



CODICE DI
CONDOTTA
ED ETICA





CODICE DI
CONDOTTA
ED ETICA



LETTERA DEI DIRIGENTI

JBS adotta il presente Codice di Condotta ed Etica con l'obiettivo di guidare il suo personale e i suoi affari dovunque operino. Questo Codice è completo, e presenta una finalità semplice: tutti devono agire in modo etico, facendo sempre quel che è corretto fare, a prescindere dalla situazione in cui ci si trovi, e operando senza eccezioni in modo trasparente, onesto e nel rispetto della legge. Ciò significa che JBS non tollera il compimento di nessuna attività illegale o non etica, indipendentemente da dove sia realizzata e per quale motivo.

Agire in modo etico offre un vantaggio competitivo, che, tuttavia, può essere compromesso dal compimento di un singolo atto illegale o non etico. Ogni dipendente è responsabile dell'apprendimento, della pratica, dell'influenza e dell'insegnamento di comportamenti etici elevati, siano in JBS o presso le comunità ove l'azienda opera.

Leggere e comprendere il Codice di Condotta ed Etica è solo il primo passo. Tutti i dipendenti sono invitati a leggere ed a seguire tutte le politiche applicabili in relazione alle responsabilità e a segnalare eventuali dubbi all'apposito canale di supporto. Inoltre, tutti i dipendenti devono interrogarsi sui comportamenti etici in ogni fase dell'attività quotidiana, poiché siamo tutti custodi della condotta etica di JBS.

La creazione di un ambiente di lavoro con i più elevati standard etici è uno degli elementi principali per raggiungere il successo e la condotta di ciascun dipendente, in ogni azione, è essenziale per i risultati dell'azienda, oltre a contribuire e stimolare lo sviluppo socioeconomico nei mercati in cui opera JBS.

Jeremiah O'Callaghan

Presidente del Consiglio di
Amministrazione

Gilberto

Tomazoni

CEO Globale della JBS

INDICE

INDICE

1. INTRODUZIONE	7
1.1 La Nostra Missione e i Nostrì Valori	8
1.2 Definizioni	9
1.3 Ambito di Applicazione	9
1.4 Responsabilità del Personale	10
1.5 Sanzioni in Caso di Violazioni	12
1.6 Segnalazioni di Possibili Condotte Irregolari	12
2. PRATICHE DI IMPIEGO E AMBIENTE DI LAVORO	14
2.1 Salute e Sicurezza	15
2.2 Pari Opportunità di Lavoro e Diversità sul Posto di Lavoro	15
2.3 Mobbing/Stalking/Molestie Sessuali	16

2.4 Equilibrio sul Lavoro, Leggi sul Lavoro e Immigrazione	17
2.5 Diritti Umani	17
3. PRATICHE COMMERCIALI	18
3.1 Sicurezza Alimentare	19
3.2 Ambiente e Sostenibilità	19
3.3 Benessere degli Animali	20
3.4 Conflitto d'Interessi	20
3.5 Parti Correlate	20
3.6 Pratiche Anticorruziones	21
3.7 Regali e Intrattenimenti	22
3.8 Contributi Politici	22
3.9 Donazioni e Sponsorizzazioni Filantropiche	23
3.10 Rapporti con il Governo	23
3.11 Assumere Agenti Pubblici	24
3.12 Rapporti con i Sindacati	24

3.13 Lotta al Riciclaggio del Denaro e al Finanziamento del Terrorismo	24
3.14 Controlli Commerciali Internazionali	25
3.15 Libri e Registri Contabili	25
3.16 Antitrust e Concorrenza	26
3.17 Utilizzo delle Proprietà Aziendali di JBS e Comunicazioni Elettroniche	26
3.18 Uso di Informazioni Privilegiate	27
3.19 Utilizzo di Informazioni Riservate e Protezione dei Dati	27
3.20 Proprietà Intellettuale	28
3.21 Comunicazione con i Media	28
ALLEGATO A - CONTATTI DEL CANALE JBS DI DENUNCIA	29



1. INTRODUZIONE

JBS si impegna a comportarsi in modo etico, integro e nel rispetto delle leggi applicabili. Seguire *il Codice di Condotta ed Etica* ("Codice") e uniformarsi alla Missione e ai Valori di JBS sono comportamenti obbligatori a tutto il personale.



1.1

LA NOSTRA MISSIONE E I NOSTRI VALORI



MISSIONE

“Essere i migliori in quello che ci proponiamo di fare, facendo molta attenzione a come svogliamo le nostre attività in modo da garantire i migliori prodotti e servizi ai clienti, solidità ai fornitori, redditività ai soci e l’opportunità di un futuro migliore a tutto il personale”.



VALORI

- ✓ **Comportarsi da proprietario**
- ✓ **Determinazione**
- ✓ **Disciplina**
- ✓ **Disponibilità**
- ✓ **Onestà**
- ✓ **Umiltà**
- ✓ **Semplicità**



1.2 DEFINIZIONI

“Condotta irregolare” indica qualsiasi violazione o sospetta violazione del presente Codice, delle politiche, delle procedure e dei processi di JBS, delle leggi o dei regolamenti applicabili.

“JBS” è costituita da JBS S.A. e da tutte le sue controllate (entità controllate direttamente o indirettamente da JBS S.A.) in tutto il mondo, ad eccezione delle società quotate in borsa seppure controllate dalla JBS S.A.

“Dirigente” o “Dirigenti” indica qualsiasi dipendente con la responsabilità di controllare le operazioni di JBS o del personale, compresi i membri del Consiglio di Amministrazione.

“Personale” indica tutti i dipendenti di JBS, assunti a tempo determinato, indeterminato o tirocinio.

1.3 AMBITO DI APPLICAZIONE

Questo codice è applicabile a tutto il personale e ai dirigenti di JBS.

JBS si impegna affinché le società quotate in borsa sotto il suo controllo rispettino il Codice di Condotta ed Etica e che, comunque, seguano gli standard stabiliti dal presente Codice.



1.4

RESPONSABILITÀ DEL PERSONALE

Tutto il personale deve: (a) agire in modo etico; (b) leggere, comprendere e rispettare il Codice, (c) rispettare tutte le leggi ed i regolamenti applicabili, (d) comprendere le politiche, le procedure ed i processi applicabili a tutte le attività, e (e) eseguire tutti i corsi di formazione e ottenere le necessarie certificazioni.



RESPONSABILITÀ DEI DIRIGENTI

Oltre alla responsabilità in quanto dipendenti, i dirigenti sono altresì responsabili per la creazione di un ambiente che promuova il rispetto del presente Codice. I dirigenti devono dare l'esempio, invitando e coinvolgendo i loro team al rispetto delle linee guida del Codice, dimostrando con convinzione la sua corretta applicazione così come quella delle politiche di JBS. Monitorare l'integrità del personale è tanto importante quanto monitorare le loro prestazioni. I dirigenti devono anche promuovere un ambiente in cui il personale sia incoraggiato ad esprimere opinioni contrarie e chiedere il rispetto dello stesso Codice, delle politiche di JBS e dei comportamenti etici.



I dirigenti devono per lo meno:

- Dimostrare con parole e azioni che l'etica è fondamentale;
- Fungere da esempio;
- Garantire che l'etica prevale sempre, anche se è in conflitto con una meta o un obiettivo commerciale;
- Garantire una comunicazione aperta, incoraggiando il personale a porre domande su Missione, Valori ed Codice;
- Guidare il personale nel rispetto delle linee guide del Codice per prevenire comportamenti non etici;
- Una volta preso atto di una condotta irregolare, contattare immediatamente le aree di Compliance, l'Ufficio Legale o l'Ufficio del Personale (quando presente presso l'Unità interessata) e lavorare in buona fede con questi dipartimenti per il buon esito delle eventuali indagini;
- Riconoscere al dipendente che segnala possibili condotte irregolari la qualità di difensore della Missione, dei Valori e del Codice;
- Evitare qualsiasi forma di rappresaglia nei confronti di coloro che segnalano una possibile condotta irregolare o collaborano ad un'indagine; e
- Incoraggiare il personale a denunciare qualsiasi violazione, anche se fossero coinvolti. Nel caso in cui un dipendente si autodenunci, detta azione potrà essere considerata nel processo disciplinare.



1.5 SANZIONI IN CASO DI VIOLAZIONI

JBS non tollererà nessuna violazione di questo Codice. La mancata osservanza del Codice o delle politiche di JBS sottoporrà l'autore della violazione a misure disciplinari, che possono comprendere la risoluzione del contratto di lavoro e altre conseguenze, sempre nel rispetto di quanto previsto dalla legge.

1.6 SEGNALAZIONI DI POSSIBILI CONDOTTE IRREGOLARI

Nel caso in cui un dipendente abbia delle domande sul Codice o sia a conoscenza di una possibile condotta irregolare, deve contattare un qualsiasi dirigente, l'area di Compliance, l'Ufficio Legale o l'Ufficio del Personale.

Le segnalazioni su dubbi o denunce sono una parte essenziale del programma di Compliance di JBS. JBS intende conoscere le preoccupazioni dei suoi dipendenti in modo da avere l'opportunità di affrontarle correttamente. Se un dipendente è a conoscenza o sospetta di violazioni al Codice, di politiche di JBS o della legge, deve segnalarlo immediatamente, a meno che non sia vietato per legge. Non è necessario sapere se un'azione specifica rappresenti una violazione, ma è necessario sollevare preoccupazioni e segnalare qualsiasi situazione che possa rappresentare una violazione. I dipendenti non dovrebbero delegare il



compito di segnalazione di queste preoccupazioni ad altri. Nulla in questo Codice impedisce al personale di segnalare potenziali violazioni di legge a pubblici funzionari.

JBS supporta e protegge il suo personale nel segnalare in buona fede i problemi. Queste segnalazioni saranno trattate in modo confidenziale e anche anonimo. JBS conserverà le segnalazioni da parte del personale in modo riservato, ad eccezione di quando sia necessario indagare sulla questione. Il Personale può segnalare dubbi senza timore di persecuzioni. È severamente vietata la persecuzione nei confronti di qualsiasi individuo che segnali una possibile violazione della condotta in modo sincero e in buona fede o che partecipi ad un'indagine. Si veda l'Allegato A per avere informazioni specifiche di come accedere al Canale JBS di Denuncia.



2. PRATICHE DI IMPIEGO E AMBIENTE DI LAVORO

Le pratiche di impiego di JBS sono guidate dall'impegno da parte di quest'ultima di trattare tutto il personale in modo sereno, rispettoso e in conformità alle leggi e ai regolamenti applicabili.



2.1 SALUTE E SICUREZZA

JBS si impegna a fornire un ambiente di lavoro sicuro. Tutto il personale è responsabile per l'osservanza delle regole e pratiche di sicurezza applicabili al proprio lavoro. I dipendenti hanno la responsabilità di prendere le dovute precauzioni per proteggere sé stessi ed i loro collaboratori, compreso l'obbligo di effettuare la segnalazione immediata di eventuali incidenti, infortuni e pratiche o condizioni non sicure. Per ulteriori informazioni su salute e sicurezza, consultare le politiche applicabili al luogo di riferimento.

JBS si impegna inoltre a fornire un luogo di lavoro libero da rischi associati all'uso di droghe e alcol. I dipendenti devono lavorare liberi dall'uso di qualsiasi sostanza che possa comprometterne le prestazioni o compromettere la sicurezza sul posto di lavoro.

2.2 PARI OPPORTUNITÀ DI LAVORO E DIVERSITÀ SUL POSTO DI LAVORO

JBS si impegna a garantire che tutti i candidati ed il personale in generale abbiano le stesse opportunità di lavoro, indipendentemente da razza, colore, etnia,



nazionalità, età, genere, religione, orientamento sessuale, che siano veterani delle forze armate, disabili, o appartenenti a qualsiasi altra situazione protetta da legge. JBS, inoltre, promuove e mantiene una forza lavoro diversificata e eterogenea, riconoscendo che una combinazione diversificata di origini, competenze ed esperienze massimizzi la capacità di raggiungere gli obiettivi proposti e ci fornisca un vantaggio competitivo.

JBS garantisce che saranno utilizzati solo i requisiti e le procedure di legge in materia di assunzioni, selezione, promozione, trasferimento, misure disciplinari, licenziamento, indennità, qualifiche, formazione e programmi educativi.

2.3 MOBING/STALKING/ MOLESTIE SESSUALI

JBS si impegna a fornire un luogo di lavoro privo di violenza, molestie morali e sessuali. JBS non tollererà nessuna molestia da parte del personale. Le molestie coprono una vasta gamma di comportamenti offensivi, sia in forma verbale, scritta o fisica. Tali comportamenti, oltre a interferire con le prestazioni lavorative di un individuo, creano un ambiente intimidatorio ed ostile.



2.4 **EQUILIBRIO SUL LAVORO, LEGGI SUL LAVORO E IMMIGRAZIONE**

JBS opera in conformità a tutte le leggi sul lavoro. Nessun dipendente deve chiedere ad altri dipendenti o a terzi di violare queste leggi (ad esempio, chiedendo a un dipendente di lavorare ore extra senza pagarle correttamente).

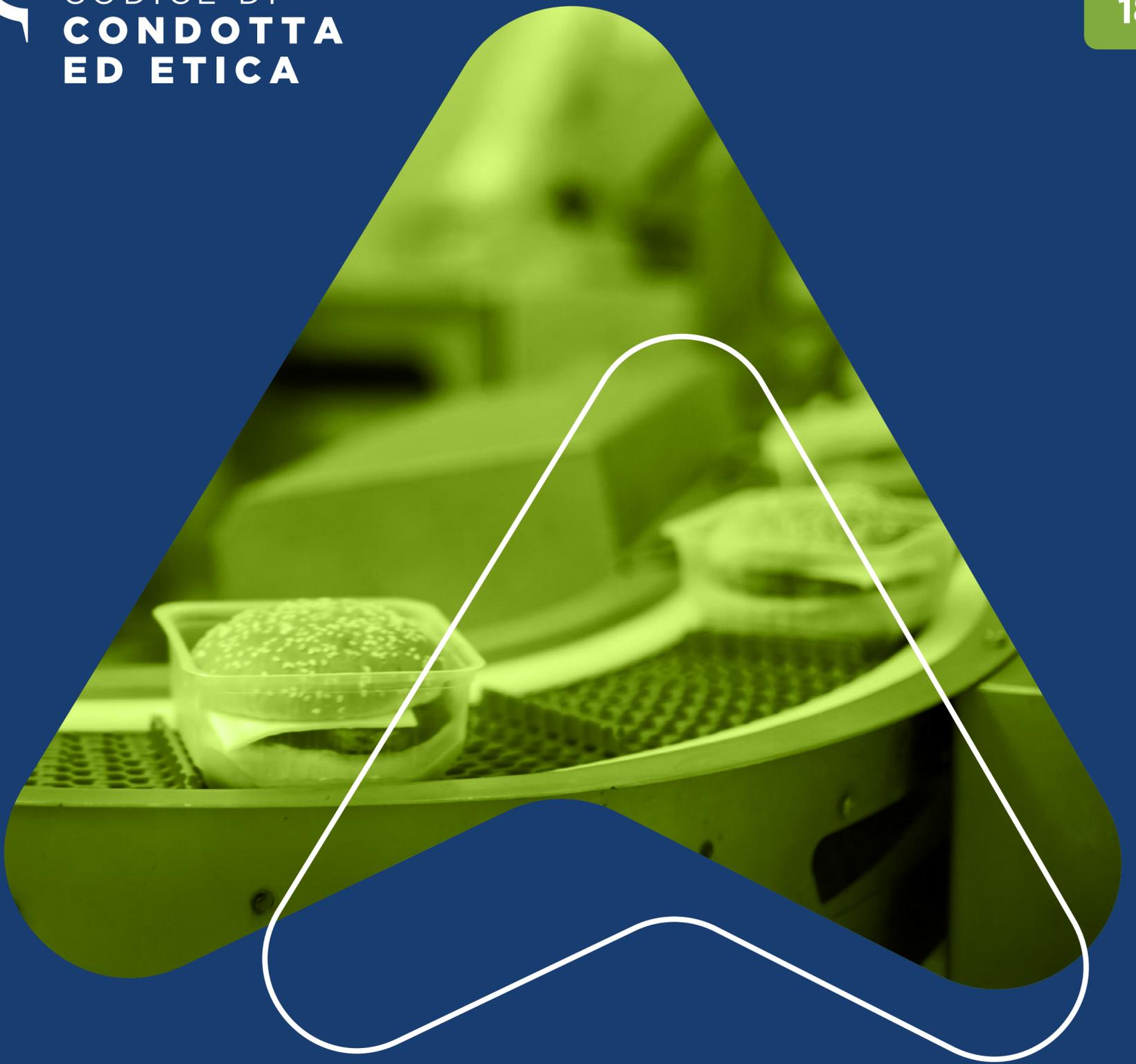
JBS riconosce a tutto il personale il diritto di partecipare alla vita politica o a qualsiasi forma di associazione. Tuttavia, il personale può partecipare a queste attività solo al di fuori dell'orario di lavoro e a proprie spese. I dipendenti non devono utilizzare il tempo, le risorse, le strutture o i fondi di JBS per tali attività, così come il nome dell'azienda, senza espressa autorizzazione scritta.

JBS si impegna, inoltre, ad assumere solo le persone legalmente autorizzate a lavorare nel paese in cui cercano lavoro.

2.5 **DIRITTI UMANI**

JBS proibisce l'uso del lavoro minorile e del lavoro forzato e non tollera lo sfruttamento di minori, di punizioni fisiche, e/o di qualsiasi forma di abuso o condizioni simili alla schiavitù.

Tutti sono uguali davanti alla legge e, senza distinzioni, hanno diritto ad essere ugualmente protetti contro ogni discriminazione e/o violazione della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani.



3. PRATICHE COMMERCIALI

Il personale deve comportarsi in modo etico, equo e trasparente con clienti, fornitori e concorrenti.



3.1 SICUREZZA ALIMENTARE

JBS si impegna a fornire prodotti di primissima qualità ai propri clienti. La sicurezza alimentare durante tutto il processo produttivo è priorità assoluta. JBS utilizza processi efficaci per misurare e registrare le prestazioni del processo produttivo e gli standard di qualità del prodotto e, quando necessario, adotta misure preventive efficaci od azioni correttive per garantire questo standard.

3.2 AMBIENTE E SOSTENIBILITÀ

JBS attua nel rispetto di tutte le leggi di tutela ambientale applicabili e si impegna a sostenere lo sviluppo economico, sociale e culturale delle aree in cui è presente.

Tutto il personale di JBS deve rispettare l'ambiente e utilizzare le risorse in modo responsabile, e ciò riguarda l'uso dell'acqua, della carta e dell'energia, senza sprecare ed agire con responsabilità sociale e ambientale.



3.3 BENESSERE DEGLI ANIMALI

JBS rispetta il benessere degli animali, la corretta manipolazione e la macellazione senza soffrimento da parte di tutti gli animali utilizzati nei suoi prodotti, come richiesto dalla legge e dalle migliori pratiche di mercato.

Tutto il personale di JBS deve svolgere le proprie attività nel rispetto delle leggi e dei regolamenti ambientali e di tutela degli animali.

3.4 CONFLITTO D'INTERESSI

Il personale deve sempre agire nell'interesse dell'azienda. Un conflitto di interessi può sorgere quando gli interessi personali o professionali di un individuo o di un gruppo sia in contrasto con gli interessi di JBS.

Ogni dipendente deve comunicare a JBS eventuali conflitti di interesse di cui sia a conoscenza.

3.5 PARTI CORRELATE

Le Parti correlate sono persone, fisiche o giuridiche, che in modo diretto o indiretto, controllano o



sono controllate, o influenzano o sono influenzate, da JBS. Il rapporto tra parti correlate è comune nelle attività commerciali e per la strategia aziendale, tuttavia è necessario rispettare i limiti previsti dalla legge applicabile, evitando possibili conflitti di interesse e anche eventuali perdite per JBS.

Le operazioni con parti correlate devono seguire le condizioni di mercato, devono essere realizzate in modo trasparente e sempre nel migliore interesse di JBS. Le operazioni con le parti correlate sono soggette a politiche, procedure e approvazioni specifiche.

3.6 PRATICHE ANTICORRUZIONE

JBS segue la politica della tolleranza zero in relazione a qualsiasi tipo di corruzione o concussione. La corruzione e la concussione si concretizzano nella ricezione, nella fornitura, nell'offerta o nella promessa, diretta o tramite terzi, di qualcosa di valore per entità o agenti, pubblici o privati, allo scopo di influenzare indebitamente le loro azioni o ottenere un vantaggio indebito. JBS proibisce a chiunque agisca in suo nome e/o per suo conto di offrire o ricevere tangenti o importi indebiti.



3.7 REGALI E INTRATTENIMENTI

L'offerta di regali e intrattenimenti aziendali per scopi commerciali legittimi dev'essere ragionevole e rispettare le politiche interne di JBS. Non sono ammessi regali in denaro contante e/o contributi di natura equivalente. Regali e intrattenimenti destinati a pubblici funzionari sono soggetti a politiche, procedure e autorizzazioni specifiche.

Il personale non deve accettare un regalo se ritiene che quest'azione abbia lo scopo di influenzare o che comunque possa effettivamente condizionare una decisione aziendale. Per ulteriori informazioni su regali e intrattenimenti, si consultino anche le politiche applicabili al paese di riferimento in cui opera JBS.

3.8 CONTRIBUTI POLITICI

I contributi a politici e partiti politici per conto di JBS sono consentiti solo se autorizzati dalla legge locale e su decisione motivata del Comitato Etico di JBS.



3.9 DONAZIONI E SPONSORIZZAZIONI FILANTROPICHE

Le donazioni filantropiche a organizzazioni senza fini di lucro da parte del personale sono consentite in circostanze limitate, e comunque sempre nel rispetto delle politiche applicabili al paese di riferimento in cui opera JBS.

Le donazioni e le sponsorizzazioni che coinvolgono enti pubblici devono rispettare la legislazione locale e devono essere precedentemente approvate dall'area di Compliance.

3.10 RAPPORTI CON IL GOVERNO

JBS opera in modo trasparente nella sua interazione con gli agenti pubblici. Il personale deve evitare qualsiasi interazione che possa apparire come una scorrettezza o qualcosa di illegale. La pratica di qualsiasi tipo di frode è severamente vietata. Il pagamento ad agenti o autorità pubbliche è vietato, a meno che sia specificamente approvato per iscritto dal dipartimento di Compliance.

JBS collabora pienamente con le autorità ispettive, nazionali o estere, in tutti i luoghi in cui opera. Nessun dipendente deve ostacolare l'azione, l'ispezione o l'indagine di qualsiasi Autorità e deve cooperare pienamente come previsto dalla legge. Caso un dipendente riceva una notifica o venga contattato da un ente pubblico, l'Ufficio Legale dev'essere immediatamente chiamato.



3.11 ASSUMERE AGENTI PUBBLICI

JBS può assumere un agente pubblico, un funzionario pubblico o una persona che svolga attività pubblica, solo dopo aver verificato correttamente che il contratto sia consentito dalla legge e non crei l'impressione che abbia uno scopo improprio.

3.12 RAPPORTI CON I SINDACATI

JBS rispetta il diritto di libera associazione, contrattazione collettiva o formazione di sindacati da parte del personale. La gestione delle relazioni sindacali comprende la fornitura di dialoghi e negoziazioni trasparenti, basate sul rispetto reciproco, il rispetto delle leggi applicabili e gli orientamenti sull'etica e l'integrità contenute nel presente Codice.

3.13 LOTTA AL RICICLAGGIO DEL DENARO E AL FINANZIAMENTO DEL TERRORISMO

JBS rispetta tutte leggi sulla lotta al riciclaggio del denaro e divulga le sue informazioni come richiesto dalla legge. Il riciclaggio di denaro si concretizza nel tentativo da parte di individui e/o organizzazioni di nascondere i proventi dei loro crimini, facendoli apparire legittimi. Allo stesso modo,



JBS rispetta le norme per combattere il finanziamento del terrorismo. Il terrorismo persegue lo scopo di provocare il terrore sociale o di porre in pericolo persone, proprietà e pace pubblica.

Ogni dipendente dovrebbe vigilare su attività sospette che nascondono questi scopi.

3.14 CONTROLLI COMMERCIALI INTERNAZIONALI

JBS rispetta tutte le leggi commerciali internazionali, comprese quelle che impongono sanzioni economiche e embargo che limitano o vietano gli scambi e le transazioni con determinati paesi, organizzazioni, entità e individui. Ogni funzionario deve adottare misure per garantire che le transazioni internazionali non siano vietate a causa di sanzioni e/o embargo.

3.15 LIBRI E REGISTRI CONTABILI

JBS mantiene i registri contabili e finanziari trasparenti, accurati e completi nel rispetto della legge, dei principi contabili applicabili, dei controlli interni e delle politiche contabili. Le registrazioni contabili false, fuorvianti o incomplete sono severamente vietate.



3.16

ANTITRUST E CONCORRENZA

JBS è impegnata in una politica di concorrenza legale basata sulla qualità dei prodotti e servizi. Cerchiamo di soddisfare le esigenze dei nostri clienti invece di limitare le opportunità dei nostri concorrenti.

I dipendenti non devono intraprendere comportamenti che possano ridurre la libera e la concorrenza leale, come per esempio attraverso accordi con altre società o la manipolazione delle procedure di offerta. I dipendenti non devono offrire, richiedere o scambiare informazioni con un concorrente su prezzi, proposte, quote di mercato o altre informazioni pertinenti.

3.17

UTILIZZO DELLE PROPRIETÀ AZIENDALI DI JBS E COMUNICAZIONI ELETTRONICHE

JBS fornisce ai propri dipendenti l'utilizzo delle proprie proprietà aziendali tra cui carte di credito, attrezzature, dispositivi elettronici e sistemi di tecnologia dell'informazione, che devono essere utilizzati solo per scopi aziendali legittimi. JBS si riserva il diritto di ispezionare, monitorare e controllare l'utilizzo di tali risorse in qualsiasi momento, compresi i sistemi di posta elettronica e altre forme di comunicazione elettronica. Qualsiasi informazione



generata, ricevuta o archiviata in uno di questi sistemi è di proprietà di JBS, senza limitazioni da parte delle norme in materia di privacy.

Inoltre, al personale è vietato utilizzare le proprietà aziendali di JBS per finalità inappropriate e/o diverse da quelle previste.

3.18 USO DI INFORMAZIONI PRIVILEGIATE

In quanto dipendente di JBS, il personale può accedere a informazioni non pubbliche che possono influenzare la decisione di acquistare o vendere determinati titoli. Il personale che ha accesso a queste informazioni non deve divulgarle o scambiare titoli emessi da JBS o altri titoli che potrebbero avere i loro prezzi modificati da tali informazioni. Per ulteriori dettagli, consultare le politiche applicabili al paese di riferimento in cui opera JBS.

3.19 UTILIZZO DI INFORMAZIONI RISERVATE E PROTEZIONE DEI DATI

Il Personale deve garantire la protezione delle informazioni non pubbliche a cui può avere accesso in quanto dipendente di JBS. Queste informazioni possono comprendere per esempio dettagli sull'organizzazione, prezzi, profitti, fornitori, dati dei clienti o del personale. Queste informazioni riservate possono essere condivise con persone al di fuori di JBS i



sempre nel rispetto delle politiche interne e della legge applicabile.

In particolare sui dati personali, JBS rispetta la privacy dei propri dipendenti, clienti, fornitori e terzi, utilizzando i dati ottenuti solo a fini commerciali legittimi, e sempre osservando la legge applicabile e le politiche correlate.

3.20 PROPRIETÀ INTELLETTUALE

Il personale deve proteggere la proprietà intellettuale (PI) di JBS e dei terzi, così come il diritto d'autore, i brevetti, i marchi e i segreti commerciali. Nella misura consentita dalla legge, JBS deterrà i diritti di PI derivati dalle attività del personale, in quanto impiegato in JBS. Il personale non deve utilizzare i diritti di proprietà intellettuale in modo incompatibile e con i diritti di proprietà di JBS.

3.21 COMUNICAZIONE CON I MEDIA

JBS si impegna a realizzare le comunicazioni al pubblico in modo trasparente, accurato e fedele. Il personale non deve interagire con i media o intervenire in nome e/o per conto di JBS, a meno che non sia stato precedentemente autorizzato come previsto dalle politiche applicabili.

CONTATTI DEL CANALE JBS DI DENUNCIA

COMPLIANCE JBS S.A. LINEA ETICA JBS

Se la denuncia riguarda JBS S.A. o le sue controllate, chiamare uno dei seguenti numeri telefonici:

ARGENTINA **0800 666 1659**

BRASILE **0800 377 8055**

URUGUAI **000 401 90861**

Alcuni Paesi hanno esigenze aggiuntive per la composizione dei numeri e non tutti i Paesi hanno numeri di telefono. Verificare il sito linhaeticajbs.com.br per ulteriori informazioni sulla composizione dei numeri o per fare una denuncia online.

COMPLIANCE JBS USA ETHICS POINT JBS

Se la denuncia riguarda JBS USA o le sue controllate, chiamare uno dei seguenti numeri telefonici:

NORD AMERICA

Stati Uniti **1 800 492 3981**

Canada **1 800 235 6302**

Messico **800 681 6945**

INDICE

COMPLIANCE JBS USA **ETHICS POINT JBS**

ASIA

Corea del Sud	80 880 0476
Giappone	800 170 5621
Taiwan	801 14 7064
Cina	400 120 3062

AUSTRALIA

1 800 763 983

NUOVA ZELANDA

0800 002 341

Per altre località, puoi anche presentare una segnalazione su [jobethicsline.jbssa.com](https://www.jobethicsline.jbssa.com).

INDICE

LINEA ETICA JBS



CODICE DI
CONDOTTA
ED ETICA



INDICE