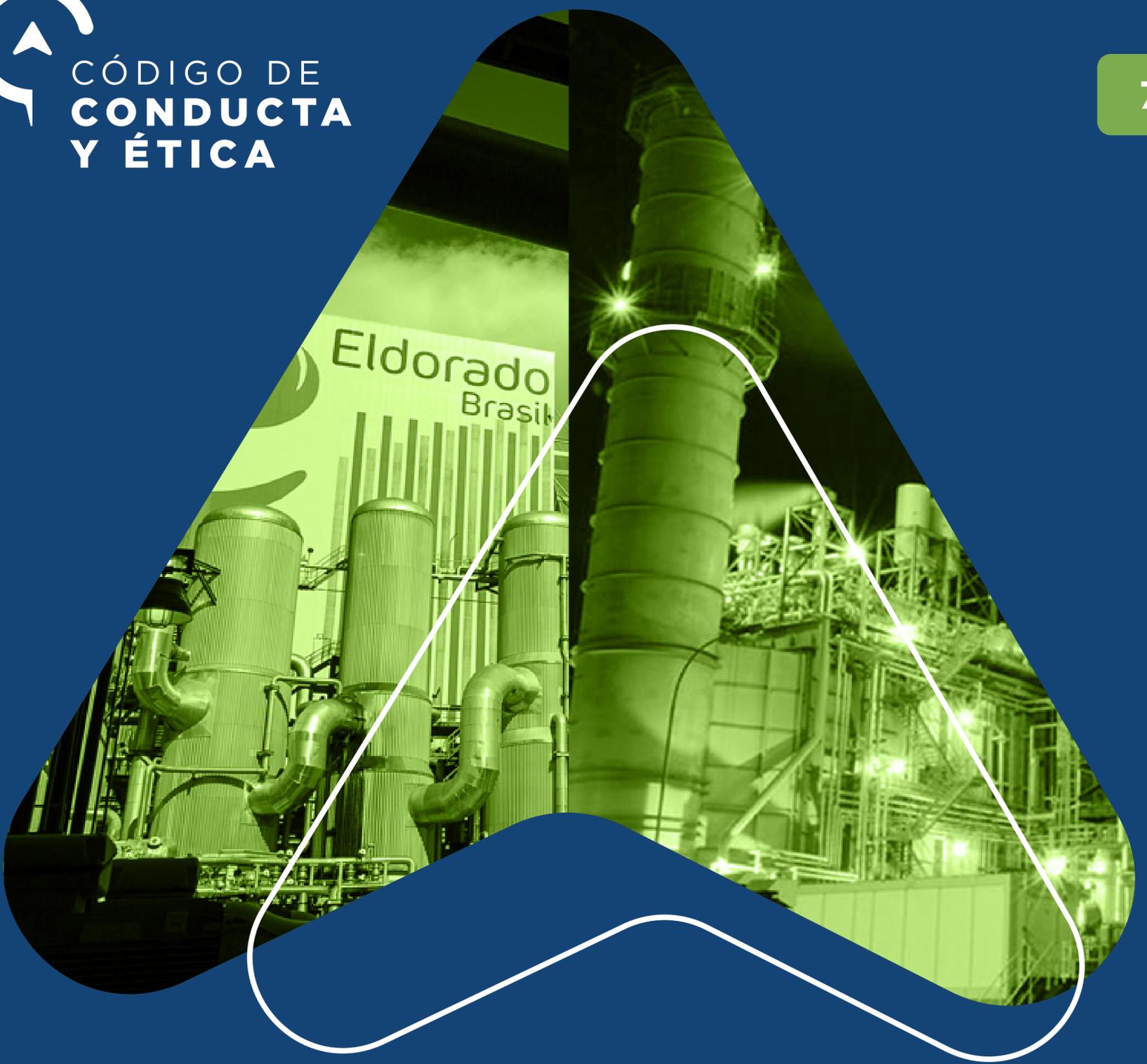
1. INTRODUCCIÓN	7
1.1 Nuestra misión y nuestros valores	8
1.2 Definiciones	9
1.3 Ámbito de aplicación	9
1.4 Responsabilidad de empleados y terceros	10
1.5 Responsabilidad de los líderes ..	10
1.6 Sanciones por infracciones	12
1.7 Informando posibles desviaciones de conducta o dudas	12
2. PRÁCTICAS DE EMPLEO Y ENTORNO LABORAL	16
2.1 Salud y seguridad	17
2.2 Oportunidades iguales de empleo y diversidad en el lugar de trabajo	17



2.3 Acoso	18
2.4 Equilibrio laboral, reglas laborales y de inmigración	19
2.5 Derechos humanos	19
3. PRÁCTICAS DE NEGOCIOS	20
3.1 Medio ambiente y sostenibilidad	21
3.2 Conflicto de intereses	21
3.3 Partes relacionadas	22
3.4 Prácticas anticorrupción	22
3.5 Obsequios y entretenimiento	23
3.6 Contribuciones políticas	24
3.7 Donaciones filantrópicas y patrocinios	24
3.8 Relación con el gobierno	25
3.9 Contratación de agentes públicos	25
3.10 Relación con sindicatos	26
3.11 Relación con la comunidad	26



3.12 Prevención del lavado de dinero y lucha contra la financiación del terrorismo	27
3.13 Controles comerciales internacionales	28
3.14 Libros y registros contables	28
3.15 Antimonopolio y competencia	29
3.16 Uso de activos de j&f y comunicaciones electrónicas	29
3.17 Uso de informaciones confidenciales y protección de datos	30
3.18 Propiedad intelectual	31
3.19 Comunicación con la prensa, medios sociales y canales propietarios	31
3.20 Reflexione sobre sus decisiones	32
CONTACTOS DEL CANAL DE ÉTICA DE J&F	34



1. INTRODUCCIÓN

El Grupo J&F se compromete a realizar negocios de forma ética, plena y de conformidad con las leyes aplicables. El cumplimiento del Código de Conducta y Ética (“Código”) y la alineación con la misión y los valores de J&F son condiciones obligatorias para todos los empleados y terceros.

RESUMEN



1.1

NUESTRA MISIÓN Y NUESTROS VALORES



MISIÓN

“Ser los mejores en lo que nos proponemos a hacer, con un enfoque absoluto en nuestras actividades, garantizando los mejores productos y servicios a los clientes, solidez a los proveedores, rentabilidad a los accionistas y oportunidad de un mejor futuro a todos los colaboradores”.



VALORES

- ✓ **Actitud de Propietario**
- ✓ **Determinación**
- ✓ **Disciplina**
- ✓ **Disponibilidad**
- ✓ **Franqueza**
- ✓ **Humildad**
- ✓ **Sencillez**

[RESUMEN](#)



1.2 DEFINICIONES

“Desviaciones de Conducta” significa cualquier infracción o sospecha de violación de este Código, de las políticas, procedimientos y procesos, leyes o regulaciones aplicables.

“El Grupo J&F” o “J&F” consiste en Holding J&F Inversiones y todas sus sociedades controladas, así como las respectivas subsidiarias (entidades controlada directa o indirectamente).

“Líder” o “líderes” significa cualquier empleado con la responsabilidad de supervisar las actividades comerciales de la empresa u otros empleados, incluidos los miembros de la Junta Directiva.

“Colaborador” o “colaboradores” significa todos los empleados de J&F, contratados por un período fijo, indefinido o en prácticas.

“Terceros” significa cualquier socio comercial, empresa subcontratada, prestadores de servicios, autónomos y personas relacionadas.

1.3 ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Código es aplicable a todos los empleados y terceros.



1.4 RESPONSABILIDAD DE EMPLEADOS Y TERCEROS

Todos deben: (a) actuar éticamente; (b) leer, entender y cumplir con el Código; (c) seguir todas las leyes y regulaciones aplicables; (d) comprender las políticas, procedimientos y procesos aplicables a sus actividades; y (e) llevar a cabo toda la capacitación y obtener las certificaciones necesarias.

1.5 RESPONSABILIDAD DE LOS LÍDERES

Además de sus responsabilidades como colaboradores, los líderes son responsables de crear un entorno que promueva el cumplimiento de este Código. Los líderes deben predicar con el ejemplo, siendo responsables de alentar e involucrar a sus equipos en el cumplimiento de los lineamientos del Código, demostrando con convicción la correcta aplicación del Código y las políticas de J&F. Monitorear la integridad de los empleados es tan importante como monitorear su desempeño. Los líderes también deben promover un entorno en el que se aliente a los empleados a expresar opiniones contrarias y solicitar orientación y apoyo sobre el Código, las políticas y el comportamiento ético.



Es el papel de los líderes

- Demostrar con palabras y acciones que la ética es primordial.
- Predicar con el ejemplo.
- Asegurar que la ética prevalezca siempre, incluso si entra en conflicto con una meta u objetivo comercial.
- Asegurar una comunicación abierta, animando a los empleados a hacer preguntas sobre la misión, los valores y el Código.
- Guiar a los empleados sobre las pautas del Código para prevenir comportamientos poco éticos.
- Al tener conocimiento de una desviación de conducta, comuníquese inmediatamente con el área de Cumplimiento, Legal o Recursos Humanos (si corresponde) y trabaje de buena fe con estos departamentos en caso de investigaciones.
- Reconocer a los empleados que denuncien posibles faltas de conducta como defensores de la misión, los valores y el Código.
- Evitar cualquier forma de represalia para quienes denuncien una posible desviación de conducta o colaboren con una investigación.
- Alentar a los empleados a informar violaciones, estén o no involucrados. Si un empleado confiesa su propia desviación, esta actitud puede ser considerada en un eventual proceso disciplinario.



1.6 **SANCIONES POR INFRACCIONES**

J&F no tolerará violaciones de este Código. El no cumplimiento del Código o las políticas someterá al infractor a medidas disciplinarias, que pueden incluir, terminación del contrato de trabajo y otras consecuencias, según lo permita la ley.

En el caso de terceros, la violación de cualquier directriz contenida en este Código, una vez determinada y verificada, constituirá un abuso de confianza y puede resultar en la terminación contractual.

1.7 **INFORMANDO POSIBLES DESVIACIONES DE CONDUCTA O DUDAS**

Si los empleados o terceros tienen preguntas sobre el Código o conocimiento de una posible desviación de conducta, deberán contactar, preferentemente a través del Canal de Ética, o con cualquier líder, Área de Cumplimiento, Área Legal o Recursos Humanos.

Informar inquietudes o quejas es parte fundamental del programa de Cumplimiento de J&F. J&F quiere conocer todas las inquietudes de los empleados para que pueda



tener la oportunidad de tratarlas de la manera correcta. Si un empleado tiene conocimiento o sospecha de una violación del Código, las políticas o la ley, debe informar estas inquietudes de inmediato, a menos que lo prohíba la ley. No es necesario saber si una acción específica constituye una infracción, pero sí es necesario plantear inquietudes y denunciar cualquier situación que pueda representar una infracción. Los empleados no deben delegar a otros la tarea de informar sobre estas preocupaciones. Nada en este Código impide que los empleados denuncien posibles violaciones de la ley a los funcionarios del gobierno.

El Canal de Ética es la herramienta mediante la cual se puede informar a J&F de cualquier violación de este Código, políticas y procedimientos internos y la legislación vigente. Todas las llamadas serán dirigidas y atendidas internamente por un equipo autónomo e imparcial, siempre con confidencialidad y secreto profesional.

Todos pueden acceder al Canal de Ética, que está disponible no solo para los empleados de J&F, sino también para los clientes, proveedores, prestadores de servicios, socios, comunidades involucradas o cualquier ciudadano que desee ponerse en contacto. J&F anima a sus grupos de interés a utilizar el Canal de Ética de buena fe, con responsabilidad y compromiso con la honestidad para poner en conocimiento de la empresa información útil para identificar cualquier irregularidad.

El Canal de Ética es una herramienta importante para el Programa de Cumplimiento de J&F, que funciona de la siguiente manera:



- La denuncia se realiza a través de los canales de comunicación (página web, teléfono, correo electrónico o directamente a los profesionales de Cumplimiento de la empresa). La denuncia puede ser anónima o identificada, a discreción del denunciante.
- Una empresa especializada e independiente recibirá el informe, realizará un análisis preliminar y enviará la información a los profesionales de Cumplimiento de J&F.
- Luego de un análisis completo e imparcial de los hechos, se concluye la llamada y se registra una respuesta al denunciante.
- Recuerde siempre registrar el número de protocolo y seguir el progreso del informe abierto, así como proporcionar información adicional, si es necesario o solicitado.

Colabore con las investigaciones

Es deber de todos cooperar con cualquier investigación interna o externa sobre una denuncia de conducta inapropiada y proporcionar información honesta y precisa. Nunca altere ni destruya documentos o pruebas para prevenir u obstaculizar cualquier investigación.any investigation.



No represalias

La investigación y el manejo de quejas internas cumplirán con los principios de objetividad, confidencialidad, imparcialidad e independencia y los denunciantes estarán protegidos de represalias o consecuencias negativas. Los actos de represalia no serán tolerados.

Contáctenos a través de los canales:

Sitio web: www.canaldeetica.com.br/grupojf

Teléfono: BRASIL 0800 885 5608
OTROS PAÍSES +55 11 2424 6013

* llamada a cobro revertido

Correo Electrónico: grupojf@canaldeetica.com.br



2. PRÁCTICAS DE EMPLEO Y ENTORNO LABORAL

Las prácticas de empleo de J&F están orientadas por el compromiso de tratar a todos los empleados de forma segura, respetuosa y de conformidad con las leyes y normativas aplicables. J&F espera que terceros compartan los mismos principios de prácticas laborales y entorno laboral.



2.1 SALUD Y SEGURIDAD

J&F se compromete a proporcionar un entorno laboral seguro. Cada empleado es responsable de observar las reglas y prácticas de seguridad que se aplican a su trabajo. Los empleados también son responsables de tomar las precauciones necesarias para protegerse a sí mismos y a sus compañeros de trabajo, incluida la notificación inmediata de accidentes, lesiones y prácticas o condiciones inseguras.

J&F también se compromete a proporcionar un lugar de trabajo libre de los riesgos asociados con el uso de drogas y alcohol. Los empleados deben trabajar libres del uso de cualquier sustancia que pueda afectar su desempeño o comprometer la seguridad en el lugar de trabajo, como drogas ilícitas y alcohol.

2.2 OPORTUNIDADES IGUALES DE EMPLEO Y DIVERSIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

J&F se compromete a garantizar que todos los candidatos tengan la misma oportunidad de trabajo, independientemente de su raza, color, etnia, nacionalidad,



edad, género, religión, discapacidad, orientación sexual u otra situación protegida por la ley. J&F también desarrolla y mantiene una fuerza laboral diversa e inclusiva, reconociendo que una mezcla diversa de orígenes, habilidades y experiencia maximiza nuestra capacidad para lograr nuestros objetivos y nos proporciona una ventaja competitiva sostenida.

J&F se asegurará de que solo se utilicen requisitos y procedimientos legítimos relacionados con el trabajo con respecto a la contratación, selección, promoción, transferencia, medidas disciplinarias, incluida la rescisión, la compensación, los beneficios, la calificación, el despido, la formación y programas educativos.

2.3 ACOSO

J&F se compromete a proporcionar un entorno laboral libre de violencia y acoso moral y sexual. J&F no tolerará el acoso de sus empleados. El acoso abarca una gran cantidad de comportamientos ofensivos, ya sean verbales, escritos o físicos. Tales comportamientos, además de interferir con el desempeño laboral de un individuo, conciben un entorno intimidante y hostil.



2.4

EQUILIBRIO LABORAL, REGLAS LABORALES Y DE INMIGRACIÓN

J&F cumple con todas las leyes laborales. Los empleados nunca deben pedir a otros empleados o terceros que violen estas leyes (por ejemplo: solicitar a un empleado que trabaje horas adicionales sin pagarles adecuadamente). J&F reconoce el derecho del empleado a participar en el proceso político o en cualquier asociación como individuo. Sin embargo, los empleados solo pueden participar en estos procesos fuera del horario laboral y utilizando sus propios recursos. Los empleados no deben utilizar el tiempo, recursos, instalaciones o bienes de J&F para ello, así como el nombre de la empresa, sin autorización expresa por escrito.

J&F también se compromete a contratar únicamente a aquellas personas que estén legalmente autorizadas para trabajar en el país donde buscan empleo.

2.5

DERECHOS HUMANOS

J&F prohíbe el uso de trabajo infantil o forzado y no tolerará la explotación de niños, castigos físicos, cualquier forma de abuso o condición similar a la esclavitud.

Todos son iguales ante la ley y, sin distinción, tienen el derecho a igual protección contra cualquier discriminación o incitación que viole la Declaración Universal de Derechos Humanos.



3. PRÁCTICAS DE NEGOCIOS

Los empleados y terceros deben realizar negocios de manera ética, justa y transparente con clientes, consumidores, proveedores y competidores.



3.1 MEDIO AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD

J&F opera de conformidad con todas las leyes ambientales aplicables y se compromete a apoyar el desarrollo económico, social y cultural de las áreas en las que opera.

Todos los empleados de J&F y terceros deben respetar el medio ambiente y utilizar los recursos de forma responsable, incluidos el agua, el papel y la energía, sin residuos y actuando con responsabilidad social y medioambiental.

3.2 CONFLICTO DE INTERESES

Los empleados deben actuar en el mejor interés de la empresa cuando trabajen en J&F. Puede surgir un conflicto de intereses siempre que los intereses personales o profesionales de un individuo o grupo de empleados están en desacuerdo con los mejores intereses de J&F.

Todos los empleados de J&F y terceros deben comunicar a J&F los posibles conflictos de intereses de los que tengan conocimiento.



3.3 PARTES RELACIONADAS

Son partes relacionadas las personas físicas o jurídicas que controlan directa o indirectamente o están bajo el control de J&F o tienen influencia sobre J&F. La relación entre partes relacionadas es común para hacer negocios y para la estrategia comercial, sin embargo, es necesario respetar los límites de acuerdo a la legislación local, evitando posibles conflictos de interés y también pérdidas para J&F.

Las transacciones con partes relacionadas deben seguir las condiciones del mercado, realizarse de forma transparente y siempre en el mejor interés de J&F. Las transacciones con partes relacionadas pueden estar sujetas a políticas, procedimientos y aprobaciones adicionales.

3.4 PRÁCTICAS ANTICORRUPCIÓN

J&F tiene tolerancia cero para cualquier tipo de soborno o corrupción. El soborno y la corrupción implican recibir, proporcionar, ofrecer o prometer, directamente o a través de terceros, algo de valor a entidades o agentes, públicos o privados, con el

RESUMEN



propósito de influir indebidamente en sus acciones u obtener una ventaja indebida. J&F prohíbe que cualquier persona actúe en su nombre para ofrecer o recibir sobornos o pagos inapropiados.

3.5 **OBSEQUIOS Y ENTRETENIMIENTO**

El ofrecimiento de obsequios corporativos y entretenimiento para fines comerciales legítimos debe ser razonable y cumplir con las políticas internas de J&F. No se permite ofrecer efectivo o equivalentes de efectivo. Obsequios y entretenimiento que involucre a funcionarios públicos están sujetos a políticas, procedimientos y aprobaciones adicionales.

Los empleados no deben aceptar un obsequio si creen que esta acción tiene la intención de influir en ellos o que puede resultar en la influencia de una decisión comercial. Para obtener más información sobre Obsequios y Entretenimiento, consulte las políticas aplicables.



3.6 CONTRIBUCIONES POLÍTICAS

Está prohibido realizar, por cuenta de J&F, cualquier aporte en valor, bienes o servicios a campañas o causas políticas. Se respetará el derecho individual de los empleados a participar en los asuntos cívicos y participar, como ciudadanos, en los procesos políticos. Sin embargo, esta participación debe ocurrir fuera del horario laboral y, en esta situación, debe quedar claro que las manifestaciones políticas son personales y no de la empresa.

3.7 DONACIONES FILANTRÓPICAS Y PATROCINIOS

Donaciones filantrópicas a organizaciones sin ánimos de lucro y para los empleados se permiten en circunstancias limitadas, respetando las políticas aplicables.

Las donaciones y patrocinios que involucren a entidades públicas deben cumplir con la legislación local y ser comunicados al área de Cumplimiento.



3.8 RELACIÓN CON EL GOBIERNO

J&F opera de forma transparente en su interacción con agentes públicos. Los empleados deben evitar cualquier interacción que pueda crear la apariencia de incorrección o algo ilegal. Queda terminantemente prohibida la práctica de cualquier tipo de fraude. Pagos a agentes o autoridades gubernamentales están prohibidos a menos que lo permita la ley y lo apruebe la estructura de gobierno de J&F.

J&F colabora plenamente con las autoridades de inspección, nacionales o extranjeras. Ningún empleado debe obstruir la acción, inspección o investigación de cualquier autoridad, y todos deben cooperar plenamente con sus actividades según lo dispuesto por la ley. Si algún empleado recibe una notificación o es contactado por una entidad pública, se debe llamar al Departamento Legal de inmediato.

3.9 CONTRATACIÓN DE AGENTES PÚBLICOS

J&F solo puede contratar a un agente actual o anterior funcionario público, servidor público o personas



relacionadas con él luego de verificar debidamente que el contrato está permitido por ley y no da la impresión de que el contrato es para un propósito inadecuado.

3.10 RELACIÓN CON SINDICATOS

J&F respeta el derecho a la libre asociación, negociación formación colectiva o sindical por parte de los empleados.

La gestión de las relaciones sindicales incluye la provisión de diálogo y negociación transparente, basada en el respeto mutuo, el cumplimiento de las leyes aplicables y los lineamientos de ética e integridad contenidos en este Código.

3.11 RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

J&F mantiene canales de comunicación permanentes con la comunidad, pues entiende que este compromiso sólido y transparente hace conocer las particularidades y necesidades de cada comunidad.



Esta apertura también se refleja en acciones y mejoras para la comunidad como, por ejemplo, acciones en los sectores de salud, educación y generación de ingresos a través de actividades de capacitación. El desarrollo local con responsabilidad social es uno de los pilares que sostienen la actuación de J&F, ya que la relación auténtica y abierta con las comunidades aporta aún más valor al negocio, además de ganancias a todos los implicados.

3.12 PREVENCIÓN DEL LAVADO DE DINERO Y LUCHA CONTRA LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

J&F cumple con todas las leyes de prevención del lavado de dinero y divulga la información requerida por la ley. El lavado de dinero es un intento por parte de individuos u organizaciones de ocultar los productos de sus delitos, haciéndolos que estos productos parecer legítimos. De la misma forma, J&F también cumple con las reglas para combatir la financiación del terrorismo, cuando exista un propósito de provocar terror social o exponer a personas o bienes a peligros, además de perturbar el orden público.

Todos los empleados de J&F y terceros deben estar al tanto de actividades sospechosas para estos fines.

**3.13****CONTROLES COMERCIALES INTERNACIONALES**

J&F cumple con todas las leyes relacionadas con el comercio internacional, incluidas sanciones económicas y embargos que restringen o prohíben el comercio y las transacciones con determinados países, organizaciones, entidades e individuos. Los empleados deben tomar medidas para garantizar que las transacciones internacionales no estén prohibidas por estos embargos.

3.14**LIBROS Y REGISTROS CONTABLES**

J&F mantiene registros contables y financieros transparentes, precisos y completos de acuerdo con la ley, las normas contables aplicables, los controles internos y las políticas contables. Los registros contables falsos, engañosos o incompletos están estrictamente prohibidos.



3.15 ANTIMONOPOLIO Y COMPETENCIA

J&F apuesta por una política de competencia en base a los méritos de nuestros productos y servicios. Buscamos satisfacer las necesidades de nuestros clientes en lugar de limitar las oportunidades de nuestros competidores.

Los empleados no deben participar en conductas que puedan reducir la competencia libre y justa, como acuerdos con otras empresas o manipulación de procesos de licitación. Los empleados no deben ofrecer, solicitar o intercambiar información con un competidor sobre precios, propuestas, cuotas de mercado u otra información relevante.

3.16 USO DE ACTIVOS DE J&F Y COMUNICACIONES ELECTRÓNICAS

J&F proporciona a sus empleados el uso de sus activos, incluidas tarjetas de crédito, equipos, dispositivos electrónicos y sistemas de tecnología de la información, que solo deben utilizarse para fines comerciales legítimos. J&F se reserva el derecho de inspeccionar, monitorear y controlar el uso de estos activos en cualquier momento,



incluyendo correo electrónico y otras formas de comunicación electrónica. Cualquier información generada, recibida o almacenada en uno de estos sistemas es propiedad de J&F, y los empleados no deben esperar privacidad al usarlos.

Además, los empleados tienen prohibido utilizar los activos de J&F para promover contenido inapropiado y/o desconectarse de su trabajo.

3.17

USO DE INFORMACIONES CONFIDENCIALES Y PROTECCIÓN DE DATOS

Todos los empleados y terceros deben garantizar la protección de la información no pública a la que puedan tener acceso mientras trabajan para J&F. Estas informaciones pueden incluir detalles de la organización, precios, beneficios, proveedores, datos de clientes o empleados, entre otros. Esta información confidencial solo se puede compartir con personas fuera de J&F de acuerdo con las políticas internas y la ley aplicable de la empresa.

Específicamente sobre datos personales, J&F respeta la privacidad de sus empleados, clientes, proveedores y otros terceros, utilizando los datos obtenidos únicamente para fines comerciales legítimos, siempre observando la legislación aplicable y políticas relacionadas.



3.18 PROPIEDAD INTELECTUAL

Los empleados deben proteger la Propiedad Intelectual (PI) de J&F y de terceros como derechos de autor, patentes, marcas registradas y secretos comerciales. En la medida en que lo permita la ley o el contrato, J&F será propietario de los derechos de propiedad intelectual derivados de las actividades de los empleados mientras estén contratados por J&F. Los empleados no deben utilizar los derechos de propiedad intelectual de forma incompatible con los derechos de propiedad de J&F.

3.19 COMUNICACIÓN CON LA PRENSA, MEDIOS SOCIALES Y CANALES PROPIETARIOS

J&F se compromete a realizar comunicaciones transparentes, precisas y verdaderas para su audiencia. Los empleados no deben interactuar con la prensa ni hablar en nombre de J&F, a menos que estén autorizados previamente y de acuerdo con las políticas aplicables.



J&F respeta la privacidad y la libertad de expresión de sus empleados y terceros. Sin embargo, las redes sociales no deben usarse para difundir opiniones o información en nombre de J&F. Cualquier empleado que use las redes sociales debe hacerlo de manera responsable y compatible con los valores de J&F, a fin de evitar un impacto negativo en la imagen y reputación de la empresa.

Ninguna herramienta de comunicación: sitio web, podcast, intranet, radio corporativa, etc. - se puede crear en nombre de J&F sin la aprobación previa del área de Comunicación.

3.20

REFLEXIONE SOBRE SUS DECISIONES

En determinadas situaciones, el resultado apropiado de las decisiones es obvias y la decisión se puede tomar fácilmente. Sin embargo, en muchas ocasiones, el resultado apropiado no es tan evidente o podemos enfrentar limitaciones de tiempo y presiones internas. Ante una situación difícil, las siguientes preguntas pueden ayudarnos a tomar la decisión correcta.



1. ¿Eso es legal?
2. ¿Es esto consistente con la política de la empresa?
3. ¿Me sentiría cómodo si se hiciera público?
4. ¿Refleja esto los valores del Grupo J&F?

Un “no” a al menos una de estas preguntas significa que la decisión o acción es poco ética, inapropiada o podría conllevar a graves consecuencias negativas para la empresa, para el empleado o tercero y, por lo tanto, no debe adoptarse. En caso de duda sobre la respuesta a alguna de estas preguntas, consulte el Área de Cumplimiento.

CONTACTOS DEL CANAL DE ÉTICA DE J&F

CUMPLIMIENTO J&F

Si el informe se relaciona con J&F, contáctenos por medio de los canales:

Sitio web:

<https://www.canaldeetica.com.br/grupojf>

Teléfono:

BRASIL 0800 885 5608

OTROS PAÍSES +55 11 2424 6013*

* llamada a cobro revertido

Correo Electrónico:

grupojf@canaldeetica.com.br

RESUMEN

CANAL DE ÉTICA DE J&F



CÓDIGO DE
CONDUCTA
Y ÉTICA



Investimentos