

**Política de Não Retaliação****DESTINATÁRIOS:** Todos os colaboradores da JBS S.A. e de suas empresas controladas não listadas.**1. OBJETIVO**

Criar e manter um local de trabalho ético em que as pessoas possam, de boa-fé, relatar suas preocupações e possíveis violações de leis, regimentos e políticas internas sem medo de retaliação é fundamental para o sucesso de nossos negócios. Esta Política de Não Retaliação ("Política") reafirma o compromisso da JBS S.A., de suas controladas e subsidiárias não listadas ("JBS" ou "Companhia") de não existir retaliação contra aqueles que fizerem denúncias ou participarem de investigações ou procedimentos legais.

**2. RESPONSABILIDADES QUANTO AO CUMPRIMENTO**

- 2.1. Esta política se aplica a todos os colaboradores da JBS;
- 2.2. Além desta política global, caso haja requisitos legais ou regulamentares aplicáveis em uma região geográfica específica, as políticas internas dessa região serão escritas e adotadas para cumprir esses requisitos.

**3. DISPOSIÇÕES GERAIS**

- 3.1. A JBS não tolera qualquer ato de retaliação contra indivíduos que denunciem, de boa-fé, potenciais infrações de lei, regimento, política interna ou má conduta, ou que auxiliem em investigação interna, que colaborem em acordos de leniência, ações de fiscalização, processos e investigações administrativas/judiciais;
- 3.2. Retaliação é todo tratamento injusto contra uma pessoa em resposta à denúncia, feita de boa-fé, por essa pessoa, ou contra qualquer pessoa que participe de investigação interna, acordo de leniência, acordo de colaboração, ação fiscalizadora, investigação ou processo administrativo/judicial. A retaliação pode ser praticada por qualquer pessoa, incluindo o acusado, colaboradores com cargos de liderança e parceiros de negócios terceirizados;
- 3.3. As práticas de retaliação podem ser flagrantes e diretas, ou sutis e discretas, e sua identificação pode ser difícil, principalmente quando interpretadas por diferentes pessoas e de diferentes formas. As denúncias de retaliação serão sempre analisadas e deliberadas de forma imparcial, objetiva, isenta de conflito de interesses e sem desfecho pré-determinado;
- 3.4. Diversas condutas podem configurar atos de retaliação, e, embora não exaustivos, abaixo alguns exemplos:
  - Retaliações trabalhistas, como demissão, suspensão, rebaixamento, redução de responsabilidades, negação de férias ou licença médica ou pessoal;
  - Qualquer ato contrário à posição profissional ou social do indivíduo;
  - Corte de pagamentos ou objeção a aumentos de salário, bônus ou promoções;
  - Restrições de mobilidade dentro da empresa ou dentro do grupo;
  - Discriminação nas avaliações de desempenho;
  - Restrições de acesso a treinamentos, qualificações ou informações;
  - Segregação, *bullying*, perseguição, intimidação, ameaça, assédio ou qualquer ato contra a integridade mental e física de um indivíduo;
  - Tentar ou efetivamente colocar colegas de trabalho contra um indivíduo;
  - Usar mídias sociais para depreciar um indivíduo;
  - Prejudicar a capacidade do indivíduo de realizar seu trabalho;
  - Deixar de se comunicar com o indivíduo sobre assuntos relacionados ao trabalho;



**Política de Não Retaliação**

**DESTINATÁRIOS:** Todos os colaboradores da JBS S.A. e de suas empresas controladas não listadas.

- Comportamento desrespeitoso em geral;
- Ignorar ou ser conivente com conduta retaliatória de outros; e
- Excluir o indivíduo de reuniões em que o mesmo deveria ter participado.

**4. PROCEDIMENTOS**

4.1. Qualquer colaborador da JBS que esteja sofrendo ou tenha sofrido atos de retaliação deve comunicar a situação ao superior hierárquico, à área de Compliance, ao diretor de Compliance ou via Linha Ética.

**5. PENALIDADES POR VIOLAÇÕES E MEDIDAS DISCIPLINARES**

5.1. Qualquer violação a esta política será tratada de forma imediata e assertiva, incluindo medidas disciplinares que podem chegar até a uma possível demissão.

**6. REFERÊNCIAS**

- [Código de Conduta e Ética](#);
- [Política da Linha Ética da JBS](#).

\* \* \*

*Instrução normativa aprovada pelo Comitê Global de Compliance em reunião realizada no dia 7 de dezembro de 2022.*