



Investimentos

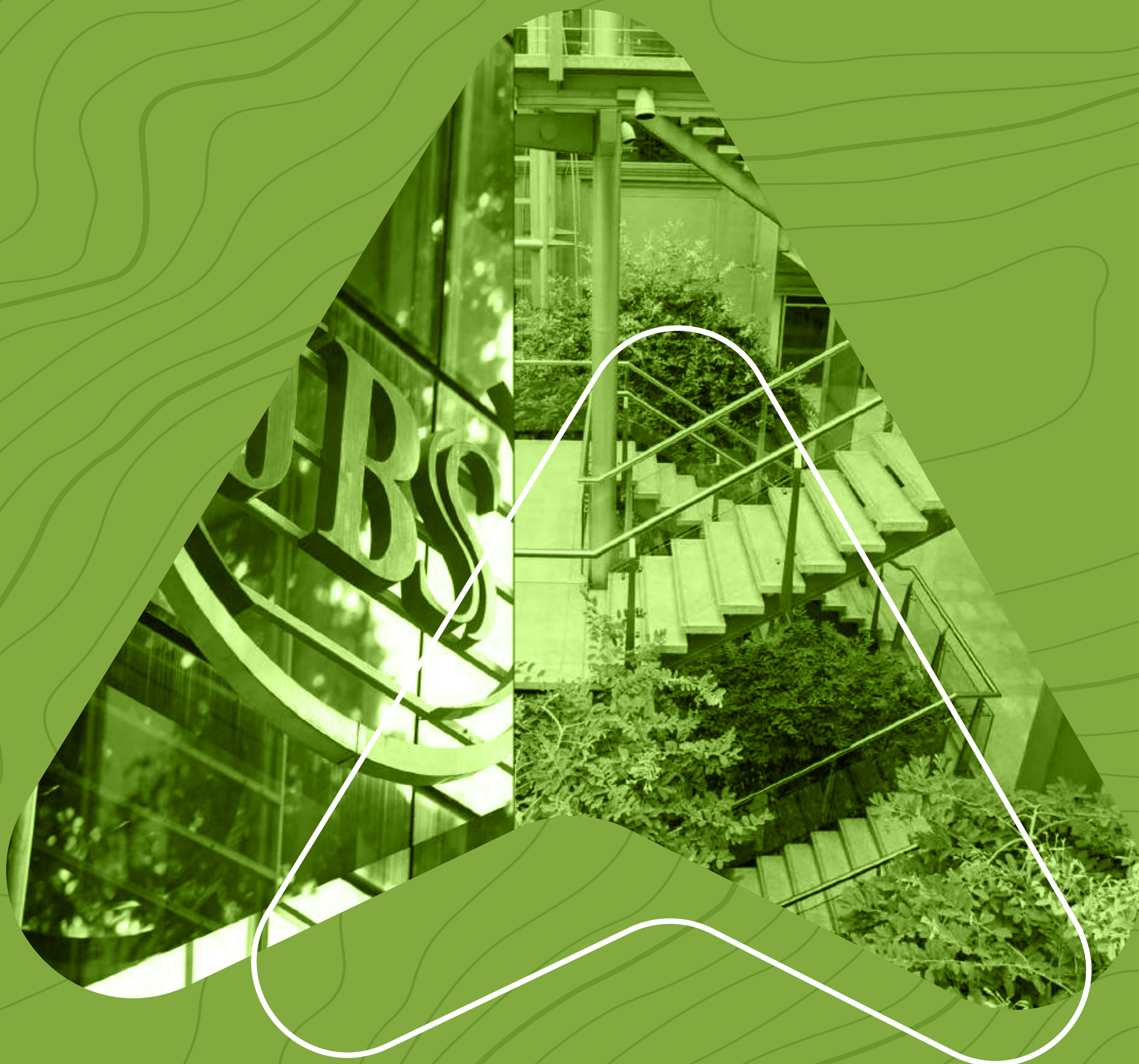


CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA





CÓDIGO DE **CONDUTA** **E ÉTICA**





CARTA DO PRESIDENTE

O Código de Conduta e Ética apresenta o compromisso de nossas empresas e de cada um de nós com a cultura de integridade. Fazer sempre o certo é o único caminho para que nosso grupo continue evoluindo e respeitando os nossos valores: atitude de dono, determinação, disciplina, disponibilidade, franqueza, humildade e simplicidade.

Além de seguir as orientações e normas deste código, é papel de todos os colaboradores e parceiros da J&F Investimentos fazer com que a ética e a integridade sejam a regra todos os dias, em todos os negócios do grupo. Essa é uma responsabilidade de cada um de nós.

Para isso, todos devemos conhecer e dominar o conteúdo deste código. Ele deve orientar nossas tomadas de decisão e nosso comportamento, fortalecendo a integridade e a transparência, dentro e fora de nossas empresas.

Aguinaldo Filho

Presidente da J&F Investimentos

SUMÁRIO



SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
1.1 Nossa missão e nossos valores	8
1.2 Definições	9
1.3 Escopo de Aplicação	9
1.4 Responsabilidade dos colaboradores e terceiros	10
1.5 Responsabilidade dos líderes ...	10
1.6 Penalidades por Violações	12
1.7 Reportando Possíveis Desvios de Conduta ou Dúvidas	12
 2. PRÁTICAS EMPREGATÍCIAS E AMBIENTE DE TRABALHO	 16
2.1 Saúde e Segurança	17
2.2 Oportunidades Iguais de Emprego e Diversidade no Local de Trabalho	17



2.3	Assédio	18
2.4	Equilíbrio no Trabalho, Regras Trabalhistas e de Imigração	19
2.5	Direitos Humanos	19
3.	PRÁTICAS DE NEGÓCIO	20
3.1	Meio Ambiente e Sustentabilidade	21
3.2	Conflito de Interesses	21
3.3	Partes Relacionadas	22
3.4	Práticas Anticorrupção	22
3.5	Brindes e Entretenimento	23
3.6	Contribuições Políticas	24
3.7	Doações Filantrópicas e Patrocínios	24
3.8	Relacionamento com o Governo	25
3.9	Contratação de Agentes Públicos	25



3.10	Relacionamento com Sindicatos	26
3.11	Relacionamento com a Comunidade	26
3.12	Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Combate ao Financiamento do Terrorismo ...	27
3.13	Controles Comerciais Internacionais	28
3.14	Livros e Registros Contábeis	28
3.15	Antitruste e Concorrencial	29
3.16	Uso de Ativos da J&F e Comunicações Eletrônicas	29
3.17	Uso de Informações Confidenciais e Proteção de Dados	30
3.18	Propriedade Intelectual	31
3.19	Comunicação com Imprensa, Mídias Sociais e Canais Proprietários	31
3.20	Refleta sobre as suas decisões ..	32
CONTATOS DO CANAL DE ÉTICA DA J&F		34

1. INTRODUÇÃO

O Grupo J&F está empenhado em realizar negócios de forma ética, íntegra e em conformidade com as leis aplicáveis.

Cumprir com o Código de Conduta e Ética (“Código”) e estar alinhado com a missão e os valores da J&F são condições obrigatórias a todos os colaboradores e terceiros.



1.1

NOSSA MISSÃO E
NOSSOS VALORES



MISSÃO

“Sermos os melhores naquilo que nos propusermos a fazer, com foco absoluto em nossas atividades, garantindo os melhores produtos e serviços aos clientes, solidez aos fornecedores, rentabilidade aos acionistas e a oportunidade de um futuro melhor a todos os colaboradores.”



VALORES

- ✓ Atitude de Dono
- ✓ Determinação
- ✓ Disciplina
- ✓ Disponibilidade
- ✓ Franqueza
- ✓ Humildade
- ✓ Simplicidade



1.2 DEFINIÇÕES

“Desvio de Conduta” significa qualquer violação ou suspeita de violação deste Código, políticas, procedimentos e processos, leis ou regulamentos aplicáveis.

“Grupo J&F” ou “J&F” consiste na Holding J&F Investimentos e todas as suas empresas controladas, bem como as respectivas subsidiárias (entidades controladas direta ou indiretamente).

O termo “líder” ou “líderes” significa qualquer colaborador com a responsabilidade de supervisionar as atividades de negócios da empresa ou de outros colaboradores, incluindo os membros do Conselho de Administração.

O termo “colaborador” ou “colaboradores” significa todos os funcionários da J&F, contratados por prazo determinado, indeterminado ou estágio.

O termo “terceiros” significa qualquer parceiro comercial, empresa terceirizada, prestador de serviço, autônomo e correlatos.

1.3 ESCOPO DE APLICAÇÃO

Este Código é aplicável a todos os colaboradores e terceiros.



1.4 RESPONSABILIDADE DOS COLABORADORES E TERCEIROS

Todos devem: (a) agir de forma ética; (b) ler, entender e cumprir o Código; (c) seguir todas as leis e os regulamentos aplicáveis; (d) compreender as políticas, os procedimentos e os processos aplicáveis em suas atividades; e (e) realizar todos os treinamentos e obter as certificações necessárias.

1.5 RESPONSABILIDADE DOS LÍDERES

Além de suas responsabilidades como colaboradores, os líderes são responsáveis por criar um ambiente que promova o cumprimento deste Código. Os líderes devem liderar pelo exemplo, sendo responsáveis por incentivar, bem como engajar suas equipes no cumprimento das diretrizes do Código, demonstrando com convicção a aplicação correta do Código e das políticas da J&F. O monitoramento da integridade dos colaboradores é tão importante quanto o monitoramento da sua performance. Os líderes devem, também, promover um ambiente onde os colaboradores sejam encorajados a expressar opiniões contrárias e pedir orientação e suporte sobre o Código, as políticas e os comportamentos éticos.



É papel dos líderes

- Demonstrar, por palavras e atos, que a ética é primordial.
- Liderar pelo exemplo.
- Assegurar que a ética sempre prevaleça, mesmo que esteja em conflito com uma meta ou um objetivo comercial.
- Assegurar uma comunicação aberta, incentivando os colaboradores a fazer perguntas sobre a missão, os valores e o Código.
- Orientar os colaboradores sobre as diretrizes do Código para prevenir comportamentos antiéticos.
- Ao tomar conhecimento de um Desvio de Conduta, contatar imediatamente a área de Compliance, Jurídica ou de Recursos Humanos (se aplicável), e trabalhar de boa-fé junto a esses departamentos em caso de investigações.
- Reconhecer os colaboradores que comunicam possíveis desvios de conduta como defensores da missão, dos valores e do Código.
- Evitar qualquer forma de retaliação aos que relatem um possível Desvio de Conduta ou colaborem com uma investigação.
- Incentivar os colaboradores a denunciarem violações, estejam ou não envolvidos. Se um colaborador confessa seu próprio desvio, essa atitude poderá ser considerada em eventual processo disciplinar.



1.6 PENALIDADES POR VIOLAÇÕES

A J&F não tolerará violações deste Código. O não cumprimento do Código ou das políticas sujeitará o infrator às medidas disciplinares, que podem incluir rescisão do contrato de trabalho e outras consequências, conforme permitido por lei.

Nos casos de terceiros, a violação de qualquer diretriz contida neste Código, uma vez apurada e constatada, configurará quebra de confiança e poderá acarretar na rescisão contratual.

1.7 REPORTANDO POSSÍVEIS DESVIOS DE CONDUCTA OU DÚVIDAS

Caso colaboradores ou terceiros tenham perguntas sobre o Código ou conhecimento de um possível desvio de conduta, devem entrar em contato, preferencialmente, via Canal de Ética, ou com algum líder, área de Compliance, área Jurídica ou Recursos Humanos.



O relato de preocupações ou denúncias é parte fundamental do programa de Compliance da J&F. A J&F quer conhecer todas as preocupações dos colaboradores para que possa ter a oportunidade de abordá-las da forma correta. Se um colaborador estiver ciente ou suspeitar de alguma violação do Código, das políticas ou da lei, deve denunciar essas preocupações imediatamente, a menos que seja proibido por lei. Não é necessário saber se uma ação específica é uma violação, mas é necessário levantar preocupações e comunicar qualquer situação que possa representar alguma violação. Os colaboradores não devem delegar a tarefa de informar essas preocupações aos outros. Nada neste Código impede que os colaboradores denunciem potenciais violações da lei às autoridades governamentais.

O Canal de Ética é a ferramenta pela qual podem ser comunicadas à J&F eventuais infrações a este Código, às políticas, aos procedimentos internos e à legislação vigente. Todos os chamados serão direcionados e tratados internamente por uma equipe autônoma e imparcial, sempre com confidencialidade e sigilo profissional.

Todos podem acessar o Canal de Ética, que está disponível não apenas aos colaboradores da J&F, mas também para clientes, fornecedores, prestadores de serviço, parceiros, comunidades envolvidas ou qualquer cidadão que queira entrar em contato. A J&F encoraja seus stakeholders a usarem o Canal de Ética de boa-fé, com responsabilidade e compromisso com a honestidade para levar ao conhecimento da companhia informações úteis para identificar eventuais irregularidades.



O Canal de Ética é uma ferramenta importante para o programa de Compliance da J&F, funcionando da seguinte forma:

- O relato é realizado por meio dos canais de comunicação (website, telefone, e-mail ou diretamente aos profissionais de Compliance da companhia). O relato pode ser anônimo ou identificado, a critério do denunciante.
- Uma empresa especializada e independente receberá o relato, realizará uma análise preliminar e enviará as informações para as devidas tratativas dos profissionais de Compliance da J&F.
- Após análise completa e imparcial dos fatos, o chamado é concluído e uma resposta é registrada ao denunciante.
- Lembre-se sempre de anotar o número do protocolo e acompanhar o andamento do relato aberto, assim como fornecer informações complementares, caso necessário ou solicitado.

Colabore com as investigações

É dever de todos cooperar com quaisquer investigações internas ou externas sobre uma alegação de conduta inadequada, devendo fornecer informações honestas e precisas. Nunca altere ou destrua documentos ou provas para impedir ou atrapalhar qualquer investigação.



Não retaliação

O tratamento da denúncia e as apurações internas atenderão aos princípios de objetividade, confidencialidade, imparcialidade e independência, e os denunciantes serão protegidos de qualquer represália ou consequência negativa. Atos de retaliação não serão tolerados.

Entre em contato pelos canais:

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

Telefone: 0800 885 5608

E-mail: grupojf@canaldeetica.com.br



2. PRÁTICAS EMPREGATÍCIAS E AMBIENTE DE TRABALHO

As práticas empregatícias da J&F são orientadas pelo compromisso de tratar todos os colaboradores com segurança, de forma respeitosa e em conformidade com as leis e os regulamentos aplicáveis. A J&F espera que os terceiros partilhem dos mesmos princípios de práticas empregatícias e de ambiente de trabalho.



2.1

SAÚDE E SEGURANÇA

A J&F está comprometida em fornecer um ambiente de trabalho seguro. Cada colaborador é responsável por observar as regras e as práticas de segurança que se apliquem ao seu trabalho. Os colaboradores também são responsáveis por tomar as precauções necessárias para protegerem a si mesmos e seus colegas de trabalho, inclusive reportando imediatamente acidentes, lesões e práticas ou condições inseguras.

A J&F também está empenhada em fornecer um local de trabalho livre dos riscos associados ao uso de drogas e álcool. Os colaboradores devem trabalhar livres do uso de qualquer substância que possa prejudicar seu desempenho ou comprometer a segurança no local de trabalho, como drogas ilícitas e álcool.

2.2

OPORTUNIDADES IGUAIS DE EMPREGO E DIVERSIDADE NO LOCAL DE TRABALHO

A J&F está comprometida em garantir que todos os candidatos tenham a mesma oportunidade de emprego, independentemente de raça, cor, etnia, nacionalidade, idade, gênero, religião, deficiência, orientação sexual



ou outra situação protegida por lei. A J&F também desenvolve e mantém uma força de trabalho diversificada e inclusiva, reconhecendo que uma combinação diversificada de origens, habilidades e experiências maximiza nossa capacidade de atingir nossos objetivos e nos proporciona uma vantagem competitiva sustentada.

A J&F assegurará que somente os requisitos e os procedimentos legítimos relacionados ao trabalho sejam utilizados no que se refere ao recrutamento, à seleção, à promoção, à transferência e às medidas disciplinares, incluindo rescisão, compensação, benefícios, enquadramento, demissão, treinamento e programas educacionais.

2.3 **ASSÉDIO**

A J&F está empenhada em proporcionar um local de trabalho livre de violência e assédio moral e sexual. A J&F não tolerará assédio de seus colaboradores. Assédio cobre uma ampla quantidade de comportamentos de natureza ofensiva nas formas verbal, escrita ou física. Tais comportamentos, além de interferirem no desempenho do trabalho de um indivíduo, criam um ambiente intimidante e hostil.



2.4 EQUILÍBRIO NO TRABALHO, REGRAS TRABALHISTAS E DE IMIGRAÇÃO

A J&F cumpre com todas as leis trabalhistas. Os colaboradores nunca devem solicitar que outros colaboradores ou terceiros violem essas leis (por exemplo: solicitar que um colaborador trabalhe por horas adicionais sem remunerá-las da forma adequada).

A J&F reconhece o direito do colaborador de participar do processo político ou de quaisquer associações como indivíduo. No entanto, os colaboradores só podem participar desses processos fora do horário de trabalho e utilizando-se de recursos próprios. Os colaboradores não devem usar o tempo, os recursos, as instalações ou os ativos da J&F para tal, bem como o nome da empresa, sem autorização expressa por escrito.

A J&F também é comprometida em contratar apenas indivíduos legalmente autorizados a trabalhar no país onde estão buscando emprego.

2.5 DIREITOS HUMANOS

A J&F proíbe o uso de trabalho infantil ou forçado e não tolerará a exploração de crianças, a punição física e qualquer forma de abuso ou condição análoga à escravidão.

Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação ou incitamento que viole a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

3. PRÁTICAS DE NEGÓCIO

Os colaboradores e terceiros devem conduzir os negócios de forma ética, justa e transparente com clientes, consumidores, fornecedores e concorrentes.



3.1 MEIO AMBIENTE E SUSTENTABILIDADE

A J&F opera em conformidade com todas as leis ambientais aplicáveis e é comprometida a apoiar o desenvolvimento econômico, social e cultural das áreas onde conduz negócios.

Todos os colaboradores e terceiros da J&F devem respeitar o meio ambiente e utilizar de forma responsável os recursos, incluindo água, papel e energia, sem desperdício, assim agindo com responsabilidade socioambiental.

3.2 CONFLITO DE INTERESSES

Os colaboradores devem atuar no melhor interesse da empresa quando trabalham na J&F. Um conflito de interesses pode surgir sempre que os interesses pessoais ou profissionais de um indivíduo ou grupo de colaboradores estiverem em desacordo com os melhores interesses da J&F.

Todo colaborador deve comunicar à J&F os potenciais conflitos de interesses de que tenha conhecimento.



3.3 PARTES RELACIONADAS

Partes relacionadas são pessoas, físicas ou jurídicas, que, de forma direta ou indireta, controlem ou estejam sob o controle da J&F ou tenham influência sobre a J&F. O relacionamento existente entre partes relacionadas é comum para a realização dos negócios e para a estratégia empresarial, contudo é necessário observar os limites conforme a legislação local, evitando eventuais conflitos de interesses e prejuízos à J&F.

As transações com partes relacionadas devem seguir as condições do mercado e ser realizadas com transparência, sempre no melhor interesse para a J&F. As transações com partes relacionadas podem estar sujeitas às políticas, aos procedimentos e a aprovações adicionais.

3.4 PRÁTICAS ANTICORRUPÇÃO

A J&F tem tolerância zero para qualquer tipo de suborno ou corrupção. O suborno e a corrupção envolvem receber, fornecer, oferecer ou prometer, diretamente ou por meio de terceiros, algo de valor a entidades ou agentes, públicos ou privados, com a finalidade de influenciar indevidamente seus atos ou



obter uma vantagem indevida. A J&F proíbe qualquer um que atue em seu nome de oferecer ou receber subornos ou pagamentos inadequados.

3.5 **BRINDES E ENTRETENIMENTO**

O oferecimento de brindes corporativos e entretenimento para fins comerciais legítimos deve ser razoável e cumprir com as políticas internas da J&F. O oferecimento em dinheiro ou equivalentes não é permitido. Brindes e entretenimento envolvendo agentes públicos estão sujeitos às políticas, aos procedimentos e a aprovações adicionais.

Os colaboradores não devem aceitar um brinde se acreditarem que essa ação tem o objetivo de influenciá-los ou que pode, de fato, resultar na influência de uma decisão de negócio. Para mais informações sobre Brindes e Entretenimento, consultar políticas aplicáveis.



3.6

CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS

É vedado realizar, em nome da J&F, qualquer contribuição em valor, bens ou serviços para campanhas ou causas políticas. O direito individual dos colaboradores de se envolverem em assuntos cívicos e participarem, como cidadãos, dos processos políticos será respeitado. Porém, essa participação deve ocorrer fora do expediente de trabalho e, nessa situação, deve-se tornar claro que as manifestações políticas são pessoais, e não da companhia.

3.7

DOAÇÕES FILANTRÓPICAS E PATROCÍNIOS

Doações filantrópicas para entidades sem fins lucrativos e para colaboradores são permitidas em circunstâncias limitadas, respeitando as políticas aplicáveis.

Doações e patrocínios que envolvam entidades públicas devem estar de acordo com a legislação local e ser comunicados(as) à área de Compliance.



3.8 RELACIONAMENTO COM O GOVERNO

A J&F opera de forma transparente em sua interação com agentes públicos. Os colaboradores devem evitar qualquer interação que possa criar a aparência de impropriedade ou algo ilícito. É estritamente proibida a prática de qualquer tipo de fraude. Pagamento a agentes ou autoridades governamentais é proibido, a menos que seja permitido em lei e aprovado na estrutura de governança da J&F.

A J&F coopera plenamente com as autoridades de inspeção, nacionais ou estrangeiras. Nenhum colaborador deve obstruir a ação, a inspeção ou a investigação de qualquer autoridade, e todos devem cooperar plenamente com suas atividades conforme previsto em lei. Se algum colaborador receber uma notificação ou for contatado por uma entidade pública, o Departamento Jurídico deve ser imediatamente acionado.

3.9 CONTRATAÇÃO DE AGENTES PÚBLICOS

A J&F só pode contratar um atual ou ex-agente público, servidor público ou pessoas relacionadas a eles após



verificar devidamente que o contrato é permitido por lei e não cria a impressão de que haja uma finalidade imprópria.

3.10

RELACIONAMENTO COM SINDICATOS

A J&F respeita o direito à livre associação, à negociação coletiva ou à formação de Sindicatos pelos colaboradores. A gestão das relações sindicais contempla a disposição do diálogo e da negociação transparente, sendo pautada no respeito mútuo, no atendimento às legislações aplicáveis e nas diretrizes de ética e integridade presentes neste Código.

3.11

RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE

A J&F mantém canais permanentes de comunicação com a comunidade, pois entende que esse sólido e transparente engajamento faz conhecer as particularidades e as necessidades de cada comunidade.



Essa abertura se reflete em ações e benfeitorias para a comunidade, como, por exemplo, ações nos setores de saúde, educação e geração de renda por meio de atividades de capacitação. Desenvolvimento local com responsabilidade social é um dos pilares que norteiam as ações da J&F, já que o relacionamento autêntico e aberto com as comunidades acrescenta ainda mais valor ao negócio e proporciona ganho para todos os envolvidos.

3.12

PREVENÇÃO À LAVAGEM DE DINHEIRO E COMBATE AO FINANCIAMENTO DO TERRORISMO

A J&F cumpre com todas as leis de prevenção à lavagem de dinheiro e divulga suas informações conforme requerido por lei. A lavagem de dinheiro é uma tentativa de indivíduos ou organizações de ocultar o produto de seus crimes, fazendo com que esses produtos pareçam legítimos. Da mesma forma, a J&F também cumpre com normas de combate ao financiamento do terrorismo, quando há finalidade de provocar terror social ou expor a perigo pessoas ou patrimônios, além de perturbar a paz pública.

Todos os colaboradores devem se atentar para atividades suspeitas com esses objetivos.



3.13 **CONTROLES COMERCIAIS INTERNACIONAIS**

A J&F cumpre todas as leis relativas ao comércio internacional, incluindo sanções econômicas e embargos que restringem ou proíbem o comércio e as transações com determinados países, organizações, entidades e indivíduos. Os colaboradores devem tomar medidas para garantir que transações internacionais não sejam proibidas por esses embargos.

3.14 **LIVROS E REGISTROS CONTÁBEIS**

A J&F mantém registros contábeis e financeiros transparentes, precisos e completos em conformidade com a lei, as normas contábeis aplicáveis, os controles internos e as políticas contábeis. Registros contábeis falsos, enganosos ou incompletos são estritamente proibidos.



3.15

**ANTITRUSTE E
CONCORRENCIAL**

A J&F compromete-se com uma política de concorrência legal baseada nos méritos de nossos produtos e serviços. Buscamos satisfazer as necessidades de nossos clientes em vez de limitar as oportunidades de nossos concorrentes.

Os colaboradores não devem se envolver em condutas que possam reduzir a livre e justa concorrência, tais como acordos com outras empresas ou manipulação de processos de licitação. Os colaboradores não devem oferecer, solicitar ou trocar informações com um concorrente sobre preços, propostas, participações de mercado ou outras informações relevantes.

3.16

**USO DE ATIVOS DA
J&F E COMUNICAÇÕES
ELETRÔNICAS**

A J&F fornece aos seus colaboradores o uso de seus ativos, incluindo cartões de crédito, equipamentos, dispositivos eletrônicos e sistemas de tecnologia da informação, que devem ser usados apenas para fins comerciais legítimos. A J&F se reserva o direito de inspecionar, monitorar e controlar o uso desses ativos



a qualquer momento, incluindo os sistemas de e-mail e as demais formas de comunicação eletrônica. Qualquer informação gerada, recebida ou armazenada em um desses sistemas é propriedade da J&F, e os colaboradores não devem esperar privacidade ao utilizá-los.

Além disso, os colaboradores são proibidos de usar os ativos da J&F para promoção de conteúdos impróprios e ou desvinculados de seu trabalho.

3.17

USO DE INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS E PROTEÇÃO DE DADOS

Todos os colaboradores e terceiros devem garantir a proteção de informações não públicas a que possam ter acesso enquanto trabalham para a J&F. Essas informações podem incluir detalhes da organização, preços, lucros, fornecedores, dados de clientes ou de colaboradores, entre outras. Essas informações confidenciais só podem ser compartilhadas com pessoas de fora da J&F de acordo com as políticas internas e legislação aplicável.

Especificamente sobre dados pessoais, a J&F respeita a privacidade de seus colaboradores, clientes, fornecedores e demais terceiros, utilizando os dados obtidos apenas para propósitos legítimos de negócio, sempre observando a legislação aplicável e as políticas relacionadas.



3.18

PROPRIEDADE INTELECTUAL

Os colaboradores devem proteger a Propriedade Intelectual (PI) da J&F e de terceiros, como direitos autorais, patentes, marcas registradas e segredos comerciais. Na medida permitida por lei ou contrato, a J&F será titular dos direitos de PI derivados das atividades dos colaboradores enquanto empregados pela J&F. Os colaboradores não devem usar os direitos de PI de forma inconsistente com os direitos de propriedade da J&F.

3.19

COMUNICAÇÃO COM IMPRENSA, MÍDIAS SOCIAIS E CANAIS PROPRIETÁRIOS

A J&F está empenhada em realizar comunicações transparentes, precisas e verdadeiras para o público. Os colaboradores não devem interagir com a imprensa ou falar em nome da J&F, a menos que previamente aprovado de acordo com as políticas aplicáveis.



A J&F respeita a privacidade e a liberdade de expressão de seus colaboradores e de terceiros. Contudo, as mídias sociais não devem ser utilizadas para divulgação de opiniões ou informações em nome da J&F. Qualquer colaborador que utilize as mídias sociais deverá fazê-lo de forma responsável e compatível com os valores da J&F, para evitar um impacto negativo à imagem e à reputação da companhia.

Nenhuma ferramenta comunicacional – website, podcast, intranet, rádio corporativa etc. – pode ser criada em nome da J&F sem a devida aprovação prévia da área de comunicação.

3.20

REFLITA SOBRE AS SUAS DECISÕES

Em determinadas situações, o resultado adequado das decisões é óbvio e a decisão pode ser facilmente tomada. Porém, em muitas situações, o resultado adequado não é tão claro ou podemos enfrentar limitações de tempo e pressões internas. Diante de uma situação difícil, as perguntas a seguir podem nos ajudar a tomar a decisão correta.



1. Isso é legal?
2. Isso está consistente com a política da empresa?
3. Eu me sentiria confortável se isso viesse a público?
4. Isso reflete os valores do Grupo J&F?

Um “não” a pelo menos uma dessas perguntas significa que a decisão ou a ação é antiética, inadequada ou poderia causar graves consequências negativas para a empresa e o colaborador, e, portanto, não deve ser adotada. Em caso de dúvida sobre a resposta a qualquer uma dessas perguntas, consulte a área de Compliance.

CONTATOS DO CANAL DE ÉTICA DA J&F

COMPLIANCE J&F

CANAL DE ÉTICA J&F

Se o relato for relacionado à J&F, entre em contato pelos canais:

Website:

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

Telefone:

BRASIL 0800 885 5608

E-mail: **grupojf@canaldeetica.com.br**



CÓDIGO DE **CONDUTA E ÉTICA**



Investimentos

SUMÁRIO