

Código de **Conduta**

Jalles

Você está recebendo o Código de Conduta Empresarial da Jalles que reúne os princípios que devem ser observados no relacionamento de seus empregados com clientes, terceiros, fornecedores, distribuidores, representantes do governo, concorrência e comunidade em geral.

Com base nos seus valores, a Jalles formalizou esta Política para orientar, definir responsabilidades e limites, bem como declarar compromissos com seus empregados.

A Jalles é uma Companhia idônea que atua em conformidade com o Programa de Integridade no mercado nacional e internacional sempre de acordo com os mais altos valores éticos e boas práticas de governança corporativa.

A Jalles, ainda, reitera seu compromisso com a sociedade, clientes, parceiros e fornecedores, sendo que quaisquer condutas que vão de encontro com a boa-fé, integridade, ética da Companhia e de medidas anticorrupção, serão apuradas de acordo com as leis nacionais, internacionais, regulamentos, decretos, políticas, normas e procedimentos que os regem.

Como parte do processo de geração de valor para a sociedade e com o objetivo de aumentar nossas contribuições aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS), temos em nossa matriz de materialidade temas relacionados que priorizam o compromisso com a agenda 2030.

Jalles

1. OBJETIVO E VALORES

- O Código de Conduta da Jalles (ou “Companhia”) é um guia que visa nortear a conduta de todos os empregados e dirigentes (chamados daqui em diante de “Colaboradores”) no exercício de suas responsabilidades, seja em ambiente interno ou externo à Companhia.
- A ética e a transparência são os princípios básicos, enraizados na cultura da Companhia e devem, portanto, nortear todas as relações estabelecidas em torno dos negócios da Companhia. Este Código de Conduta tem como função refletir as diretrizes inegociáveis para que qualquer pessoa ou organização interaja com a Companhia. Espera-se de todos os Colaboradores, terceiros, fornecedores, clientes e parceiros comerciais adotem comportamento coerente com as condutas descritas neste código.

2. DETALHAMENTO

- A Comissão de Integridade é responsável pela política deste procedimento e a Área de Recursos Humanos pelo controle e revisão deste Código de Conduta, incluindo, mas não se limitando a qualquer atividade necessária para a manutenção e atualização deste Código de Conduta.
- Não obstante, todo e qualquer indivíduo que mantenha vínculo com a Companhia, incluindo, mas não se limitando a Colaboradores, parceiros comerciais, terceiros, fornecedores e clientes, deve reportar imediatamente qualquer violação às diretrizes expressas neste documento à Comissão de Integridade, diretamente ou através do canal de denúncias disponibilizado pela Companhia.



3. DIRETRIZES PARA CONDUTA

3.1 CUMPRIMENTO DE LEIS E REGULAMENTOS

- As regras e diretrizes aqui estabelecidas devem ser seguidas por todos os Colaboradores e devem servir de referência para os parceiros comerciais, terceiros, fornecedores e clientes da Companhia.
- A Jalles conduz seus negócios observando a legislação em vigor no país e os direitos humanos em geral, e seus Colaboradores devem conhecer e adotar a mesma conduta em relação às leis e demais normas, incluindo, mas não se limitando às normas de proteção à informação da Companhia, ao combate à corrupção e às Políticas da Companhia;
- A Jalles apoia os princípios regidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, das Nações Unidas e na Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho. Entende que a dignidade, integridade e o respeito aos direitos humanos devem ser assegurados a todos os Colaboradores e que servirá de referência para todos os parceiros comerciais, terceiros, fornecedores e clientes. E que o ambiente de trabalho tem como objetivo favorecer a integração mútua entre todas as pessoas. Diante disso promove o bem-estar, o respeito, a liberdade individual, o tratamento igualitário, intolerância para o trabalho infantil e forçado, a diversidade e um ambiente de trabalho livre de discriminação, assédios, violência e intimidação de qualquer natureza. Promove as relações com a comunidade, apoia a preservação do meio ambiente e oferece um ambiente seguro e saudável, através do cumprimento das legislações vigentes.
- Para tanto, os Colaboradores devem estar familiarizados com as leis, normas e regulamentos vigentes, principalmente aqueles relacionados às atividades agroindustrial e administrativa/financeira.
- Acompanhando o tema ESG (do inglês, Environmental, Social and Corporate), a companhia promove relações com a comunidade, apoia a preservação do meio ambiente e oferece um ambiente seguro e saudável, em cumprimento das legislações vigentes.
- A Jalles não tolera qualquer tipo de atos ilícitos, de corrupção, ou qualquer outra atitude que possa caracterizar vantagem indevida praticadas contra a administração pública, nacional ou estrangeira, ou concorrência.
- A Alta Direção apoia o Programa de Integridade e tem conhecimento de sua importância para a criação de uma cultura organizacional onde todos Colaboradores ou terceiros ligados à Companhia prezem pelo fortalecimento do ambiente ético, atuando de forma a prevenir, detectar e sanar desvios.
- Portanto, todo o corpo diretivo da Jalles é enfático na não tolerância de qualquer ato lesivo contrário a seus princípios, disponibilizando aos interessados o Código de Conduta, Manual do Colaborador dentre outras políticas.

3.2 PRÁTICAS COMERCIAIS E FINANCEIRAS

- Todos os Colaboradores da Jalles devem garantir a competitividade da Companhia buscando resguardar seus interesses em situações de negociação interna e externa, agindo de acordo com critérios definidos pela Companhia.
- Todas as operações da Jalles – sejam de compra ou venda de bens e serviços – devem se basear em procedimentos comerciais legítimos e idôneos; e qualquer comportamento fora desses padrões deve ser comunicado pelo Colaborador ao seu superior imediato.
- Todas as transações comerciais e financeiras – previstas ou de alçada da posição que o Colaborador exerce em qualquer área da Jalles – devem ser devidamente registradas na Contabilidade, a fim de se manter um perfeito sistema de controles internos, periodicamente avaliados e documentados.
- A contratação e parceria com Terceiros obedecerá a critérios objetivos, conforme descrito em políticas e, em nenhuma hipótese, será realizada por indicação ou recomendação de Agentes Públicos. Os Terceiros são escolhidos com base em triagem em que deverão ser analisados o histórico, o know-how, a experiência e suas práticas éticas nos Brasil e países em que atua.
- Nenhum Colaborador será retaliado ou penalizado devido ao atraso ou perda de negócios resultantes de sua recusa em pagar ou receber propina ou suborno.
- A Jalles não aceita e nem apoia qualquer atividade ilícita, especialmente as que têm por finalidade ocultar ou legitimar recursos financeiros ilícitos. É importante que todos os Colaboradores estejam atentos aos seguintes comportamentos:
 - Formas incomuns ou padrões complexos de pagamento;
 - Transferências incomuns para/de países não relacionados à transação;



- Clientes que se mostrem ansiosos para evitar as exigências de registro de informações;
 - Transações que envolvam locais anteriormente associados à “lavagem de dinheiro” ou à sonegação fiscal.
- Qualquer indício mencionado acima deve ser comunicado para o gestor direto ou para o canal de denúncias disponibilizado pela Companhia.

3.3 GESTÃO DE RECURSOS/COMERCIALIZAÇÃO DE MERCADORIAS

- Todas as transações de compra e venda de produtos e serviços necessários à gestão dos negócios da Jalles devem ser baseadas em critérios de qualidade, preço e técnica;
- Prestadores de serviços da Companhia não devem ser contratados para serviços particulares do Colaborador;
- O acesso aos produtos da Jalles para uso pessoal deve obedecer às mesmas regras válidas para clientes externos, ou às normas já existentes sobre o assunto, definidas pela Diretoria;
- É de responsabilidade do Colaborador zelar pelo bom uso e pela conservação dos recursos/patrimônios da Companhia colocados sob sua guarda/responsabilidade;
- Produtos ou ativos da Jalles não devem ser utilizados para fins particulares;
- A Jalles respeita a privacidade de seus Colaboradores. Sem prejuízo dessa premissa e visando a garantir a segurança da informação e a correta utilização dos recursos tecnológicos, quando estritamente necessário, a Jalles poderá monitorar a utilização de tais recursos corporativos pelos Colaboradores, prezando pela proteção da confidencialidade dessas informações.
- São proibidas a comercialização e a permuta de mercadorias de interesse particular nas dependências da Companhia.



3.4 BRINDES E CONVITES

- A Jalles espera que brindes, presentes e entretenimento sejam recusados quando forem oferecidos a Colaboradores com poder de interferir em decisão de interesse do doador. As exceções são os brindes identificados como de distribuição gratuita (sem valor comercial por exibirem marca ou propaganda, caracterizados como institucionais) que podem ser concedidos e aceitos;
- Brindes, presentes ou entretenimento recebidos, cujos valores comerciais sejam superiores a R\$: 250,00 (duzentos e cinquenta reais), devem ser informados pelo Colaborador à Diretoria e serão considerados de propriedade da Companhia, que decidirá sobre o seu uso;
- Todos devem estar atentos ao contexto de recebimento de brindes e não apenas ao seu valor; em caso de dúvidas, devem consultar seu superior imediato. É vedado o recebimento de ofertas em dinheiro por qualquer motivo;
- O Colaborador deve informar a todas as pessoas e entidades com as quais mantém relações em nome da Jalles sobre a conduta e política da Companhia quanto a brindes e presentes;
- Os mesmos princípios devem ser aplicados na ocasião do oferecimento pela Jalles de brindes e convites a seus parceiros comerciais, fornecedores, clientes e membros de órgãos governamentais;
- Convites para eventos com despesas custeadas pelos clientes, fornecedores, membros de órgãos governamentais e outros públicos de interesse somente podem ser aceitos (i) quando existir a real oportunidade de desenvolvimento de contato comercial e institucional, (ii) quando tenham sido estendidos também a profissionais de outras Companhias e (iii) mediante autorização da diretoria.

3.5 SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E PROPRIEDADE INTELECTUAL

- Todos os assuntos e informações da Companhia, sem exceção, obtidos pelo Colaborador no âmbito de seu trabalho ou no desempenho de suas funções devem ser tratados com sigilo e confidencialidade, preservando-se a segurança da informação e, conseqüentemente, o nome e a imagem da Jalles;
- Não é permitido aos Colaboradores, independentemente do nível hierárquico, utilizar ou repassar a terceiros quaisquer informações confidenciais, tais como os segredos de indústria, processos, tecnologias, "know-how", aperfeiçoamentos, sistemas eletrônicos, direitos autorais, entre outros, bem como divulgar informações não oficiais (boatos) de qualquer espécie.



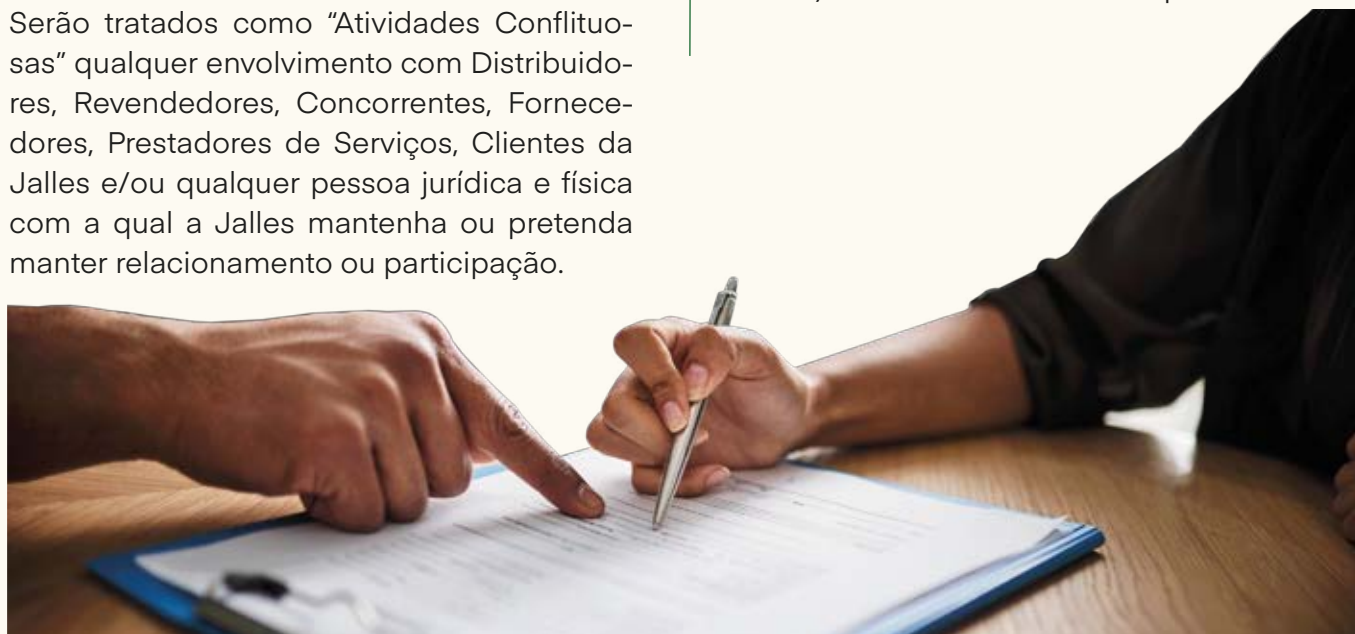
3.6 CONFIABILIDADE

- Jalles age no trato dos seus negócios de forma absolutamente transparente, mas reserva-se o direito de avaliar previamente a divulgação de informações que afetem seus interesses ou coloquem em risco a sua competitividade;
- Da mesma forma, toda informação de mercado, utilizada para análise e posicionamento, deve ser obtida através de meios transparentes e de acordo com as práticas idôneas;
- Nenhum Colaborador da Jalles poderá utilizar qualquer informação que envolva os negócios da Companhia em proveito próprio ou de terceiros.

3.7 CONFLITO DE INTERESSE

- É vedado aos Colaboradores participar de Atividades Conflituosas (conforme exemplificado abaixo) ou de processos decisórios cuja decisão possa trazer um benefício individual próprio ao Colaborador em questão ou a terceiros relacionados a ele.
- Nenhum Colaborador da Jalles pode se envolver em quaisquer atividades, compromissos e relacionamentos que conflitem com os interesses da Companhia.
- Serão tratados como “Atividades Conflituosas” qualquer envolvimento com Distribuidores, Revendedores, Concorrentes, Fornecedores, Prestadores de Serviços, Clientes da Jalles e/ou qualquer pessoa jurídica e física com a qual a Jalles mantenha ou pretenda manter relacionamento ou participação.

- Como envolvimento, entende-se qualquer participação, investimentos, sociedade, parceria, consultoria, representação, administração, transações comerciais e/ou acordos operacionais.
- O Colaborador da Jalles não poderá envolver-se diretamente com Atividades Conflituosas, ter interesse comercial ou financeiro, ou receber salários, honorários, comissões ou qualquer outra compensação oriunda de Atividades Conflituosas.
- A participação de familiares em qualquer Atividade Conflituosa requer que o Colaborador comunique, por escrito, ao seu superior hierárquico as condições em que se dará esse relacionamento (cargo, tipo de negócios etc.), a fim de que seja avaliada pela Diretoria a existência ou não de conflito de interesse. Como familiares são considerados pais, cônjuge, companheiro ou companheira, filhos ou filhas, avós, tios, irmãos, irmãs e os cônjuges destes.
- O Colaborador que pretenda manter atividades externas, que não sejam Atividades Conflituosas, mas que envolvam interesses financeiros particulares (negócios familiares, participação societária, consultoria, etc.) deve informar ao seu superior.



3.8 ATIVIDADES POLÍTICAS E CONTRIBUIÇÕES

- Nenhum Colaborador pode agir em nome da Companhia, ou contribuir com fundos ou ativos – sem autorização explícita da Jalles – para movimentos partidários, comitês políticos e candidatos ou ocupantes de cargos públicos, bem como para associações de classe, órgãos não governamentais e outras entidades representativas;
- A participação individual em qualquer atividade política lícita é uma decisão pessoal e autônoma de cada Colaborador.

3.9 DISCRIMINAÇÃO/PRECONCEITO

- A Jalles valoriza a diversidade nas relações de trabalho.
- Nenhuma prática de discriminação ou preconceito, seja de sexo, raça, origem, religião, idade ou qualquer outra manifestação preconceituosa, será tolerada em nosso ambiente de trabalho.

3.10 ASSÉDIOS E ABUSOS DE PODER

- A Jalles não admite assédios tais como: sexual, econômico, moral ou de qualquer natureza, nem situações que configurem desrespeito, intimidação ou ameaça no relacionamento entre empregados, independentemente de seu nível hierárquico.
- Todos os Colaboradores deverão agir com dignidade e respeito aos valores individuais de seus colegas de trabalho, evitando qualquer ocorrência que caracterize assédio moral ou sexual.

3.10.1 Violência Psicológica, Assédio Moral e Assédio Sexual

- A violência psicológica se caracteriza por gestos, palavras, atitudes ou ações ofensivas, explícitos ou sutis, desqualificadores, discriminadores, humilhantes e constrangedores, decorrentes das relações de trabalho, que atentem contra a dignidade da pessoa e sejam potencialmente capazes de comprometer a carreira profissional, causar dano à sua integridade física e psíquica, podendo ocasionar deterioração do ambiente de trabalho.
- O assédio moral caracteriza-se pela ocorrência repetida e duradoura no tempo da violência psicológica no trabalho, podendo comprometer a carreira profissional, causar dano à sua integridade física e psíquica e ocasionar deterioração do ambiente de trabalho, adoecimento e até a morte.
- O assédio sexual caracteriza-se pela conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.
- Toda denúncia referente a possíveis infrações éticas será recebida e tratada confidencialmente em espaço reservado, pelas Gerentes de Recursos Humanos e/ou Jurídico, que são membros do Comitê de Integridade, e/ou pela assistente social.



3.11 USOS DE ÁLCOOL, DROGAS E PORTE DE ARMAS

- É proibido o uso ilegal, a posse, a venda, a distribuição, o transporte ou qualquer forma de facilitação de drogas ilegais, agentes tóxicos, substâncias controladas ou acessórios para drogas, dentro dos estabelecimentos da Companhia, no uso de veículos da Companhia ou, ainda, quando a serviço fora das dependências da Companhia;
- É também proibido o consumo de álcool durante a jornada de trabalho, exceto em comemorações oficiais da Companhia, quando autorizado;
- A Companhia incentiva o tratamento de dependentes químicos e empreende esforços na melhoria da qualidade de vida e no fortalecimento do ambiente familiar através de ações de responsabilidade social.
- Armas de nenhuma espécie são permitidas nas dependências da Companhia, salvo pelo porte por profissionais de segurança expressamente autorizados por lei e pela Companhia, quando são necessárias para desempenho de suas funções.

3.12 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

- As normas e os procedimentos de saúde e segurança no trabalho visam a oferecer aos Colaboradores um ambiente de trabalho seguro e saudável, além do cumprimento da legislação vigente.
- É de responsabilidade de cada Colaborador a observância e cumprimento destas normas.
- Os Colaboradores devem demonstrar compromisso pessoal em relação à segurança. Relatar ao seu superior imediato situações de risco e insegurança que tenham identificado e buscar a resolução das mesmas com perseverança são exemplos desse compromisso. Os Colaboradores devem tratar as preocupações de segurança seriamente, resolvendo os problemas com adequado senso de prioridade.



3.13 (E) Environmental do ESG

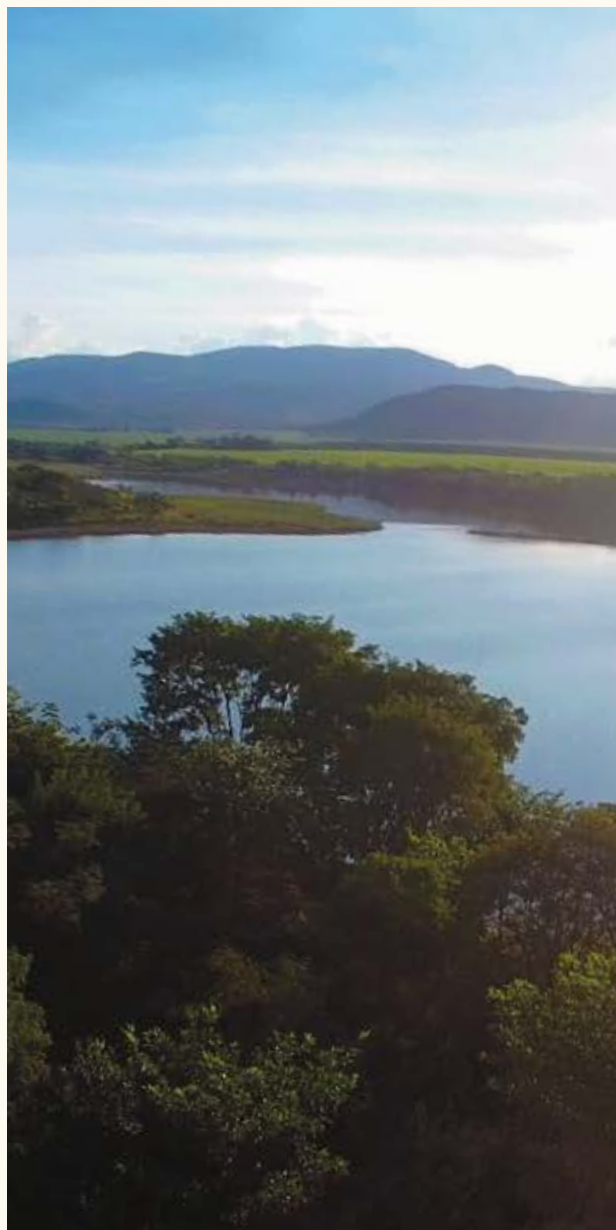
- Apoiamos a preservação do meio ambiente e valorizamos a educação ambiental, zelando para que nossas operações e produtos atendam às normas e determinações legais, bem como às melhores práticas do mercado. É responsabilidade de cada Colaborador a observância e cumprimento destas normas e determinações legais.

3.14 (S) Social do ESG

- A Companhia aprovará ações voltadas ao exercício da cidadania e desenvolvimento local e, em especial, para o relacionamento e promoção de melhoria na qualidade de vida das comunidades onde atua. Todas as doações para projetos sociais, com ou sem incentivo fiscal, devem ser aprovadas pela Diretoria.

3.15 (G) Governança do ESG

- Em prol de uma boa governança corporativa entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle, ainda, com as demais partes interessadas; nossos relacionamentos são baseados em princípios como a equidade, transparência, responsabilidade corporativa e prestação de contas.



3.15 EXPLORAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL/ADULTO/TRÁFICO HUMANO

- A Companhia cumpre a legislação que proíbe o trabalho infantil fora dos limites da aprendizagem, nos termos da legislação em vigor. Da mesma forma, não permite a ocorrência de trabalho escravo e tráfico humano.
- Repudia as práticas abusivas e exploratórias e espera que seus fornecedores, parceiros e empresas contratadas também tenham os mesmos valores. O desrespeito a esses valores constituirá impedimento à manutenção das relações comerciais com a Companhia.

3.16 CONTRATAÇÃO DE PARENTES

- A contratação de familiares de Colaboradores é autorizada, desde que não exista relação de subordinação direta ou indireta entre eles. Excluem-se desta exigência as contratações em grande volume de safristas. Outras exceções deverão ser previamente aprovadas pela Diretoria.

3.17 OBRIGAÇÃO DE EXCLUSIVIDADE

- Os Colaboradores comprometem-se a trabalhar para a Jalles com 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 também a não utilizar os recursos da Companhia na realização de tais atividades. As exceções deverão ser analisadas pela Diretoria.

3.18 CORRUPÇÃO E PAGAMENTOS ILÍCITOS

- A Jalles e seus Colaboradores se comprometem a respeitar os mais elevados padrões de integridade, honestidade e retidão em todas as relações dentro e fora da Companhia, em conformidade com as leis nacionais, melhores práticas contra a corrupção e contribuir para a construção de uma cultura ética através do Programa de Compliance.



- A Companhia não tolera qualquer tipo de corrupção (definida como aceitar ou receber dinheiro para obter vantagem comercial imprópria) em relação a funcionários públicos ou representantes de organizações internacionais ou terceiros ligados ou vinculados a funcionários públicos, ou ainda em relação a pessoas jurídicas ou indivíduos ou demais sujeitos diversamente indicados pelas leis aplicáveis.
- Nenhum Colaborador pode, direta ou indiretamente, aceitar, solicitar, oferecer ou pagar somas em dinheiro ou outros favores, na condução dos negócios da Jalles, (inclusive privilégios, benefícios específicos, contribuições ilegais, presentes, entretenimento ou doações, com exceção de objetos comerciais de módico valor econômico), mesmo tendo sofrido pressões ilícitas.
- A busca por práticas antissuborno deverá nortear toda e qualquer relação com o Setor Público. Quaisquer atitudes, seja de Colaboradores ou terceiros representantes da Jalles, que levem a oferecer pagamentos, doações e privilégios às pessoas ligadas à Administração Pública, a fim de manter ou assegurar vantagem indevida, são proibidas. As atitudes sempre devem ser pautadas no(a):
 - Comprometimento com as diretrizes dispostas no Código de Ética, bem como, de suas políticas referentes;
 - Ética empresarial e profissional;
 - Conhecimento e irrestrito cumprimento às políticas, normativos internos, legislação e regulamentação aplicável às atividades da Companhia;
 - Esforço para a mitigação de quaisquer riscos que possam expor Colaboradores e Companhia à investigações perante ordens judiciais ou administrativas.
- Os responsáveis deverão manter registros de relações econômicas para com a Administração Pública, sejam despesas, remuneração etc., sendo que quaisquer solicitações feitas diretamente ou por intermediário, no objetivo de obter vantagem deverá ser notificada de imediato à Alta Direção e à Comissão de *Compliance*.



3.19 ASSOCIAÇÃO SINDICAL

- A Jalles respeita a livre associação, reconhece as entidades sindicais como representantes legais dos empregados e busca o diálogo constante. Da mesma forma, a Companhia orienta que seus fornecedores e prestadores de serviços igualmente respeitem o direito de todos os seus empregados de se organizarem por meio de associações ou sindicatos, em conformidade com as leis vigentes na localidade onde atuam, e que mantenham o diálogo constante com tais organizações.
- As negociações e o diálogo com as entidades devem ser feitos apenas pelas pessoas formalmente autorizadas para tanto.

4. COMUNICAÇÃO

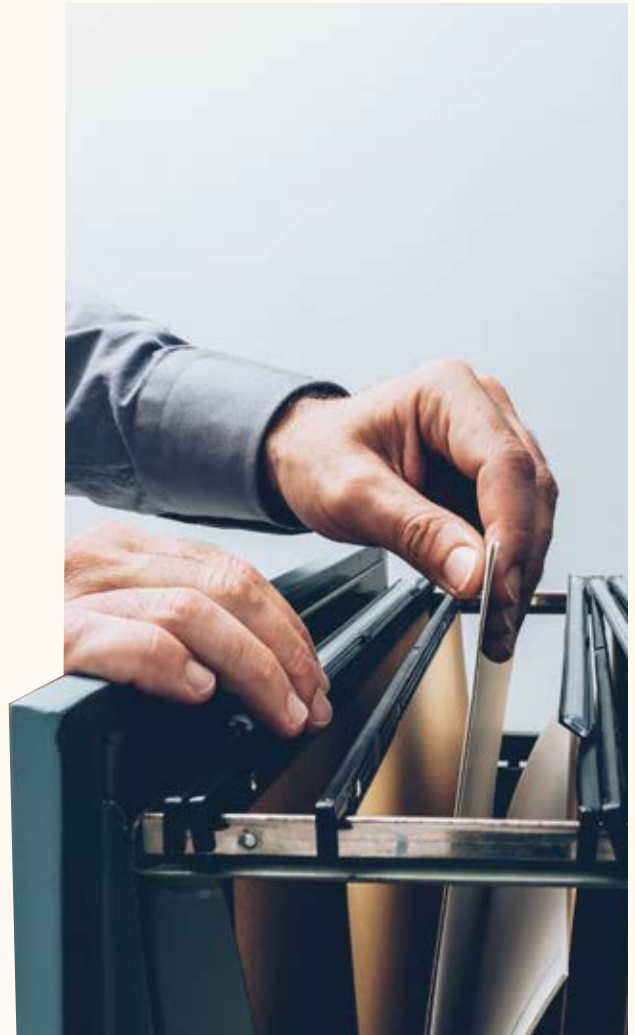
- Nossas comunicações com todos os nossos públicos devem ser pautadas pela ética e transparência.
- Somente os diretores e pessoas por eles autorizadas podem representar a Jalles para o público ou mídia e falar em nome da empresa. Caso o colaborador receba uma solicitação de um contato externo a respeito de divulgação de assuntos da empresa, deverá encaminhar a solicitação à área de Comunicação.
- Para expressar opinião pessoal em qualquer meio ou veículo de comunicação, sobretudo em fóruns públicos, redes sociais etc., o colaborador não poderá usar o e-mail corporativo e nem fazer referência à Jalles.



5.

LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

- A Jalles zela pela conformidade com a Lei 13.709 de 2018. Portanto, é de extrema importância que o Colaborador siga as condutas listadas abaixo:
 - Observe o prazo de armazenamento e forma de descarte dos documentos que contenham dados pessoais, relacionados às suas atividades, na Política de Descarte.
 - Observe a forma de armazenamento dos arquivos e documentos que contenham dados pessoais, que você possui acesso, de modo que não fiquem expostos e com acesso fácil de demais pessoas.



- Não é permitido divulgar dados pessoais de Colaboradores, clientes ou fornecedores a qualquer pessoa, empresa ou nas redes sociais, e internet em geral.
- Não é permitido extrair das bases da Companhia (digital ou físico) qualquer informação de dados pessoais para finalidades que não estejam diretamente ligadas às suas atividades.
- Qualquer base de dados pessoais enviadas à terceiros, deve conter senha, e ser enviada mediante contrato assinado com cláusula de LGPD especificada.
- Não é permitido gravar vídeos ou tirar fotos dentro das dependências da Companhia.
- Não é permitido compartilhar vídeos gravados pelas câmeras de monitoramento em redes sociais, whatsapp, e internet em geral.
- Toda e qualquer solicitação de titulares, sejam eles clientes, Colaboradores ou fornecedores, deve ser encaminhada ao encarregado de dados nomeado pela Companhia.
- O não cumprimento das condutas acima, poderá acarretar demissão por justa causa ou processo civil.

6. AÇÃO NO CASO DE NÃO CONFORMIDADE

- O descumprimento de quaisquer disposições deste Código de Conduta Empresarial, das demais políticas da Companhia ou da legislação aplicável não será tolerado e será passível das medidas disciplinares como advertência, suspensão e até mesmo demissão por justa causa, que serão determinadas pela Comissão de Integridade ou pelo Comitê de Auditoria.
- Uma vez apurada a ocorrência de uma violação, a Comissão de Integridade ou o Comitê de Auditoria (conforme o caso) deliberará

pela adoção de ações corretivas e medidas disciplinares, sempre proporcionais à gravidade da violação, conforme as sanções definidas abaixo:

- **Advertência verbal.** A Comissão de Integridade deve explicar ao Colaborador os motivos de sua advertência, orientando-o sobre a forma adequada de procedimento e sua expectativa. Esta advertência não é obrigatória e poderá ser suprimida dependendo da gravidade da ocorrência.
- **Advertência escrita.** A Comissão de Integridade deve explicar ao Colaborador os motivos de sua advertência, orientando-o sobre a forma adequada de procedimento, evitando assim a reincidência.
- **Suspensão.** A Comissão de Integridade determina a suspensão do Colaborador do exercício de suas funções por um período determinado com base na gravidade da violação.
- **Demissão por justa causa.** Nos termos da legislação em vigor, abaixo transcrita, será aplicada a demissão por justa causa na ocorrência dos atos previstos no Art. 482 da CLT: "Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional. Vale destacar ainda que a reincidência nas advertências também poderá caracterizar ato de incontinência de conduta ou mau procedimento, desídia no desempenho das funções ou outra alínea do artigo supramencionado, autorizando assim a Justa Causa".

7. CANAL DE DENÚNCIAS

- Constitui responsabilidade de todos os Colaboradores garantir o cumprimento deste Código de Conduta Empresarial, das demais políticas da Companhia e da legislação vigente. Espera-se que os Colaboradores questionem quaisquer orientações contrárias e abstenham-se de praticar quaisquer atos contrários aos princípios e valores da Companhia, conforme estabelecidos neste Código de Conduta Empresarial, e à legislação vigente.
- Também é dever do Colaborador, ao tomar conhecimento de algum ato que caracterize violação ao presente Código de Conduta Empresarial, às demais políticas da Companhia ou à legislação vigente, de imediato, levar ao conhecimento de seu superior imediato ou comunicar o fato por meio do canal de denúncias disponibilizado pela Companhia.
- A Companhia conta com um canal de denúncias externo e independente, gerido pela empresa ICTS Global Brasil ("ICTS"), para a realização de denúncias de condutas que violem o Código de Conduta Empresarial, as demais políticas da Companhia ou a legislação vigente ("Canal de Integridade"). O Canal de Integridade assegura que o denunciante seja ouvido de forma sigilosa e tenha o seu anonimato preservado.
- De modo a aumentar a vigilância e, consequentemente, o controle sobre os possíveis casos de violação ao Código de Conduta Empresarial, às demais políticas da Companhia ou à legislação vigente, o Canal de Integridade é aberto não apenas para os Colaboradores, mas também para fornecedores, parceiros comerciais, clientes, investidores e outras interfaces externas da Companhia.



■ O Canal de Integridade pode ser acessado: através do portal eletrônico **jalles.com/integridade** pelo correio eletrônico **jalles@canaldeintegridade.com.br**, ou por meio telefônico, de forma anônima e gratuita, através do **telefone 0800 591 4168**, de segunda a sábado, das 07h às 19h.

■ As denúncias feitas através do Canal de Integridade serão apuradas pela Comissão de Integridade, à qual caberá também a condução até seu desfecho, bem como a eventual aplicação de ações corretivas e medidas disciplinares.

■ Uma vez iniciada uma denúncia através do Canal de Integridade, o sistema gerará um número de protocolo anonimizado e designará um relator, membro da Comissão de Integridade, para dar seguimento à apuração do incidente relatado. Toda a comunicação com o denunciante é intermediada pelo ICTS, de modo a preservar sua identidade. Adicionalmente, o andamento da denúncia pode ser acompanhado de forma instantânea e anônima pelo denunciante através do portal eletrônico **https://canaldeintegridade.com.br/jalles**, a partir do número de protocolo anonimizado gerado pelo sistema.

■ Uma vez apurados os fatos, o relator apresentará seu parecer sobre o incidente aos demais membros da Comissão de Integridade que deliberarão, por maioria, a respeito do arquivamento da denúncia ou pela eventual aplicação de ações corretivas e medidas disciplinares.

■ A Comissão de Integridade é composta por um corpo multidisciplinar, contando com pelo menos um membro do Departamento Jurídico e um membro do Departamento de Recursos Humanos da Companhia. De modo a evitar conflitos de interesses nas etapas de apuração e aplicação de medidas disciplinares, o Canal de Integridade redirecionará qualquer denúncia que envolva membros da Comissão de Integridade ou da alta diretoria executiva da Companhia para o Comitê de Auditoria. Assim garante-se imparcialidade e autonomia no processo de apuração das denúncias.

■ A Companhia não tolera qualquer tipo de retaliação contra o denunciante que comunique de boa-fé uma violação ou suspeita de violação ao Código de Conduta Empresarial, às demais políticas da Companhia ou à legislação aplicável, sendo garantida a confidencialidade acerca de sua identidade. A prática de retaliação é sujeita a medidas disciplinares que podem resultar, inclusive, no desligamento do Colaborador ou encerramento de um contrato, conforme o caso.

■ A Companhia assegurará a confidencialidade e independência do Canal de Integridade, garantindo ainda a possibilidade de envio de dúvidas, sugestões ou eventuais denúncias de forma anônima, de forma a evitar retaliações à pessoa que relate qualquer situação incluindo situações que possam caracterizar uma conduta que viole o Código de Conduta Empresarial, as demais políticas da Companhia ou a legislação aplicável.

■ A Companhia deverá assegurar que toda medida que constitua retaliação contra o denunciante, seja severamente punida, de acordo com as sanções previstas neste Código de Conduta.

**CÓDIGO DE CONDUTA EMPRESARIAL
VERSÃO 7 - 02/2023**

**Coordenação:
Gerência de Recursos Humanos da Jalles**



Jalles

www.jalles.com

Fazenda São Pedro - Rodovia GO-080
Km 185 - Zona Rural - Caixa Postal 04
CEP: 76388-899 -Goianésia - GO.
Telefone: +55 (62) 3389-9000