

PARA FAZER A DIFERENÇA,

TUDO MUNDO CONTA



CÓDIGO DE ÉTICA

Junte-se a nós nessa jornada.



Contamos com
você e você conta
com a gente.



Índice



PALAVRA DO PRESIDENTE

1. APRESENTAÇÃO

- 1.1. Missão
- 1.2. Visão
- 1.3. Valores

2. QUEM DEVE SEGUIR O NOSSO CÓDIGO?

- 2.1. Responsabilidades
 - 2.1.1. Colaboradores
 - 2.1.2. Gestores

3. NOSSAS REGRAS INTERNAS DE INTEGRIDADE E CONDUTA ÉTICA

- 3.1. Cumprimento de leis e regulamentos
- 3.2. Práticas comerciais e financeiras
- 3.3. Compromisso no Combate à Fraude, Corrupção e Lavagem de Dinheiro

3.4. Relacionamento Empresarial

- 3.4.1. Relacionamento com Clientes
 - 3.4.2. Relacionamento com fornecedores e Parceiros
 - 3.4.3. Relacionamento com o Poder Público
 - 3.4.4. Relacionamento com Entidades de Classe
 - 3.4.5. Relacionamento com a Mídia
- ### 3.5. Concorrência Leal e Legislação Antitruste
- 3.6. Gestão de Colaboradores
 - 3.6.1. Regras de Convivência e Uso de Espaços Comuns
 - 3.6.2. Combate ao Trabalho Forçado e à Exploração do Trabalho Infantil

3.6.3. Discriminação no Ambiente de Trabalho

3.6.4. Abuso de Poder, Violência e Assédio

3.6.5. Exclusividade

3.6.6. Conduta Fora da JBJ Agropecuária

3.6.7. Condutas Esperadas

3.6.8. Condutas Vedadas

3.7. Gestão de Segurança do Trabalho

3.8. Responsabilidade Ambiental

3.9. Responsabilidade Social

3.10. Presentes, Brindes e Entretenimento

3.11. Doações e Patrocínios

3.12. Atividades Políticas

3.13. Conflito de Interesses

3.14. Contratação de Parentes

3.15. Confidencialidade e Sigilo

3.16. Proteção de Ativos

3.17. Diretrizes para o Uso de Meios Eletrônicos de Comunicação e Redes Sociais

4. GESTÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA

5. COMITÊ DE COMPLIANCE

6. COMPLIANCE OFFICER

7. CANAL DE DENÚNCIAS

7.1. Proteção aos Denunciantes

8. SANÇÕES E PENALIDADES

9. CASOS OMISSOS

10. ATUALIZAÇÃO E REVISÃO



CLIQUE PARA ACESSAR A PÁGINA DESEJADA



CLIQUE PARA VOLTAR AO ÍNDICE



Prezados(as),

A JBJ Agropecuária é uma empresa que busca o crescimento constante, sendo necessária a atualização do nosso Código de Ética para formalizar e padronizar as condutas que esperamos de nossos colaboradores, fornecedores, clientes, parceiros comerciais, agentes públicos e terceiros em geral com os quais nos relacionamos, a fim de que estejamos sempre em conformidade com as legislações e regulamentos aplicáveis.

Assim, estamos constantemente na busca por nos estruturarmos em conformidade com padrões de integridade e ética para alçarmos voos maiores e para isso, precisamos implementar uma governança corporativa capaz de fornecer maior transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa, visando converter os nossos valores em responsabilidades objetivas.

A implantação do Programa de Integridade foi o primeiro passo da JBJ para atender as demandas legais e do mercado e para formalizar a conduta íntegra e séria que já adotamos nos nossos negócios.

Agora depende de cada um de nós implementar em nossas condutas diárias os valores aprendidos.

Acreditamos que os colaboradores e parceiros da JBJ são plenamente capazes de tomar decisões corretas quando confrontados com escolhas que possam ser lesivas aos negócios, e que serão conduzidos pela ética e pelas normas comuns que regem todos os cidadãos, além das normas presentes neste documento, no Programa de Compliance e demais programas da JBJ Agropecuária.

Caso, ainda assim, sejam confrontados com situações de dúvidas, disponibilizamos todo o suporte necessário através do nosso Compliance Officer, através da nossa Linha Ética (canaldedenuncia@jbjinvestimentos.com.br) e pelo formulário no site ou, se preferir, através da Linha de Comunicação Direta com a Presidência (falecomopresidente@jbjagropecuaria.com.br), para que dúvidas sejam solucionadas e as condutas sejam praticadas em consonância com os nossos valores.

Na JBJ todo mundo conta para a construção de um ambiente profissional guiado pela ética, pela integridade e pela transparência!

Conto com vocês.

Sinceramente,

José Batista Júnior
Presidente da JBJ Agropecuária



Código de Ética

1. Apresentação

O presente Código de Ética tem por objetivo comunicar e orientar os colaboradores da JBJ sobre os valores e padrões de conduta que deverão ser seguidos por cada um em suas relações cotidianas com fornecedores, clientes, parceiros de negócios, órgãos públicos e sociedade no geral, com os quais a empresa se relaciona.

Cada um de nós temos a responsabilidade de demonstrar respeito e comprometimento com as disposições expostas neste Código. Por isso, nossos colaboradores devem sempre estar atentos aos limites e responsabilidades estabelecidos pela JBJ e sempre perguntar a si mesmo se suas atitudes estão em conformidade com a integridade e com a ética.

Nossa missão, visão e valores são os alicerces deste Código e nos conduzem em direção aos nossos objetivos comuns.



1.1. Missão

Gerir ativos agropecuários com foco na produção de gado de corte de alta qualidade, de forma eficiente, segura e sustentável.



1.2. Visão

Ser o maior grupo produtor de gado de corte do país, com reconhecimento pela alta qualidade de seu rebanho e pela excelência operacional.



1.3. Valores

ESPÍRITO DE DONO - Cuida dos bens e interesses da JBJ como se fossem seus. Não permite que decisões sejam tomadas em prejuízo da empresa.

EXCELÊNCIA OPERACIONAL - Atua buscando o melhor resultado para o negócio como um todo. Faz bem feito e busca atingir o melhor resultado sempre.

SIMPLICIDADE - Busca simplificar processos e reduzir a burocracia, propondo soluções práticas e viáveis a favor da empresa. Assume erros e está aberto a aprender.

DISPONIBILIDADE - É acessível e cooperativo, colocando-se no lugar das outras pessoas e oferecendo sugestões.

PLANEJAMENTO - Pensa, organiza e realiza as atividades com visão clara de começo, meio e fim.

TRABALHO EM EQUIPE - Acredita na força do grupo. Estimula a união de pessoas em busca de um objetivo comum.

ÉTICA E INTEGRIDADE - Incorpora em suas atividades diárias a ética e a integridade pautadas nas boas práticas de governança, bem como na legislação brasileira anticorrupção (Lei 12.846/13 e Decreto 11.129/22).





2. QUEM DEVE SEGUIR O NOSSO CÓDIGO?

Nosso Código aplica-se a todos os colaboradores, diretores, gerentes, prepostos e prestadores de serviços, devendo ser também respeitado pelos nossos parceiros de negócios. As regras contidas neste Código se aplicam a todas as controladas pela JBJ Agropecuária que não possuem Código de Ética próprio.





2.1. Responsabilidades



2.1.1. Colaboradores



- Agir de forma ética, íntegra e em conformidade com as disposições legais e regulamentos pertinentes e com os princípios de comportamento da JBJ.
- Quando tomar conhecimento de possíveis violações de leis ou regulamentos do nosso Código ou dos padrões de conduta da JBJ, informe o Compliance Officer imediatamente, por meio do Canal de Denúncias, informado ao final deste documento.
- Cooperar plenamente ao participar de uma investigação ou auditoria, além de outras responsabilidades previstas neste Código e nos programas da JBJ.



2.1.2. Gestores

Seja um exemplo confiável e apoie os membros de sua equipe da seguinte forma:

- Crie um ambiente respeitoso e íntegro.
- Incentive os colaboradores a se manifestarem, ouvindo e respondendo as suas preocupações.
- Faça a sua parte a fim de assegurar que ninguém seja penalizado por se manifestar ou por cooperar em uma investigação.
- Ajude a sua equipe a entender os princípios e as condutas esperadas, presentes no Código de Ética, nos valores da JBJ e nas disposições legais pertinentes.
- Auxilie os colaboradores a compreenderem o Programa de Integridade da JBJ.
- Seja coerente ao assegurar o cumprimento dos nossos requisitos e responsabilizar as pessoas por seus comportamentos no trabalho, além de outras responsabilidades previstas neste Código e nos programas da JBJ.



3. NOSSAS REGRAS INTERNAS DE INTEGRIDADE E CONDUITA ÉTICA



3.1. Cumprimento de leis e regulamentos

A JBJ Agropecuária conduz seus negócios observando a legislação em vigor no país e as legislações estrangeiras e tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário. Nesse sentido, os colaboradores devem adotar o mesmo padrão de conduta em relação às leis e demais espécies normativas, uma vez que são os representantes da empresa perante a sociedade.

Para tanto, os colaboradores devem estar familiarizados com as leis, decretos, normas e regulamentos vigentes, principalmente aqueles relacionados às atividades praticadas pelo JBJ nas áreas: industrial, agroindustrial, agronegócio, administrativa, financeira, ambiental e combate à corrupção.

Todos os colaboradores firmam seu compromisso com o presente Código e com o Programa de Integridade, previamente ao início de suas atividades, no período de integração, por meio da assinatura de Termo de Compromisso – anexo ao Contrato de Trabalho - como forma de reforçar o comprometimento com as boas práticas do Programa de Integridade e da Legislação Anticorrupção. A assinatura deste Termo aplica-se de igual modo aos membros da Alta Direção.

Por fim, a prática de condutas ilícitas e/ou antiéticas configuram justo motivo para a aplicação de medidas disciplinares previstas neste documento, podendo acarretar inclusive na rescisão contratual, sem prejuízo da apuração dos ilícitos pelas autoridades competentes.



3.2. Práticas comerciais e financeiras

Todos os colaboradores da JBJ devem garantir a competitividade no mercado, buscando resguardar os interesses da empresa em situações de negociação externa, agindo sempre de acordo com critérios éticos definidos neste Código de Ética e em cumprimento à legislação nacional e internacional vigente.

Todas as negociações e operações da JBJ devem se basear em procedimentos comerciais legítimos, idôneos e qualquer comportamento fora desses padrões deve ser comunicado pelo colaborador ao seu superior imediato e ao Compliance Officer através dos canais disponibilizados pela empresa, com as seguintes informações.

- Descrição do fato a ser analisado;
- Horário, dia e local do ocorrido;
- Pessoas envolvidas;
- Quaisquer informações pertinentes que julgue interessante ser analisadas, bem como informações que permitam a apuração dos comportamentos antiéticos e ilegais.

Todas as transações comerciais e financeiras devem ser devidamente registradas nos sistemas oficiais da JBJ, conforme estabelecem os Programas de Integridade Financeira e Contábil e Fiscal e seus procedimentos vinculados, a fim de manter os controles internos da JBJ sempre atualizados e refletindo de forma fidedigna todas as operações da empresa.





3.3. Compromisso no Combate à Fraude, Corrupção e Lavagem de Dinheiro

As atividades desempenhadas pela JBJ são conduzidas de acordo com a legislação nacional vigente de combate à corrupção, fraude, suborno, lavagem de dinheiro e quaisquer outros ilícitos que atentam contra a ordem financeira, sobretudo àqueles previstos na Lei nº 12.846/13 (Lei Anticorrupção), no Decreto nº 11.129/2022 e na Lei nº 9.613/98 (com as alterações implementadas pela Lei nº 12.683/12).

A JBJ repudia todo e qualquer tipo de corrupção, sendo um dos seus valores a ética e a integridade, para tanto, desenvolveu o presente Código de Ética e o Programa de Compliance, que norteiam todos os nossos esforços para combater a corrupção em suas mais diversas formas.

A proibição de atos ilícitos também se destina a terceiros, no desenvolvimento de atividades vinculadas à JBJ.

Estes poderão ter os seus contratos rescindidos, caso a empresa verifique qualquer prática ilegal ou antiética.

A JBJ preza pela formalização de contratos os quais devem constar cláusulas de compromisso no combate à corrupção, de modo que assegurem que não haverá desvios e desrespeitos aos princípios éticos e morais presentes neste Código e na legislação.

A JBJ envida os seus melhores esforços para treinar e capacitar todos os colaboradores, porém, é de responsabilidade de cada um conhecer e aplicar as regras e valores expostos em nosso Programa de Compliance, bem como relatar, caso se tenha conhecimento, qualquer conduta duvidosa, utilizando-se dos canais disponíveis.

Assim, a empresa assume o compromisso contra práticas de corrupção, suborno, fraude, lavagem de dinheiro e demais modalidades de crimes que atentam contra a ordem financeira nacional. Cumpre ressaltar ainda que, a prática de qualquer ato ilícito previsto nas legislações acima referidas por parte de colaboradores ou de membros da Alta Direção enseja a comunicação imediata e espontânea às autoridades públicas competentes para apuração das condutas ilícitas, além da rescisão contratual.





3.4. Relacionamento Empresarial

3.4.1. Relacionamento com Clientes

Mantemos canais de comunicação para atendimento aos clientes, recebendo, tratando e respondendo as suas demandas relativas aos nossos produtos e serviços. Cumprimos acordos comerciais estabelecidos, porque buscamos ser uma empresa de credibilidade e merecedora da confiança dos clientes, fornecedores, parceiros e distribuidores.

Ressarcimos eventuais danos causados por nossos produtos, conforme a lei, regulamentos e acordos vigentes, desde que devidamente apurados e comprovados.

Atuamos em conformidade com a legislação, boas práticas de governança corporativa, procedimentos internos e com regras instituídas por organizações nacionais e internacionais. Direcionamos recursos e aportes financeiros aos objetivos e metas da organização, reportando o resultado das operações por meio de relatórios e demonstrativos que propiciem a acionistas e investidores o acompanhamento das atividades e o desempenho da empresa.





3.4.2. RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES E PARCEIROS

Ao buscarmos fornecedores e parceiros, fazemos escolhas de forma cuidadosa e utilizamos um processo seletivo objetivo (Procedimento de Due Diligence). Procuramos trabalhar com parceiros comerciais que partilham do nosso compromisso com a integridade, segurança, ética e respeito à lei e às regras previstas neste Código.

Focamos nossas escolhas naquelas empresas que melhor atendem nossas expectativas de qualidade, prazo, condições técnicas e comerciais, boas práticas de mercado, bem como, o respeito às legislações brasileiras, sobretudo, a anticorrupção.

Comunicamos nossas expectativas de forma clara aos nossos fornecedores e parceiros comerciais, estabelecendo obrigações contratuais, se for o caso.

Tomamos medidas adequadas se não corresponderem a essas expectativas e obrigações.

Priorizamos a aquisição de produtos e serviços provenientes das regiões onde nossas unidades produtivas estão inseridas, promovendo o geração de emprego, renda e sustentabilidade na cadeia produtiva.

Rejeitamos a compra de produtos falsificados, de origem desconhecida ou que tenham sido produzidos em desacordo com as normas aplicáveis ou sem observância da legislação.

Repudiamos e combatemos quaisquer formas de corrupção, fraude ou suborno. Não admitimos concorrência desleal, cartel ou práticas que violam leis e tratados comerciais, e conscientemente não cultivamos vínculo com quem explora o trabalho forçado, utilize-se de mão de obra infantil ou viole as leis vigentes.





3.4.3. RELACIONAMENTO COM O PODER PÚBLICO

Estimulamos nossos colaboradores a agirem com integridade, ética e transparência nos contatos com representantes do poder público, nos limites estabelecidos pelo Programa de Relacionamento com Agentes Públicos.

Certificamos de que, temos as aprovações necessárias ao responder um pedido de informações advindos do Poder Público. Não realizamos ou autorizamos quaisquer tipos de pagamentos, gratificações ou favorecimentos de qualquer espécie visando obter benefícios ou agilidade em procedimentos administrativos ou outros, efetuados por servidores ou órgãos governamentais de todas as esferas (Federal, Estadual e Municipal) e de todos os poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário).

3.4.4. RELACIONAMENTO COM ENTIDADES DE CLASSE

Reconhecemos as entidades sindicais como representantes legais dos colaboradores e nos empenhamos em buscar, por meio de negociação realizada com respeito e responsabilidade, o melhor acordo para todas as partes envolvidas.

3.4.5. RELACIONAMENTO COM A MÍDIA

Compreendemos a importância da mídia no exercício da liberdade de expressão e da transparência das informações ao público. Com isso, disponibilizamos informações suficientes que não sejam confidenciais, além de esclarecer dúvidas à imprensa sobre nossas atividades, deixando sempre abertos nossos canais de comunicação.

Estamos cientes de que o contato com jornalistas e profissionais da área só está autorizado aos porta-vozes designados pela JBJ, com a mediação e assessoria da Diretoria competente, e zelamos pela imagem e reputação da empresa, evitando comentar estratégias e projetos em locais públicos.

Não fazemos postagens e comentários em redes sociais que possam causar um impacto negativo na reputação da JBJ.





3.5. Concorrência Leal e Legislação Antitruste

Desaprovamos qualquer forma de concorrência desleal. A competitividade deve ser baseada em nossa capacidade de gestão empresarial e de negociação com nossos clientes e fornecedores, sempre de acordo com as leis vigentes.

Não exercemos qualquer tipo de acordo ou entendimento com concorrentes para fixar preços, praticar conluio em licitações ou contratações, alocar clientes e/ou restringir oferta.

Atuamos buscando contribuir com o setor, nos aproximando de concorrentes para troca de visões e experiências, sempre e quando esta relação seguir os preceitos éticos e de transparência, dentro dos limites impostos pelos órgãos reguladores.



3.6. Gestão de Colaboradores

Trabalhamos para fomentar uma cultura corporativa fundamentada no respeito, na ética, na integridade e na equidade em prol do bem-estar de nossos colaboradores.

Respeitamos e valorizamos uns aos outros.

Baseamos nossas decisões profissionais no mérito, e comprometemo-nos com o tratamento justo e imparcial com todos os colaboradores e candidatos às vagas de emprego, sendo sua avaliação profissional baseada na qualificação, habilidades e experiência.

Previamente ao início dos trabalhos todos os colaboradores passam pelo treinamento de integração, no qual é apresentado o compromisso empresarial da JBJ, bem como suas diretrizes de integridade a serem seguidas por todos.

Trabalhamos para que o crescimento profissional na JBJ aconteça em função da aptidão e do desempenho de cada colaborador.



3.6.1. Regras de Convivência e Uso de Espaços Comuns

Possuímos diretrizes claras em cada unidade que objetivam nortear as atividades diárias e balizar o comportamento e a ação profissional dos nossos colaboradores. Estas regras buscam garantir um ambiente harmônico e respeitoso para a manutenção de um clima equilibrado de trabalho, bem como, do absoluto cumprimento das leis vigentes no país.

Todos os nossos colaboradores estão familiarizados com estas regras.



3.6.2. Combate ao Trabalho Forçado e à Exploração do Trabalho Infantil

Não contratamos trabalhadores em regime de trabalho forçado ou em idade inferior à permitida por lei.

A empresa certifica-se de que seus fornecedores, parceiros ou clientes seguem princípios e diretrizes de combate ao trabalho escravo ou análogo à escravidão, bem como a exploração do trabalho infantil.

Quaisquer denúncias da prática de exploração do trabalho, em desfavor de pessoas e organizações que se relacionam com a JBJ, devem ser comunicadas para o Compliance Officer por meio do Canal de Denúncias informado ao final deste documento.





3.6.3. Discriminação no Ambiente de Trabalho

Na JBJ Agropecuária repudiamos discriminação de qualquer espécie, seja por: raça, cor, sexo, gênero, religião, idade, orientação sexual, nacionalidade, classe social, deficiência ou qualquer outra característica pessoal. A ocorrência de tais práticas deverá ser reportada ao Canal de Denúncias para investigação e punição, sem prejuízo da punição nas esferas cível e criminal.



3.6.4. Abuso de Poder, Violência e Assédio

Não será tolerado o abuso de poder, assim como não serão admitidas atitudes que envolvam violência física ou verbal e assédio moral ou sexual, sujeitando o infrator às medidas administrativas e judiciais cabíveis. Para que todos saibam reconhecer tais condutas ilícitas:

- O **abuso de poder** ocorre quando o colaborador se utiliza de suas funções ou cargo para obter ganhos particulares ou, ainda, cometer ato ilícito;
- O **assédio moral** ocorre mediante a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades;
- O **assédio sexual** é o ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superioridade hierárquica inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.





3.6.5. Exclusividade

Os colaboradores da JBJ Agropecuária atuam em caráter de exclusividade durante a jornada de trabalho, abstendo-se de realizar quaisquer atividades paralelas que venham a concorrer, dispersar ou prejudicar o bom andamento do trabalho. Comprometem-se, ainda, a não utilizar os recursos da JBJ na realização de tais atividades. As exceções deverão ser avaliadas pelo Comitê de Compliance e aprovadas pela Presidência.



3.6.6. Conduta Fora da JBJ Agropecuária

A JBJ respeita a privacidade e vida privada de seus colaboradores, porém reforça que eles devem ser criteriosos com a sua conduta em ambientes públicos, em circunstâncias de sua atividade profissional e/ou em situações particulares, agindo sempre com integridade e zelo para não expor a JBJ nem a sua própria carreira.

Espera-se do colaborador comportamento coerente com as condutas descritas neste Código de Ética em eventos, viagens, treinamentos e reuniões externas representando a JBJ Agropecuária.





3.6.7. Condutas Esperadas

A JBJ possui as seguintes regras de conduta interna de observância obrigatória por todos os colaboradores e membros da Alta Direção, elas garantem e contribuem para um ambiente profissional ético e íntegro, além de maior eficiência e produtividade no trabalho:

- Respeitar a missão, a visão e os valores da JBJ Agropecuária;
- Respeitar as relações interpessoais entre Alta Direção, colaboradores, clientes, prestadores de serviços, parceiros, administração pública;
- Zelar pela conservação dos ativos da empresa;
- Evitar o uso indevido de bens e recursos da empresa;
- Respeitar as orientações e ordens advindas dos superiores, salvo em casos de ordem manifestamente ilegal ou indevida;

- Reportar ao Canal de Denúncias quaisquer comportamentos ilegais ou ilícitos que violem este Código de Ética e outros documentos internos;
- Desempenhar as funções com integridade, ética, excelência, eficiência e presteza;
- Buscar as soluções adequadas de questões suscitadas pelos clientes e dispensar cuidado especial com as pessoas vulneráveis;
- Cumprir os prazos determinados para a entrega dos trabalhos;
- Manter sigilo e confidencialidade das informações a que tem acesso em razão das funções desempenhadas;
- Manter o decoro e o profissionalismo no ambiente de trabalho.





3.6.8. Condutas Vedadas

A prática das condutas abaixo elencadas é inadmissível no âmbito da JBJ e quando praticadas poderão acarretar a aplicação de medidas disciplinares ou até mesmo a rescisão contratual com justa causa, a critério da empresa:

- Desrespeitar a missão, a visão e os valores da JBJ Agropecuária;
- Praticar discriminação em razão de raça, etnia, gênero, orientação sexual, nacionalidade, convicção religiosa ou política;
- Praticar atos ou gestos obscenos;
- Utilizar palavras degradantes ou linguagem rude;
- Praticar agressões físicas ou morais, ou ameaçar praticá-las;
- Insultar colaboradores ou terceiros no ambiente profissional;
- Praticar atos baseado em interesses pessoais no âmbito de suas funções, caracterizando conflito de interesses;

- Valer-se de seus cargos para obter vantagens indevidas;
- Aceitar ou ofertar presentes e brindes fora dos parâmetros estabelecidos neste Código de Ética;
- Solicitar favores pessoais a parceiros de negócios ou terceiros;
- Fazer o uso de bebidas alcoólicas e outros tipos de drogas em ambientes profissionais;
- Fazer uso de porte de armas em ambientes profissionais, ainda que autorizado por lei;
- Desrespeitar orientações e ordens advindas de superiores hierárquicos, salvo em casos de ordem **manifestamente ilegal ou indevida**;
- Divulgar informações sigilosas e confidenciais;
- Apropriar-se dos ativos da empresa, inclusive de segredos comerciais ligados às tecnologias utilizadas;
- Utilizar informações sigilosas e confidenciais em benefício próprio;
- Manter relacionamento com o Poder Público em nome da empresa sem a devida autorização;
- Manter relacionamento por meio de doações e patrocínios a partidos políticos e instituições religiosas em nome da empresa ou manter em caráter pessoal, mas não realizar a devida comunicação;
- Não zelar pela manutenção dos ativos da empresa;
- Não adotar o decoro e o profissionalismo;
- Praticar atos de corrupção, suborno, lavagem de dinheiro, entre outras condutas com o fim de obter vantagem.



3.7. Gestão de — Segurança do Trabalho —

Valorizamos um ambiente de trabalho saudável e seguro, que preserve a integridade física e moral de cada indivíduo. Somos vigilantes, disciplinados e sempre nos preocupamos uns com os outros.

Por isso, as boas práticas de segurança do trabalho também são primordiais na JBJ. Todas as pessoas que utilizam a estrutura ou materiais da empresa, sejam elas colaboradoras ou prestadoras de serviços, desempenham um papel importante na redução de riscos de acidentes de trabalho por meio de uma postura ativa e utilização correta de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) adequados para as funções exercidas.

Nos comprometemos a cumprir todas as normas de segurança do trabalho, fornecendo equipamentos e o adequado treinamento aos colaboradores, fiscalizando e controlando o adequado cumprimento das normas de segurança e respeito à integridade das pessoas.

O descumprimento das normas de segurança ensejará a aplicação de sanções específicas, que incluem desde advertências verbais e escritas, passando por suspensões e, em casos extremos, rescisão da relação empregatícia ou empresarial.

Não desempenhamos trabalhos para os quais não estamos qualificados e estamos sempre atentos para que outras pessoas não o façam. Cumprimos e incentivamos os nossos contratados e demais pessoas com as quais trabalhamos a cumprir as normas pertinentes à Segurança e Saúde Ocupacional e nos empenhamos para proteger a força de trabalho da JBJ.

Ainda, na busca de garantir segurança no trabalho, é terminantemente proibido o uso no ambiente profissional, seja interno ou externo, de bebidas alcoólicas, substâncias entorpecentes ou drogas e medicamentos que possam interferir na segurança pessoal e dos demais colaboradores, bem como afetar a sua saúde física e psíquica.



3.8. Responsabilidade Ambiental

Atuamos de forma responsável e temos compromisso com a prevenção de danos ambientais e de seus impactos nas comunidades onde estamos presentes.

Não adquirimos matérias-primas originadas do Bioma Amazônico ou de áreas de desmatamento ilegal inseridas na lista negra do IBAMA – Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis.

A JBJ está comprometida com a fauna e com a flora brasileira, além do compromisso com a preservação dos recursos naturais.



3.9. Responsabilidade Social

A JBJ tem como um dos seus princípios éticos o compromisso com as pessoas, ligado à responsabilidade social. Assim, toda a Alta Direção e os colaboradores devem se tratar com respeito e urbanidade em suas relações comerciais, o mesmo aplica-se no trato entre colaboradores e clientes.

É vedado qualquer tipo de tratamento pessoal desrespeitoso e antiético, bem como qualquer conduta ou manifestação que represente discriminações e preconceitos de qualquer natureza, seja ela por orientação sexual ou de gênero, raça, religião, opinião política, ou que represente nas relações de trabalho abuso de poder, assédio moral ou sexual, ameaça, etc.

A empresa não admite ou se relaciona com pessoas vinculadas a práticas ilícitas, como trabalho infantil, exploração sexual de crianças e adolescentes, tráfico de pessoas e órgãos, trabalho análogo a escravidão e outras práticas.



3.10. Presentes, Brindes e Entretenimento

Não aceitamos ou oferecemos presentes, brindes ou entretenimentos em troca de qualquer tipo de negócio, serviço ou informações confidenciais ou com a intenção de influenciar uma decisão de modo inadequado.

O recebimento de brindes, presentes ou entretenimento, ainda que possa ser uma maneira legítima de construção de bons relacionamentos comerciais, é uma prática proibida pela empresa, com exceção dos brindes institucionais de valor insignificante, que não excedam o valor de R\$ 340,00 (trezentos e quarenta reais).

São considerados brindes institucionais aqueles que exibem logotipos ou fazem propaganda da empresa.

Estas situações serão sempre avaliadas pelo Comitê de Compliance e pela Alta Direção da JBJ.



3.11. Doações e Patrocínios

A JBJ não realiza doações e patrocínios de cunho político (apoio a candidaturas, financiamento de campanhas e outros), de modo que, caso o colaborador ou membro da Alta Direção queira realizar tais ações, deverá fazê-las em caráter pessoal, e, as doações e patrocínios feitos serão registrados em relatórios para fins de controle de eventuais conflitos de interesses ou associação da empresa, sócio ou colaborador a pessoas expostas politicamente (PEP's).



3.12. Atividades Políticas

As questões político-partidárias não influenciam nas atividades profissionais e decisões empresariais da JBJ. Não utilizamos materiais, equipamentos ou recursos da JBJ para apoiar qualquer candidato ou partido político.



3.13. Conflito de Interesses

Cada colaborador, no exercício das suas responsabilidades, é responsável por tomar decisões imparciais e possui o dever de tomar decisões de acordo com o melhor interesse da JBJ e não com base em seus interesses próprios.

Nesse sentido, caso haja suspeita de qualquer interesse pessoal que possa entrar em conflito com os interesses da JBJ, no desempenho dos deveres profissionais, deve-se comunicar o Compliance Officer por meio do Canal de Denúncias.

São exemplos de práticas que caracterizam o conflito de interesses:

- Valer-se de sua posição na empresa ou usar o nome da JBJ para obter favorecimentos indevidos pessoais ou para terceiros;
- Receber indevidamente dinheiro, presentes

e demais vantagens de agentes públicos ou privados;

- Oferecer dinheiro, presentes e demais vantagens a agentes públicos ou privados, de modo a caracterizar troca de favores ou suborno;
- Manter, seja a Alta Direção ou os colaboradores, relacionamento próximo com empresas do ramo de atuação que sejam concorrentes;
- Realizar doações e patrocínios fora dos casos permitidos pelas políticas internas;
- Manter, sejam os membros da Alta Direção ou os colaboradores, relações negociais com pessoas expostas politicamente (PEP's) ou com pessoas expostas negativamente em mídia (PEM's) que sejam investigadas ou processadas pelos crimes de corrupção, fraude, suborno, lavagem de dinheiro e quaisquer outros crimes que atentam contra a ordem financeira nacional;
- Manter ou admitir na Alta Direção ou como colaborador pessoas expostas politicamente (PEP's) ou pessoas expostas negativamente em mídia (PEM's) que sejam investigadas ou processadas pelos crimes de corrupção, fraude, suborno, lavagem de dinheiro e quaisquer outros crimes que atentem contra a ordem financeira nacional.



3.14. Contratação de Parentes

A contratação de parentes de diretores e gerentes é autorizada, desde que os contratados não trabalhem na mesma área e não exista relação de subordinação direta ou indireta entre eles. As exceções deverão ser avaliadas pelo Comitê de Compliance e aprovadas pela Presidência.



3.15. Confidencialidade e Sigilo

Cumprimos os termos de confidencialidade e sigilo de informações, com todo o cuidado necessário para que informações estratégicas da empresa não sejam divulgadas sem a devida autorização da Diretoria.

Mantemos em sigilo dados de fornecedores ou de clientes declarados como confidenciais, tais como segredos industriais, pesquisas, tecnologias, marcas, estratégias de negócios e outros.

Certificamos de obter as permissões necessárias antes de aceitar qualquer convite para apresentação externa em nome da empresa e de obter a aprovação necessária quanto ao conteúdo.

Mantemos as informações consideradas confidenciais para a JBJ ao participar de atividades externas, tais como: apresentações, cursos, palestras, treinamentos, visitas e outros.





Zelamos pela confidencialidade das informações e dados dos nossos colaboradores a fim de evitar exposições e constrangimentos.

Ao lidar com informações confidenciais, tomamos os cuidados pertinentes e as compartilhamos apenas com pessoas autorizadas.

Não compartilhamos informações da JBJ em fóruns públicos ou mídias sociais.

Ao acessar computadores e ativos da JBJ, temos que seguir o procedimento de segurança da informação de modo a não sofrer as respectivas penalidades.



3.16. Proteção de Ativos

Protegemos os ativos da JBJ que abrangem instalações, imóveis, equipamentos, computadores, sistemas de TI, dentre outros. Somos conscientes e agimos de forma apropriada a fim de garantir que os ativos da empresa não sejam danificados, utilizados indevidamente ou extraviados.

Seguimos as disposições legais pertinentes e os requisitos da JBJ ao criar, manter, reter ou inutilizar documentos, inclusive aqueles em formato eletrônico. Mantemos informações e registros financeiros e não financeiros exatos e completos.

Protegemos as informações da JBJ, compartilhando apenas com pessoas autorizadas. Certificamos de que as credenciais de login e senhas estejam seguras e somos vigilantes contra ataques cibernéticos e golpes fraudulentos. Quaisquer incidentes devem ser imediatamente comunicados ao Departamento de TI, inclusive perdas potenciais ou efetivas de informações ou de ativos da JBJ.

Entendemos que equipamentos de informática, telefones, acesso a e-mail e internet são proporcionados para fins comerciais e são monitorados com regularidade para ajudar a JBJ a se defender de ataques cibernéticos e atividades mal-intencionadas.





3.17. Diretrizes para o Uso de Meios Eletrônicos de Comunicação e Redes Sociais

Cada vez mais aplicativos de comunicação estão sendo utilizados no dia a dia empresarial com o objetivo de otimizar tempo, facilitar a troca de informações e reduzir custos. Espera-se que os colaboradores tenham um comportamento ético e íntegro no desempenho de suas atividades profissionais, de acordo com as condutas deste Código, também no ambiente virtual.

O uso dos meios eletrônicos de comunicação para assuntos pessoais é permitido desde que não contrarie normas e orientações internas, nem prejudique o andamento do trabalho.

São proibidas a troca, o resgate, o armazenamento ou a utilização de conteúdo obsceno, pornográfico, violento, discriminatório, racista ou difamatório que desrespeite qualquer indivíduo ou entidade e seja contrário aos valores, programas e interesses da JBJ. Jogos ou mensagens de correntes também não são permitidos.





4. GESTÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA



A GESTÃO DESTE DOCUMENTO SERÁ REALIZADA PELO COMPLIANCE OFFICER E APRESENTADA AO COMITÊ DE COMPLIANCE PARA DELIBERAÇÃO.

O COMPLIANCE OFFICER TEM COMO OBRIGAÇÃO:

- Revisar periodicamente o Código de Ética da empresa, mantendo-o atualizado e, sempre que necessário, propor modificações à Diretoria;
- Zelar pelo cumprimento do Código de Ética, monitorando sua disseminação e aplicação, tanto na JBJ como junto às demais partes interessadas;
- Analisar os casos de desvios de conduta e de conflito de interesses, recomendando à Diretoria aplicação das sanções disciplinares e legais cabíveis, conforme a gravidade do fato.



5. COMITÊ DE COMPLIANCE



Caberá ainda ao Comitê detectar e tratar qualquer desvio ou inconformidade que possa ocorrer, promovendo a ética, integridade e transparência, agregando assim valor aos negócios, às pessoas, às partes interessadas e à sociedade em geral.

Por fim, o Comitê deverá realizar análises periódicas para melhoria contínua dos procedimentos realizados pela empresa em conformidade com o Programa de Integridade, além disso, poderão deliberar pela realização de treinamentos, mapeamento de riscos e a contratação de auditorias externas para garantir a conformidade.

O Comitê de Compliance é um órgão interno formado por colaboradores, membros da Alta Direção e, quando for o caso, especialistas contratados para o gerenciamento do Programa de Integridade e tratamento das denúncias reportadas ao canal.

Assim, o Comitê terá como função primordial defender os interesses da empresa, concentrando-se na mitigação dos riscos de compliance, bem como garantir que a empresa esteja em conformidade com as normas legais e regulamentares, políticas internas, bem como os procedimentos estabelecidos pela empresa.





6. COMPLIANCE OFFICER

Compliance Officer é a pessoa designada formalmente pela Alta Direção com responsabilidade e autoridade para operação e gestão do Programa de Integridade. Ela atuará em apoio ao Comitê de Compliance nas decisões que ele tomar.

Também será a pessoa responsável por receber todas as denúncias, fazer uma análise prévia, investigá-la, bem como encaminhá-las ao Comitê para deliberação, se necessário.



7. CANAL DE DENÚNCIAS



O Canal de Denúncias é o meio oficial pelo qual qualquer pessoa, denominada denunciante, reportará a prática de condutas antiéticas ou ilícitas ou a suspeita delas. O Canal de Denúncias permite que o relato seja realizado de forma anônima, protegendo assim a identidade do denunciante.

Ademais, as apurações serão sempre conduzidas de forma séria, imparcial e sigilosa, protegendo também a identidade daqueles que vierem a ser mencionados no relato. Além disso, a JBJ garante ao denunciante a proteção contra possíveis retaliações.

As denúncias na JBJ poderão ser realizadas pelo seguinte canal:

<https://jbjagropecuaria.com.br/canal-de-denuncias/>

— C Ó D I G O D E É T I C A —

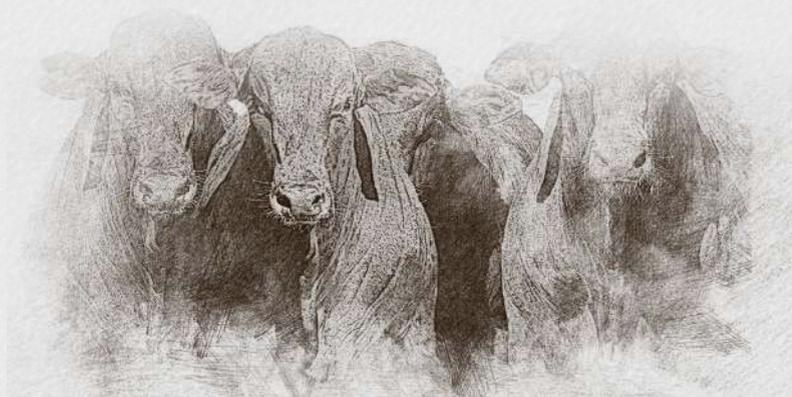
Caso o denunciante não opte pelo anonimato, a denúncia também poderá ser realizada através do e-mail

canaldedenuncia@jbjinvestimentos.com.br



7.1 Proteção aos Denunciantes

Repudiamos qualquer tipo de represália a colaborador em função de informações ou denúncias feitas de boa-fé ao Canal de Denúncias.





8. SANÇÕES E PENALIDADES

O Código de Ética detalha o que se espera de todos na JBJ e nos ajuda a ser responsáveis e respeitosos. Cada um de nós tem a responsabilidade de se manifestar se constataremos algo ilegal, arriscado, antiético ou potencialmente prejudicial às pessoas, à comunidade ou à empresa. Em caso de dúvida, necessidade de ajuda ou para levantar uma preocupação, procure seu gestor ou a área de Recursos Humanos.

As violações a este Código de Ética não serão toleradas e sujeitarão seus autores a medidas disciplinares, tais como: advertência, suspensão e dispensa por justa causa.

Caso qualquer colaborador ou diretor pratique qualquer uma das condutas não aprovadas contidas nesse Código de Ética, além das medidas disciplinares, estarão sujeitos às outras consequências previstas em lei, inclusive com a comunicação às autoridades competentes no caso do cometimento de crimes ou de infrações de natureza administrativa.



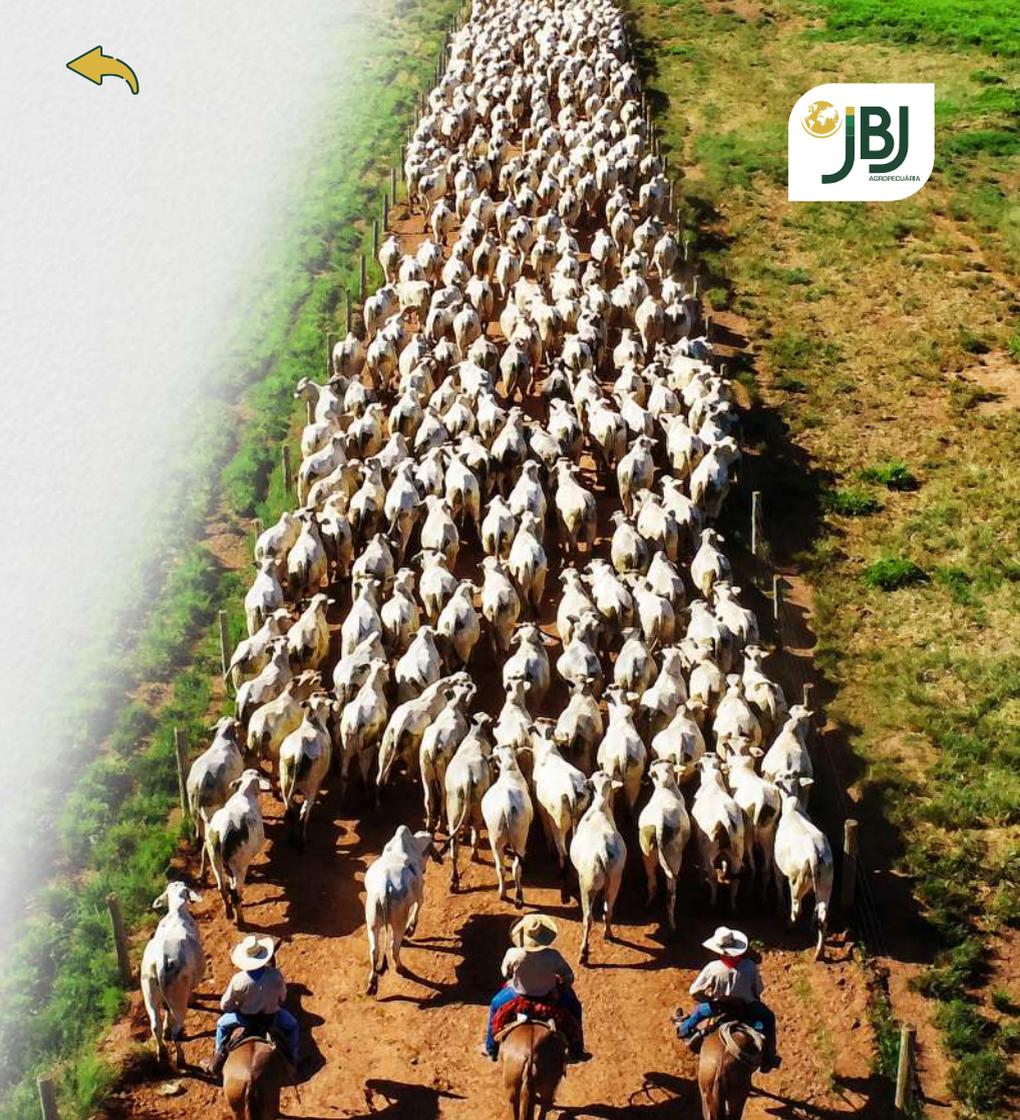
9. CASOS OMISSOS



Este Código de Ética não tem o objetivo de ser um rol taxativo de condutas na JBJ.

Assim, casos omissos não devem ser considerados como permitidos. Sempre deve-se observar os princípios éticos, a moral e os valores da empresa nas tomadas de decisões.

Em caso de dúvidas, deve-se buscar orientações com os seus superiores ou com o Compliance Officer.





10. ATUALIZAÇÃO E REVISÃO

| DATA | VERSÃO | APROVADA POR: | REVISÃO |
|----------|--------|---------------|--|
| 2022 | 1.0 | Alta Direção | Criação da primeira versão do Código de Ética. |
| Dez/2023 | 2.0 | Alta Direção | Primeira revisão |
| Dez/2024 | 3.0 | Alta Direção | Segunda revisão |





CLIQUE PARA RETORNAR
AO INÍCIO

