MANUAL DE CONDUTA ÉTICA

MENSAGEM DO CEO

Vivemos em um mundo em constante mudança. Por isso, repensar como nos relacionamos com esse mundo e com a sociedade que o forma é fundamental para garantir a perenidade e a evolução sustentável de uma companhia.

Dentro desse contexto, a JBS está atualizando seu Manual de Conduta Ética. O Manual está em consonância com os Valores da JBS e sua reedição se fez necessária pelo processo de expansão vivido pela Companhia ao longo dos últimos anos. A JBS se tornou uma empresa global de alimentos, e a atualização do Manual está em linha com essa nova realidade.

O Manual de Conduta é o aprimoramento de uma crença que já nasceu com a JBS e que consagra muitas décadas de ética e integridade, sendo global e válido para todos os nossos colaboradores e também para os mais variados tipos de fornecedores e terceiros que se relacionam com a JBS. A versão atualizada do Manual, lançada em março de 2016, funciona como um guia para direcionar a relação da JBS com seus colaboradores, parceiros e também com aqueles que representam a Companhia.

O Manual reforça a postura única da JBS em todo o mundo, independentemente do número de países ou de colaboradores. É – e deve ser utilizado como – um documento de consulta constante para cada um de nossos colaboradores, pois indica claramente as diretrizes que acreditamos serem as mais adequadas a serem seguidas.

A integridade e a ética estão na conduta de cada um de nós e se baseiam na liberdade e na responsabilidade das pessoas, individualmente e entre si. Não é algo simples de se explicar com palavras, mas todos nós sabemos o que é.

Acreditamos que, ao seguirmos as diretrizes deste Manual, conseguiremos fortalecer ainda mais os valores da JBS, sendo isso motivo de orgulho para cada um de nós.

Wesley Mendonça Batista
CEO Global da JBS S.A.

ÍNDICE

Apresentação 6
1. Quem É Responsável pelos Padrões Éticos da JBS? 8
Responsabilidades dos colaboradores 9
Responsabilidades das lideranças 9
Penalidades por violações 10
2. O que Fazer se você Tiver uma Dúvida a Respeito deste Manual? 12
3. Diretrizes Gerais 16
3.1. Saúde e Segurança 17
3.2. Sustentabilidade Socioambiental 17
3.3. Práticas Empregatícias 17
Qualidade de vida 18
Diversidade no local de trabalho e oportunidades iguais de emprego 18
Assédio no local de trabalho 18
3.4. Proteção dos Ativos da JBS 19
Propriedade intelectual e proteção de dados 19
Sites e mídias sociais 21
Comunicação com a mídia 21
Registros e controladoria 22
Bens disponibilizados pela JBS 22
3.5. Conflito de Interesses 23
3.6. Relacionamento com Terceiros 24
3.7. Práticas Anticorrupção 25
Presentes e entretenimento 26
3.8. Relacionamento com Órgãos Governamentais 28
3.9.Privacidade de Informações de Clientes, Fornecedores e Colaboradores 28
3.10. Contato com Concorrentes 29
3.11. Prevenção à Lavagem de Dinheiro 29
3.12. Informações Privilegiadas e Negociações de Ações da JBS 30
4. Tomando Boas Decisões 32

APRESENTAÇÃO – MANUAL DE CONDUTA ÉTICA

Integridade é dizer o que realmente pensamos? Pensar o que dizemos? Cumprir nossas promessas? É uma ideia? Um conceito? A resposta é a soma de tudo isso. Integridade também pode se tornar uma estrutura para o pensamento e para a ação. Um modo de pensar e ser.

Todos nós temos nosso próprio sentido do que é ética e integridade. Para construir um diálogo significativo sobre integridade e um modo de colocá-la em prática no ambiente de trabalho, precisamos desenvolver uma linguagem comum.

É a linguagem que define o papel da integridade no processo de tomada de decisão com o qual concordamos. Este Manual de Conduta Ética ("Manual") contém diretrizes para ajudar a fazer da integridade o núcleo central de tudo o que fazemos.

Podemos transformar a integralidade de um ideal em um processo real, vivo, dinâmico e ativo.

As diretrizes deste Manual definem os princípios gerais de conduta a serem observados em qualquer local ou situação, por todos aqueles que, de qualquer forma, mantêm relações com a JBS e nos auxiliam a continuar conduzindo nossas atividades sempre com integridade.

Este Manual e as políticas nele mencionadas não caracterizam qualquer tipo de vínculo empregatício. A publicação deste Manual e de políticas da JBS não gera qualquer direito contratual ou de natureza trabalhista.

Nossa Cultura:

Nossa 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."

Nossos Valores

- Disciplina;
- Disponibilidade;
- Franqueza;
- Simplicidade;
- Atitude de Dono;
- Humildade;
- Determinação.

Nossas Crenças

- Foco no detalhe;
- Mão na massa;
- As coisas só são conquistadas com muito trabalho;
- Pessoa certa no lugar certo;
- Paixão pelo que faz;
- Atitude é mais importante que conhecimento;
- Líder é quem tem que conquistar seus liderados;
- Liderar pelo exemplo;
- Foco no resultado;
- Trabalhar com gente melhor que a gente;
- Acreditar faz a diferença;
- Produto de qualidade.

1.

QUEM É RESPONSÁVEL PELOS PADRÕES ÉTICOS DA JBS?

Atuar com integridade é um compromisso de todos aqueles que, de qualquer forma, interagem com a JBS. Portanto, este Manual deve ser seguido por qualquer pessoa que trabalhe ou represente a JBS, incluindo colaboradores, empresas afiliadas e terceiros que mantenham qualquer relação de negócios com a JBS, em qualquer localidade.

Responsabilidades dos colaboradores da JBS

Cada um de nós é responsável pela integridade de nosso próprio trabalho, sendo assim, cada colaborador da JBS tem o compromisso de:

- **Compreender** os pontos básicos das diretrizes de integridade resumidos neste Manual;
- **Conhecer** os detalhes das políticas relevantes para o desenvolvimento de suas atividades na JBS;
- **Comprometer-se** a atuar de forma íntegra, comunicando imediatamente a Ouvidoria sobre qualquer falha ou violação ao cumprimento de leis ou políticas da JBS.

Responsabilidades das lideranças da JBS

Os líderes da JBS são responsáveis por estimular uma cultura de integridade. Todo líder da JBS deve:

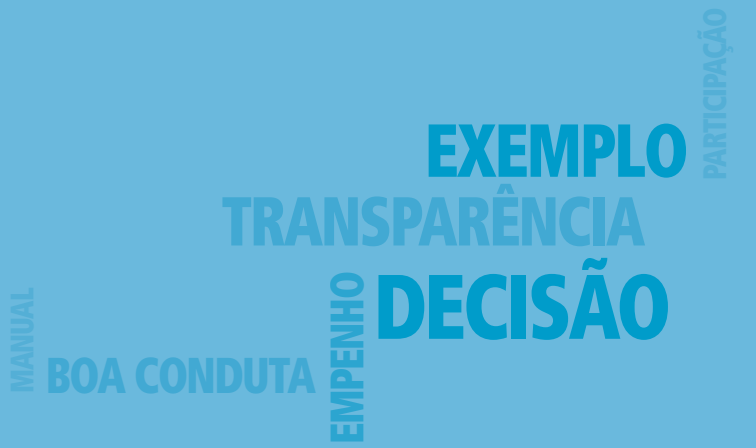
- **Comunicar** a importância da integridade, explicando aos seus colaboradores a relevância do cumprimento desses padrões, incentivando a conduta ética e o cumprimento da lei, sendo ele próprio, por suas ações, exemplo dessa conduta;
- **Proporcionar** um ambiente aberto em que os colaboradores compreendam suas responsabilidades e se sintam à vontade para comunicar preocupações sem medo de retaliações;

• **Responder** com rapidez, atenção e respeito às questões levantadas pelos colaboradores;
• **Disseminar** os valores da JBS para seus subordinados, clientes e fornecedores.

Penalidades por violações

Violações às diretrizes deste Manual estão sujeitas a ações disciplinares, como: advertência verbal ou escrita, ou suspensão e rescisão contratual com ou sem justa causa. São exemplos de condutas inadequadas passíveis de ações disciplinares:

• Violar ou solicitar que outra pessoa viole as diretrizes deste Manual;
• Deixar de comunicar uma violação a diretriz do Manual da qual tenha conhecimento;
• Praticar retaliação contra outro colaborador por ter comunicado uma violação às diretrizes de integridade;
• Não demonstrar a liderança necessária para assegurar o cumprimento da lei e das diretrizes da JBS.



2.

O QUE FAZER SE VOCÊ TIVER UMA DÚVIDA A RESPEITO DESTE MANUAL?

Não somos especialistas em todas as áreas. Eventualmente nos deparamos com situações em que precisamos de conselhos ou de ajuda para identificar a melhor solução. Os superiores hierárquicos, os gerentes, os coordenadores e os supervisores geralmente devem ser os primeiros a quem podemos pedir essa ajuda, entretanto, existem outras pessoas disponíveis em áreas como:

Área de Recursos Humanos

Área Jurídica

Área de Compliance

Ouvidoria JBS – um canal imparcial, seguro e confidencial que trata de cada assunto respeitando direitos, legislações, políticas e Valores da JBS.

Telefone – 0800-7704100
E-mail – ouvidoria@jbs.com.br
Portal na internet – www.ouvidoria.jbs.com.br

A identificação não é obrigatória, mas é importante para que seja possível dar retorno quanto ao posicionamento das ações tomadas para solução do caso apresentado.

Lembre-se: comunicar uma preocupação relacionada com a integridade é uma demonstração de comprometimento e preocupação com a JBS, nossos colegas de trabalho e acionistas. Não é necessário ter completa certeza de que uma violação ocorreu, mas é necessário comunicar uma situação em que, aparentemente, os princípios e as políticas da JBS não estejam sendo seguidos.

Nesse processo, a confidencialidade é respeitada e sua identidade e as informações prestadas

serão compartilhadas somente com as pessoas responsáveis pela solução do problema, sendo ainda possível optar pela comunicação anônima.

Não Retaliação: é terminantemente proibida a prática de retaliação contra qualquer pessoa por ter informado uma preocupação a respeito da integridade relacionada à JBS. A prática de retaliação é sujeita a medidas disciplinares que podem resultar, inclusive, no desligamento do colaborador da JBS ou encerramento de um contrato.

Diretrizes e Procedimentos dos Negócios: cada Unidade de Negócio da JBS poderá gerar políticas e procedimentos próprios, alinhados com as políticas e diretrizes gerais da JBS. Você deverá segui-los juntamente com as diretrizes que se encontram descritas neste Manual.

3.

DIRETRIZES GERAIS

3.1. Saúde e Segurança

Assegurar a segurança e preservar a saúde dos colaboradores, além de uma obrigação legal, é principalmente um compromisso da JBS, uma empresa que tem como bem maior o seu capital humano.

Por meio da liderança e do compromisso assumido pelos seus colaboradores, a JBS trabalha para constantemente aprimorar seus processos e realizar as operações de forma segura.

A JBS condena e não tolera o trabalho e a exploração sexual infantis, assim como condições degradantes no ambiente profissional que podem colocar em risco a saúde e a vida de qualquer trabalhador.

Também atua com foco na melhoria contínua, para aprimorar seus processos e implementar políticas e ações que minimizem os impactos causados ao meio ambiente e gerar valor a seus fornecedores, colaboradores, acionistas, clientes e à comunidade onde está inserida.

3.2. Sustentabilidade

A sustentabilidade é um compromisso da JBS, por isso, a Companhia respeita os direitos humanos nas suas relações, cumpre com as legislações e normas legais vigentes e preza pela proteção dos recursos naturais nas suas atividades e na sua cadeia de valor.

3.3. Práticas Empregatícias

As práticas empregatícias da JBS são norteadas por nosso compromisso de tratar todos os colaboradores com dignidade e respeito. Acreditamos no valor da diversidade no ambiente de trabalho e na vivência de nossos "Valores", contribuindo para uma

cultura de respeito e um ambiente de atenção aos colaboradores, em qualquer local onde haja negócios da JBS.

A JBS está comprometida com o cumprimento das leis relativas à liberdade de associação sindical, privacidade, negociações coletivas, tempo de trabalho, salários e horário de trabalho, bem como aquelas que proíbem trabalho forçado, obrigatório, infantil e discriminação no emprego.

Qualidade de Vida

A JBS respeita os colaboradores como indivíduos e encoraja um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal, atenta às necessidades dos negócios. As lideranças e os colaboradores devem trabalhar juntos para atingir esse objetivo.

Diversidade no Local de Trabalho e Oportunidades Iguais de Emprego

A JBS está comprometida em dar oportunidades iguais a todos os colaboradores, sem qualquer distinção de gênero, raça, cor, religião, origem étnica, orientação sexual, idade ou necessidade especial. A JBS procura unir uma força de trabalho culturalmente diversa, em que cada colaborador seja reconhecido como um membro importante de uma equipe. Não toleramos discriminações no local de trabalho, devendo qualquer forma de segregação ser relatada a um dos canais de comunicação previstos neste Manual.

Assédio no Local de Trabalho

A JBS não admite qualquer forma de constrangimento, intimidação ou hostilidade. Não toleramos qualquer comportamento que possa molestar, perturbar ou interferir na capacidade de trabalho de outra pessoa.

Comportamento inaceitável inclui ataques verbais, não verbais e físicos. Qualquer colaborador que sinta que tenha sido assediado deve comunicar o fato a um dos canais de comunicação previstos neste Manual.

3.4. Proteção dos Ativos da JBS

Propriedade Intelectual e Proteção de Dados

Todos os colaboradores têm o compromisso de proteger as marcas registradas da JBS, segredos comerciais, direitos sobre cópias (*copyrights*) e outras informações privativas da JBS, bem como respeitar os direitos de propriedade intelectual de terceiros, sendo que seu uso indevido pode expor a JBS e até mesmo colaboradores da JBS a ações legais, multas e sanções criminais.

"Informações confidenciais" são um bem valioso. Estas incluem fatos, dados e conhecimentos não revelados ao público. Informações confidenciais que tenham valor comercial para os concorrentes ou para outras pessoas que têm interesse em fazer negócio com a JBS são, às vezes, chamadas de "informações com direitos exclusivos" ou "segredo comercial".

Exemplos de informações confidenciais/proprietárias e segredos comerciais:

Técnicas:
- Compilações de dados;
- Dados de pesquisa e desenvolvimento;
- Programas de computador; e
- Projetos de engenharia.

Financeiras:
- Preços;
- Previsões orçamentárias;

• Margens de lucro; e
• Custos.

Fabricação:
• Métodos, técnicas e processos de fabricação;
• Fórmulas de produtos;
• *Layout* de fabricação;
• Previsões de fabricação;
• Material inacabado;
• Procedimentos operacionais padrão; e
• Falhas de fabricação.

Recursos Humanos:
• Dados pessoais dos colaboradores;
• Arquivos pessoais dos colaboradores;
• Dados salariais dos colaboradores; e
• Registros médicos dos colaboradores.

Vendas/Marketing:
• Lista de clientes;
• Informações relacionadas a clientes e fornecedores;
• Estratégias mercadológicas;
• Identidade dos fornecedores; e
• Preços para o consumidor.

Estratégicas:
• Planos de regulamentação;
• Planos de negócios;
• Informações sobre aquisição de produtos;
• Informações sobre aquisição de imóveis e desapropriações;
• Informações sobre aquisições de empresas; e
• Planos estratégicos.

Fornecedor:
• Dados de qualidade;
• Lista de fornecedores e informações relacionadas;
• Preços dos produtos.

As informações confidenciais necessárias ao seu trabalho devem ser usadas apenas com essa finalidade. Essas informações devem ser compartilhadas apenas com outros colaboradores que precisem delas para seu trabalho e que tenham autorização de acesso a elas.

As informações confidenciais ou estratégicas não devem ser fornecidas a pessoas fora da JBS sem um contrato de confidencialidade devidamente revisado pela área Jurídica.

Atenção: informações confidenciais mantêm essa condição mesmo depois que o colaborador deixar de trabalhar na JBS.

Sites e Mídias Sociais

A JBS está presente nas mídias sociais, com suas páginas e seus perfis oficiais. A administração desse ambiente é uma responsabilidade da área de Comunicação Corporativa da JBS, e os dados ali presentes são o posicionamento oficial da JBS sobre os mais variados temas. As informações postadas nos canais oficiais da JBS podem ser compartilhadas pelos colaboradores com o objetivo de contribuir para o melhor posicionamento de imagem e reputação da JBS, sendo proibida a criação de páginas, sítios ou comunidades com a logomarca da JBS e suas marcas sem autorização expressa da área de Comunicação Corporativa da JBS.

Comunicação com a Mídia

A mídia e a comunidade são elos importantes com os públicos interno e externo da JBS, incluindo:

• Colaboradores;
• Clientes atuais e potenciais; e
• Parceiros.

O que é dito ou escrito sobre a JBS pode afetar sua reputação de forma positiva ou negativa.

Damos grande importância à manutenção do bom relacionamento com a mídia e com as comunidades em torno dos negócios da JBS. Mantemos a credibilidade da JBS fornecendo informações à mídia prontamente, de forma exata e consistente.

O contato com a imprensa é restrito à Diretoria da JBS. Todas as consultas da mídia devem ser encaminhadas, intermediadas, coordenadas e acompanhadas pela área de Comunicação Corporativa da JBS.

Registros e Controladoria

A controladoria proporciona o ambiente correto para o registro e envio de informações atualizadas, confiáveis e precisas que são utilizadas na tomada de decisões e no planejamento estratégico da JBS.

Devemos registrar e relatar os fatos de forma exata, honesta e objetiva. Isso inclui, mas não se limita, aos citados abaixo:

- Tempo trabalhado (dados de folha de pagamento e registro de ponto);
- Relatórios de despesas;
- Solicitações de reembolso;
- Relatórios financeiros;
- Resultados de teste e pesquisas;
- Quaisquer outros fatos inerentes à sua atividade de trabalho.

Os registros financeiros devem ser completos, precisos e atualizados em todos os aspectos materiais. Todos os livros financeiros e registros devem seguir os princípios contábeis e regulamentações estabelecidas pelos órgãos competentes. Todos os colaboradores são responsáveis pela manutenção do sistema de controle interno da JBS, incluindo a equipe financeira.

Bens Disponibilizados pela JBS

A JBS fornece a seus colaboradores espaço e ferramentas de trabalho para o exercício de suas funções. Em contrapartida, é esperado que todos os colaboradores respeitem e protejam os bens disponibilizados pela JBS, incluindo:

- Instalações;
- Estoque;
- Material de escritório;
- Equipamentos;
- Produtos; e
- Informações confidenciais.

3.5. Conflitos de Interesses

Nosso trabalho na JBS é nossa primeira responsabilidade. Um conflito de interesse surge quando nossos interesses ou atividades pessoais influenciam ou parecem influenciar nossa capacidade de agir para o melhor resultado da JBS. Deve-se evitar entrar em uma situação conflitante com nossa responsabilidade perante a JBS. Algumas situações que poderiam causar um conflito de interesse incluem:

- Fazer negócios com amigos e familiares (cônjuge, companheiro, irmãos, pais, filhos e parentes por afinidade);
- Ter interesse financeiro em outra empresa da nossa indústria ou do nosso ramo;
- Ter um segundo emprego ou gerenciar negócio próprio que conflite com os negócios da JBS;
- Servir como diretor ou líder de outra empresa.

Todo colaborador deverá informar qualquer conflito de interesses real ou potencial e discuti-lo com seu superior hierárquico para que seja apreciado pela Diretoria da área e pela área de Recursos Humanos. Qualquer atividade que seja aprovada, apesar do conflito real ou aparente, deve ser documentada e encaminhada para a área de Recursos Humanos para arquivo no prontuário do colaborador.

Uma situação de conflito de interesses não é necessariamente uma violação a este Manual, mas a omissão em comunicar tal conflito é uma violação.

A JBS não incentiva relacionamentos afetivos de qualquer natureza em sua equipe de colaboradores.

Outros exemplos de conflitos de interesses:

• Utilizar ou tomar por empréstimo recursos ou bens da JBS, para uso próprio ou de terceiros, salvo quando de interesse da Companhia e com aprovação documentada da Diretoria;
•Utilizar em benefício próprio ou de outro, com ou sem prejuízo para a JBS, oportunidades comerciais e financeiras de que tenha conhecimento em razão do exercício de seu cargo ou de sua posição na JBS.

3.6. Relacionamento com Terceiros

A JBS mantém relações com pessoal ou organizações externas para ajudar a conduzir seus negócios, que podem ser:

• Representantes;
• Consultores;
• Empreiteiros independentes;
• Empreiteiros e subempreiteiros;
• Distribuidores; e
• Fornecedores.

A relação da JBS com terceiros se baseia na transparência, eficiência e justiça. Esperamos que nossos terceiros obedeçam às leis que determinam tratamento justo aos seus colaboradores, ambiente de trabalho seguro e saudável, além da proteção do meio ambiente e combate ao trabalho infantil ou forçado.

Não utilizaremos terceiros que descumpram as políticas e os procedimentos estabelecidos pela JBS. Assim, devemos ter especial cuidado para garantir que os terceiros contratados tenham boa reputação, sejam qualificados e apoiem os valores e padrões de integridade da JBS. Por esse motivo, todos os terceiros que possuem relação com a JBS deverão receber uma cópia deste Manual e aderir às diretrizes que lhes forem aplicáveis.

Antes do fornecimento de qualquer material, componente, produto ou serviço, os terceiros devem ser selecionados de forma totalmente imparcial, mediante processo de avaliação e qualificação, seguindo normas internas específicas e devidamente formalizados por meio de contratos aprovados pela área jurídica da JBS.

3.7. Práticas Anticorrupção

Prometer, oferecer, receber ou autorizar, direta ou indiretamente, qualquer forma de suborno, com o objetivo de obter ou prover vantagem indevida em qualquer situação, são condutas inaceitáveis e expõem a JBS e seus colaboradores a possíveis ações legais.

É expressamente proibida a realização de pagamentos indevidos em toda e qualquer transação de negócios, em qualquer país, a agentes de governo e ao setor privado, incluindo taxas de facilitação.

Mantemos registros comerciais, contas, livros e contratos exatos para garantir que reflitam corretamente a natureza das transações e dos pagamentos.

A JBS respeita o direito de seus colaboradores de participarem do processo político, porém, é vedado realizar, em nome da JBS, qualquer contribuição política em valor, bens ou serviços. Portanto, não prometa, ofereça ou contribua com fundos corporativos ou com outros ativos empresariais para fins políticos sem prévia aprovação formal, obtida conforme procedimentos e regulamentos locais.

Qualquer terceiro que represente a JBS como consultor, representante de vendas, distribuidor ou prestador de serviços deverá se comprometer com o cumprimento da política de prevenção de pagamentos indevidos e da legislação anticorrupção aplicável, não permitindo ou se envolvendo em

qualquer tipo de suborno ou corrupção.

Presentes e Entretenimentos

Em muitas culturas, presentes e entretenimentos fazem parte dos negócios. Na condução dos negócios da JBS, é importante diferenciar quando um presente é uma expressão de amizade ou boa vontade de quando a pessoa que dá o presente tem outra intenção. Uma situação embaraçosa, um possível conflito de interesses e até mesmo um pagamento indevido pode se caracterizar quando um presente ou entretenimento é recebido ou oferecido por:

• Um concorrente;
• Alguém cujo objetivo principal é fazer negócios com a JBS;
• Alguém que esteja tentando influenciar a objetividade da sua tomada de decisão; e/ou
• Um agente público.

O ato de dar ou receber cortesias, presentes ou entretenimentos deve estar de acordo com os negócios legítimos da JBS e com as normas da outra parte envolvida. Normalmente, a troca de presentes modestos, entretenimento ou outras cortesias de negócios são permitidos se:

• A razão, a frequência e o momento para o presente ou entretenimento forem apropriados;
• O presente ou entretenimento ajudar a melhorar as relações comerciais, políticas ou comunitárias.

Antes de decidir oferecer ou aceitar um presente ou entretenimento, pergunte-se:

• O presente ou entretenimento é apropriado às circunstâncias, esporádico e com valor modesto?
• O presente ou entretenimento é apropriado à relação de negócios entre a pessoa que está fazendo a oferta e quem a recebe?
• Como soaria perante os demais colegas a oferta ou o aceite do presente ou entretenimento?
• É possível compartilhar o presente com meus colegas?

Nem todo presente vem embrulhado em papel e fita. Encare favores incomuns com cuidado, incluindo:

• Serviços gratuitos;
• Empréstimos;
• Descontos;
• Reembolsos de despesas;
• Artigos de valor; e/ou
• Uso de equipamentos ou instalações para fins pessoais.

As situações a seguir são sempre inadequadas e expressamente proibidas:

• Solicitar ou oferecer presentes, entretenimentos ou tratamentos preferenciais para vantagem pessoal;
• Oferecer ou aceitar presentes, entretenimento ou tratamentos preferenciais com a intenção de influenciar uma decisão de compra;
• Aceitar presentes, entretenimento ou tratamento preferencial se você estiver envolvido em uma decisão de contratação ou compra;
• Qualquer presente em forma de dinheiro;
• Aproveitar uma oportunidade para comprar produtos e serviços ou obter vantagens financeiras em condições não disponíveis aos seus colegas de trabalho.

Os colaboradores da JBS a quem são dados ou oferecidos presentes, entretenimento ou tratamento preferencial considerados inadequados devem recusar e relatar o ocorrido imediatamente ao líder de sua Unidade. Se não houver oportunidade de recusar o presente, este deverá ser devolvido juntamente a uma explicação da política da JBS sobre o recebimento de presentes. Se a devolução for inviável ou ofensiva à pessoa que deu o presente, o gestor da pessoa que recebeu o presente deverá destiná-lo a uma instituição de caridade ou distribuí-lo equitativamente dentro da sua organização, se possível.

3.8. Relacionamento com Órgãos Governamentais

Em nosso trabalho, frequentemente interagimos com órgãos e agentes governamentais para realizar negócios. As interações com órgãos governamentais ocorrem em diversas situações, como fiscalizações, reuniões, participação em licitações, dentre outras. Em qualquer circunstância, os colaboradores da JBS devem ser transparentes e atuar de forma ética, cumprindo as leis e regulamentações aplicáveis, inclusive requisitos especiais associados ao contato com agentes públicos e códigos de conduta da administração pública. Os colaboradores ou terceiros que interajam, de qualquer forma, em nome da JBS com entidades governamentais devem estar cientes e observar as determinações legais e instruções normativas locais.

3.9. Privacidade de Informações de Clientes, Fornecedores e Colaboradores

A JBS preza pela proteção das informações coletadas e mantidas sobre clientes, consumidores, fornecedores e colaboradores. Portanto, qualquer colaborador ou terceiro que detenha informações da JBS deverá zelar pela proteção da privacidade e dos dados pessoais, cumprindo com procedimentos, leis de privacidade e proteção de dados, incluindo obtenção de consentimento de coleta e propósito de uso da informação coletada, livre acesso do proprietário às informações armazenadas e devida segurança da informação, conforme requerimentos de leis e regulamentos locais.

3.10. Contato com Concorrentes

Nosso negócio é altamente competitivo e, por isso, precisamos sempre aprender mais sobre os nossos concorrentes, fornecedores e clientes. Mas devemos ser honestos, justos e éticos na forma como obtemos essas informações.

Diversos países possuem leis que proíbem acordos ou entendimentos entre empresas concorrentes que reduzam a competitividade. Portanto, não ofereça, solicite ou troque informações com um concorrente sobre: preços, propostas, participação de mercado, territórios de vendas, clientes, linhas de produtos, condições de venda, dados de produção, capacidade ou volume de venda, custos, lucros ou margens.

Devido à complexidade e diversificação dessas leis, é essencial o envolvimento da área Jurídica da JBS no processo de desenvolvimento de novas iniciativas comerciais para assegurar conformidade com as leis de defesa da concorrência.

3.11. Prevenção à Lavagem de Dinheiro

Pessoas envolvidas em atividades ilícitas, como, por exemplo, corrupção, narcotráfico ou fraude, podem tentar dar uma aparência legítima ao dinheiro proveniente de práticas ilegais investindo em atividades legítimas, realizando assim o procedimento conhecido como "lavagem de dinheiro".

A JBS é comprometida com o cumprimento integral das leis, inclusive as que reprimem a lavagem de dinheiro em todo o mundo.

Os negócios da JBS devem implementar os procedimentos de avaliação e relacionamento com clientes seguindo o modelo de "Conheça seu cliente" e adotar as medidas necessárias para identificar e impedir formas de pagamento inadequadas ou suspeitas. A falha na detecção de relacionamentos e transações que coloquem a JBS em risco pode afetar profundamente a reputação da empresa.

3.12. Informações Privilegiadas e Negociações de Ações da JBS

Caracteriza-se conflito de interesses e violação às leis e aos regulamentos sobre valores mobiliários a utilização de informações relevantes e que ainda não foram divulgadas ao mercado por colaboradores que negociem valores mobiliários de emissão da JBS. A JBS possui uma política para evitar esse tipo de conflito, e todos os colaboradores com acesso a informações privilegiadas devem ler e assinar o termo de adesão à política para negociação de valores mobiliários de emissão da JBS.

Os colaboradores com acesso a informações privilegiadas são proibidos de comprar, vender, recomendar ou sugerir a alguém a compra e venda dos ativos antes de 90 (noventa) dias da aquisição e devem observar o período de abstenção de negociação, conforme estipulado na Política de Negociação, disponível para consulta na intranet da JBS e no site de relações com investidores da JBS.

Para esclarecimentos adicionais sobre as restrições de compra e venda dos ativos da JBS, a área de Relações com Investidores da JBS deverá ser consultada.

4.

TOMANDO BOAS DECISÕES

Quando você se deparar com um problema ou uma situação confusa, responder a estas perguntas o ajudará a tomar uma boa decisão.

• A ação que proponho está de acordo com os valores da JBS? Ela é honesta e verdadeira? (O teste dos "Valores".)

• O que estou planejando fazer é condizente com o Manual de Conduta Ética da JBS? (O teste da "política".)

• A ação que proponho é legal? Ela violará alguma lei ou regulamento? (O teste da "lei".)

• Quais são os custos? Como me sentirei comigo se fizer essa ação? (O teste do "espelho".)

• O que pensarão meu supervisor, demais lideranças, meus colegas de trabalho e minha família sobre o que estou planejando fazer? (O teste dos "outros".)

• Se o que eu fizer sair em um jornal ou na televisão, ficarei orgulhoso de minhas ações? (O teste da "imprensa".)

• Estou disposto a assumir a responsabilidade por essa ação e suas consequências? (O teste da "responsabilidade".)

Este material foi elaborado pela área de Recursos Humanos Corporativo, área Jurídica, área de Compliance Corporativo e área de Comunicação Corporativa, e é dirigido a todos os colaboradores e parceiros da JBS.

A gestão deste Manual de Conduta, bem como sua divulgação, treinamento e implementação de mecanismos de monitoramento são de responsabilidade da área de Compliance Corporativo, juntamente com a liderança de cada unidade da JBS.

NORMAS
COMPROMETIMENTO
ÉTICA
DEDICAÇÃO
COMPROMISSO
CONDUTA
REGRAS
CAMINHO CERTO
ATITUDE
INTEGRIDADE
ESTRATÉGIA
COMPLIANCE
MANUAL
RESPONSABILIDADE
BOA CONDUTA
EXEMPLO
TRANSPARÊNCIA
EMPENHO
DECISÃO
PARTICIPAÇÃO

JBS