



CÓDIGO DE ÉTICA E
CONDUTA



John Deere 740 skid steer loader with a front-mounted rotary mulcher attachment.

John Deere, the John Deere logo, and the John Deere 740 are trademarks of John Deere & Company. © 2010 John Deere & Company. All rights reserved.

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| Sobre o Código de Conduta | 4 |
| Mensagem do Presidente | 5 |
| O que Buscamos, no que Acreditamos e o que Valorizamos | 6 |
| 1. Conflito de Interesses | 8 |
| 1.1 Representamos a Empresa | 9 |
| 1.2 Relações de Parentesco | 9 |
| 1.3 Brindes e Presentes | 9 |
| 2. Relações Comerciais | 11 |
| 2.1 Relacionamento com as Partes Interessadas..... | 11 |
| 2.2 Clientes | 12 |
| 2.3 Concorrentes | 12 |
| 2.4 Fornecedores e Prestadores de Serviços | 13 |
| 3. Relacionamento com a Comunidade | 15 |
| 3.1 Setor Público e Meio Político | 16 |
| 3.2 Sindicatos | 16 |
| 3.3 Meio Ambiente | 16 |
| 3.4 Comunicação e Mídias Sociais | 17 |
| 4. Prevenção e Tratamento de Corrupção, Lavagem de Dinheiro e Fraudes | 18 |
| 4.1 Prevenção e Combate à Corrupção | 18 |
| 4.2 Prevenção e Combate à Lavagem de Dinheiro | 19 |
| 4.3 Prevenção e Combate a Fraudes | 20 |
| 5. Proteção de Dados e Privacidade | 21 |
| 6. Cuidados no Ambiente de Trabalho | 21 |
| 6.1 Preconceito, Discriminação e Assédio | 21 |
| 6.2 Vedação e Combate ao Trabalho Infantil | 22 |
| 6.3 Desenvolvimento e Valorização Profissional..... | 22 |
| 6.4 Uso de Substâncias Ilícitas e/ou Inadequadas e Porte de Armas | 23 |
| 6.5 Saúde, Segurança e Qualidade de Vida | 23 |
| 7. Compromisso com a Saúde e o Bem-estar de Todos | 24 |
| 8. Uso do Celular Pessoal ou Corporativo nas Dependências da Empresa..... | 24 |
| 9. Conduta fora da Empresa | 25 |
| 9.1 Viagens e Hospedagens | 25 |
| 10. Proteção e Uso de Recursos da Empresa | 25 |
| 11. Segurança das Informações e Propriedade Intelectual | 27 |
| 12. Políticas, Normas e Procedimentos | 28 |
| 13. Conformidade com Leis, Normas e Regulamentos | 28 |
| 14. Canais de Diálogo e Denúncia | 29 |
| 15. Aplicação e Responsabilidades | 30 |

SOBRE O CÓDIGO DE CONDUTA

O Código de Conduta da JCB se aplica aos sócios, administradores e diretores da JCB, àqueles que ocupam cargos de gestão ou liderança na Empresa, tais como gerentes, coordenadores e supervisores, e a todos os profissionais que trabalham na JCB, incluindo empregados contratados sob o regime da CLT, prestadores de serviços terceirizados, trabalhadores temporários, estagiários, aprendizes, representantes autônomos, bem como outros parceiros de negócios, e orienta como devemos conduzir nosso relacionamento com colaboradores, fornecedores, clientes, concorrentes, distribuidores, governos e sociedade em geral.

Acreditamos que bom senso e a busca por relações transparentes, equilibradas e integradas nos permitem cumprir as diretrizes contidas neste manual.

Antes de realizar uma ação específica, pergunte-se:

Isto é a coisa certa a fazer?

Eu teria orgulho de ter realizado esta ação?

Esta ação é lícita e condizente com o Código de Conduta?

Esta ação melhora a reputação da JCB?

Se a resposta for NÃO a qualquer uma destas perguntas, PARE imediatamente o que você estiver fazendo. Se tiver alguma dúvida ou preocupação, procure seu gestor imediato, ou o Departamento Jurídico e de Compliance.

O Código de Conduta nos auxilia a dar bons exemplos e evitar que atos antiéticos sejam cometidos. Suas diretrizes devem ser entendidas e observadas por todos os integrantes da JCB, sem exceção.

Reputação e credibilidade são os ativos mais importantes que temos.

Orientados por princípios éticos, contribuimos para manter a imagem da JCB como entidade sólida e confiável, e nos beneficiamos de um ambiente saudável e cada vez melhor para trabalhar.

O Código de Conduta da JCB está de acordo com os princípios de ESG (*Environment, Social and Governance*) a sigla que resume, em inglês, os pilares da sustentabilidade: Meio Ambiente, Responsabilidade Social e Governança Corporativa.

O conceito ESG é utilizado para quantificar indicadores para o mercado financeiro. Uma empresa que preserva o meio ambiente, tem responsabilidade social com as pessoas e controles éticos para gerir o seu negócio.

A JCB se destaca por seus compromissos ESG, o que a fortalece no mercado como uma empresa responsável, sustentável, inovadora e geradora de oportunidades de negócios.

Ao compartilhar esses compromissos com nossos colaboradores, crescemos juntos, inspirando respeito e ações que valorizam o meio ambiente, a sociedade e as relações de trabalho.



Prezado time da JCB,

É com grande satisfação e entusiasmo que apresento a vocês o Código de Conduta da JCB.

Neste documento vocês poderão encontrar as diretrizes éticas que consideramos fundamentais para alcançarmos nossos objetivos de curto, médio e longo prazo. Diretrizes essas que devem orientar todas as operações da nossa Empresa e ser consideradas a cada decisão tomada em nome da JCB.

Ao seguir as diretrizes aqui estabelecidas, cada um contribuirá significativamente para o fortalecimento de nossa cultura corporativa e para o sucesso da JCB!

Incentivamos todos os nossos colaboradores, parceiros de negócios e clientes a adotarem condutas íntegras, em total consonância com os princípios e valores da JCB, expressos neste Código de Conduta e amplamente divulgados através de nosso Programa de Compliance.

Esta nova versão do Código de Conduta reflete nosso compromisso com a constante evolução e adaptação às transformações e mudanças de nossa sociedade, sem perder nossa ligação com os princípios e valores que nos trouxeram até aqui.

Reafirmamos nosso compromisso em estar estritamente alinhados com a legislação anticorrupção brasileira (Lei 12.846/2013 e seu Decreto), incluindo proibições explícitas de práticas corruptas e de quaisquer outros atos prejudiciais à integridade da administração pública, bem como com o cumprimento da legislação anticorrupção de todas as jurisdições em que atuamos.

Da mesma forma, estamos comprometidos com a proteção dos direitos humanos, valorização da diversidade, desenvolvimento das comunidades impactadas por nossas atividades e preservação ambiental.

Lembramos a todos que, na JCB, a conduta ética representa o pilar central de nossas relações e define nossa identidade como Empresa sustentável e perene, cliente



de que optar pelo caminho ético significa optar pelo melhor.

Encorajamos todos a relatarmos quaisquer preocupações, dúvidas ou incertezas através dos canais disponibilizados pela JCB, indicados ao final deste Código, uma vez que estamos continuamente expostos a novas situações e a comunicação é fundamental para enfrentá-las.

Desta forma, convido todos a lerem atentamente e compreenderem profundamente o nosso Código de Conduta da JCB, que é mandatório a todos os profissionais da Empresa, independentemente de seu cargo, função ou nível hierárquico, cientes de que temos a capacidade e a responsabilidade de aplicá-lo em nossas atividades e, assim, contribuir efetivamente para a construção de um ambiente de negócios e, conseqüentemente, para uma sociedade melhor.

ADRIANO MERIGLI
Presidente da JCB América Latina

O QUE BUSCAMOS, NO QUE ACREDITAMOS E O QUE VALORIZAMOS

NOSSA MISSÃO

Ajudar nossos clientes a construir e cultivar uma América Latina sustentavelmente próspera.

NOSSA VISÃO

Ser o preferido pelos clientes e mais próspero provedor de soluções em equipamentos de construção e agrícolas da América Latina.

POLÍTICA DE SAÚDE E BEM-ESTAR

Sendo uma líder global em manufatura, na JCB nós valorizamos nossa gente, que são o nosso maior patrimônio. Nosso esforço para o desempenho em Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) de classe mundial inclui um compromisso com o bem-estar físico e mental, que possibilite a todos nós prosperarmos.

Nós continuaremos a:

- Melhorar nosso ambiente de trabalho para ser aberto e solidário, com confiança e respeito mútuos, no qual nos tratamos com dignidade, e onde possamos obter ajuda sem medo de estigmatização ou discriminação;
- Manter o alto nível de consciência do bem-estar mental e emocional, assim seremos capazes de reconhecer e lidar com esses desafios em nós mesmos e nos outros;
- Ajudar as pessoas que estão se esforçando, independentemente do motivo;
- Proporcionar oportunidades e encorajamento para melhorar todos os aspectos da saúde física e mental;
- Prestar assistência desde informações que podemos acessar a qualquer momento até intervenções médicas profissionais apropriadas;
- Estender o apoio no bem-estar mental e emocional às famílias, porque reconhecemos que isso beneficia nossa própria saúde e bem-estar.

NOSSOS VALORES

- **Foco no Cliente:** O cliente é nossa razão de ser, portanto temos Foco no Cliente
- **Senso de Urgência e Sentimento de Dono:** Aplicamos o Senso de Urgência e o Sentimento de Dono em tudo que fazemos
- **Liderança e Gestão de Pessoas:** Temos a Liderança como hábito em todos os níveis
- **Colaboração:** Criatividade e Colaboração são nossos combustíveis para a inovação
- **Qualidade de Execução e Compromisso com a Excelência:** Atuamos com Ousadia e Excelência na execução
- **Comunicação:** A Comunicação com toda a companhia é crítica para o sucesso e nós a exercemos de modo confiável.



I. CONFLITO DE INTERESSES

O conflito ocorre sempre que interesses pessoais interferem, ou parecem interferir, nos assuntos e negócios da JCB.

Todas as decisões tomadas no ambiente de negócios da JCB devem ser técnicas e transparentes, devendo ser evitadas situações em que o interesse pessoal, direto

ou indireto, possa entrar em conflito com as responsabilidades e decisões relacionadas à JCB.

A transparência é a melhor atitude para solucionar conflitos de interesses. Diante disto, a JCB espera que cada colaborador siga as seguintes diretrizes:

- Sempre informe seu gestor se houver um potencial conflito de interesses que possa afetar o discernimento e ações. Por exemplo, no caso de familiar próximo trabalhar para um fornecedor ou concorrente;
- Não exercer qualquer função ou serviços, bem como ter envolvimento ou interesse financeiro em qualquer empresa concorrente, cliente, fornecedora ou parceira de negócios da JCB;
- Não gere horário incompatível, nem prejudique seu desempenho profissional em outras atividades que conflitem com os negócios e interesses da JCB;
- Não use sua posição, nem informações confidenciais da JCB, para obter ganhos ou vantagens pessoais ou em favor de terceiros;
- Não participe de atividades paralelas ao trabalho que prejudiquem a sua capacidade de agir e tomar decisões isentas, ou seja, não influenciadas por interesses pessoais;
- É vedada aos colaboradores a oferta, compra ou venda de produtos de qualquer natureza nas dependências da JCB, durante ou fora dos horários de expediente de trabalho.



I.1 REPRESENTAMOS A EMPRESA

A reputação da JCB depende do comportamento de cada um de nós.

- É proibido escrever/publicar em nome da JCB, principalmente em mídias sociais, a não ser que o colaborador esteja devidamente autorizado pelo departamento responsável;
- Evite falar ou escrever sobre temas fora de seu conhecimento pessoal e/ou profissional;
- Não privilegie, de maneira alguma, colaborador ou cliente com o qual possua relação de parentesco ou amizade em nome da JCB;
- Não ofereça nenhuma forma de pagamento em troca de vantagens, nem qualquer outro benefício a uma autoridade, ou servidor da administração pública direta ou indireta, seja essa federal, estadual ou municipal;
- Nenhum colaborador pode usar sua posição profissional para direta ou indiretamente ter lucro pessoal, ou proporcionar vantagem a um terceiro, em prejuízo dos interesses da JCB.

I.2 RELAÇÕES DE PARENTESCO

É permitida a relação de parentesco, e o relacionamento afetivo entre colaboradores, desde que não haja qualquer nível de subordinação hierárquica, nem influência de decisão de gestão e processos, devendo o departamento de Recursos Humanos e de Compliance serem informados a respeito da relação, para verificarem eventual providência necessária, a fim de mitigarem potenciais conflitos de interesse.

Quando não houver hierarquia, mas existir influência de uma parte sobre alguma decisão de carreira ou atividade da outra, o colaborador deverá se ausentar da tomada de decisão. Colaboradores devem informar ao seu gestor se cônjuges/ companheiros, pais, irmãos e/ou filhos trabalham em empresas da concorrência ou fornecedores.

A contratação de fornecedores ou prestadores de serviços que tenham vínculo de parentesco com colaboradores da JCB, deve ser previamente comunicada ao gestor direto e ao Departamento de Recursos Humanos.

I.3 BRINDES E PRESENTES

É vedado aos colaboradores oferecer ou aceitar presentes, ofertas de entretenimento, viagens, hospitalidades, privilégios ou outras cortêsias em função de alguma negociação ou relação profissional.

É permitido oferecer ou aceitar brindes, entendidos como aqueles distribuídos a título de cortesia, propaganda, divulgação ou por ocasião de eventos e datas comemorativas de caráter histórico ou cultural, cujo valor seja inferior a R\$ 300,00 (trezentos reais).

Presente é definido como tudo que não se enquadra nas características de brinde, com distribuição ao colaborador, ou grupo específico de colaboradores, com valor superior a R\$ 300,00.

Precisamos estar atentos para sermos capazes de identificar as situações em que estas ofertas tenham como objetivo influenciar indevidamente em uma decisão envolvendo a JCB, por exemplo:

- a oferta ou recebimento não pode ser vinculada a nenhuma troca, favor, recompensa, influência ou vantagem indevida para o colaborador, para a JCB, nossos clientes, parceiros ou para qualquer pessoa;
- a oferta ou recebimento deve acontecer dentro de um contexto profissional claro e lícito, que pode ser uma reunião de trabalho, o início ou estreitamento de relacionamento, ou até mesmo uma data comemorativa, como aniversários, festas de fim de ano e afins;
- a cortesia ofertada ou recebida não deve violar nenhuma lei, regulamentação, este Código de Conduta ou o Código de Conduta da outra parte;
- não devem ser ofertadas ou recebidas cortesias luxuosas, excessivas ou frequentes a ponto de despertar aparência de impropriedade.



É expressamente proibido oferecer presentes, convites, hospitalidades ou quaisquer outras gratificações para agentes públicos e pessoas que tenham qualquer vínculo com a Administração Pública.

- **Nunca ofereça ou aceite ofertas em dinheiro, ou com conteúdo econômico;**
- **Nunca ofereça brindes ou presentes em nome da empresa, sem que a direção da companhia autorize;**
- **Certifique-se de que ao estabelecer uma nova relação comercial, todas as partes estejam cientes das orientações da JCB sobre brindes ou presentes e, por sua vez, saibam quais são as políticas do parceiro de negócio sobre estes assuntos.**

Independentemente do valor e dos critérios indicados acima, a todo momento recomenda-se estar atento ao contexto do recebimento de brindes, presentes, convites e hospitalidades e não apenas ao seu valor. É necessário avaliar se este é oferecido ou recebido no momento apropriado, sem interferência em tomadas de decisão, sobretudo em meio a períodos de negociação de contratos e decisões estratégicas.

Em caso de dúvidas sobre a pertinência e regularidade no recebimento ou concessão de um brinde, presentes, convites e hospitalidades, os colaboradores da JCB devem procurar seu gestor ou o Departamento de Compliance para esclarecimentos.

2. RELAÇÕES COMERCIAIS

Com Fornecedores, Distribuidores, Prestadores de Serviços e demais Parceiros de Negócios

- A idoneidade e a transparência de nossos processos de contratação devem garantir que interesses, valores e a imagem da JCB sejam sempre preservados. A contratação de fornecedores, prestadores de serviços e parceiros de negócios deve seguir as regras e procedimentos definidos pelas

Normas de Compras, de Alçadas, de Contratos e Cadastro de fornecedores. As relações da JCB com seus fornecedores de insumos, materiais, prestadores de serviços, ou parceiros de negócios devem contemplar os interesses legítimos dos envolvidos.

É NOSSA OBRIGAÇÃO:

- **Nunca aceitar** vantagens indevidas, obtidas por meio de manipulação de informação, intimidação, coação, constrangimento ou criação artificial de situações de dependência da outra parte envolvida; práticas de concorrência desleal ou situações caracterizadas como de conflito de interesses com os negócios da companhia;
- **Não contratar** fornecedores que desobedeçam a legislação trabalhista vigente; que ofereçam produtos ou serviços inseguros; que não forneçam treinamento nem equipamentos de segurança aos seus colaboradores; que explorem o trabalho infantil;
- **Não contratar** terceiros para praticar qualquer ato proibido por Lei ou por este Código de Conduta;
- **Não tolerar** práticas ilícitas de fornecedores, prestadores de serviços e parceiros na condução de nossos negócios.

2.1 RELACIONAMENTO COM AS PARTES INTERESSADAS

- Transações com partes interessadas devem ser conduzidas de acordo com parâmetros de mercado no que se refere a prazos, taxas e garantias, sendo claramente refletidas nas demonstrações financeiras da JCB;
- Empréstimos em favor do controlador e/ou dos administradores de uma parte

interessada devem ser evitados. Caso ocorram, precisam ser aprovados pelo Conselho Administrativo e/ou Conselho de Família da JCB;

- Transações com partes interessadas devem ser embasadas por laudos de avaliação independentes, elaborados com base em premissas realistas e

informações referenciadas por terceiros. Serão invalidados laudos expedidos por partes diretamente envolvidas na operação, sejam elas bancos, advogados, empresas de consultoria especializada ou outros;

- Operações com demais partes interessadas devem observar políticas definidas. O Conselho Administrativo deve zelar pela otimização dos benefícios à organização, buscando condições iguais ou melhores que as de mercado, e ajustando-as pelos fatores de risco envolvidos.

2.2 CLIENTES

A JCB não discrimina clientes, seja por origem, porte econômico ou localização.

No entanto, reserva-se o direito de encerrar uma relação de negócio sempre que houver por parte de um cliente prejuízo dos interesses da companhia ou descumprimento de: questões legais, sociais, tributárias, de integridade, de conformidade e relativas ao meio ambiente, saúde e segurança. As informações sobre nossos produtos e serviços devem ser sempre claras e verdadeiras.

- Dados técnicos, em especial requisitos de segurança, saúde e meio ambiente, serão obrigatoriamente informados aos clientes;
- Cada produto deve seguir rigorosamente as exigências legais do mercado ao qual se destina;
- É proibido prometer, conceder ou receber qualquer tipo de benefício, assim como receber ou fazer pagamentos impróprios a qualquer

pessoa com o intuito de facilitar a venda de produtos ou serviços da companhia, mesmo que sob a ótica de “perda de oportunidade de negócio”;

- É de nossa responsabilidade a confidencialidade das informações sigilosas a nós repassadas por nossos clientes e parceiros.

2.3 CONCORRENTES

A JCB segue o princípio da livre concorrência.

A livre concorrência apenas funciona se cada empresa determinar suas próprias estratégias e políticas (como por exemplo, a política de preços), sem qualquer envolvimento (discussões, trocas de informação etc.) entre os concorrentes.

Portanto, como regra geral, qualquer discussão ou acordo com concorrentes, sob qualquer forma, com o objetivo ou efeito de impedir, restringir ou distorcer a concorrência, violará as Leis de Livre Concorrência e este Código de Conduta.

Assim, são proibidas e devem ser combatidas todas as práticas que violem a livre concorrência, o que inclui o combate à fixação de preços ou condições de venda entre concorrentes (Cartel), abuso do poder de mercado ou econômico, prática de preços predatórios e Dumping, divisão de mercados ou acordos com concorrentes, oferecimento de vantagens ilícitas ou qualquer outra prática anticoncorrencial.

Todas as informações de mercado e de concorrentes, legítimas e necessárias ao negócio, devem ser obtidas por meio de práticas transparentes e lícitas. É vedado aos colaboradores da JCB, bem como a seus administradores, fornecedores, prestadores de serviços ou àqueles que a representam,

adotar prática que prejudique a imagem de parceiros comerciais ou concorrentes.

Os negócios da JCB devem se pautar pela observância das Leis, dos valores da companhia e do Código de Conduta, cabendo esta responsabilidade a todos os seus colaboradores. Entendimentos com concorrentes, com o objetivo de abuso de poder econômico ou práticas comerciais arbitrárias, como acordos para controle de preços e demarcação de territórios de atuação, entre outros, não são permitidos.

Neste sentido, é vedado o compartilhamento de informações estratégicas e comerciais da JCB com concorrentes, não devendo ser objeto de conversas, reuniões, documentos, e-mails, mensagens de texto ou voz, trocadas por aplicativos de conversa ou quaisquer outras formas de comunicação entre concorrentes, os assuntos indicados abaixo:

- Preços, condições de venda, descontos;
- Planos de aumento ou de redução de preços;
- Margem de preço de produtos;
- Volumes de venda de produtos ou serviços;
- Divisão de mercado (geográfico, de clientes ou Distribuidores);
- Informações acerca de planos estratégicos das empresas;
- Assuntos relativos a preços e condições comerciais de fornecedores, clientes específicos ou Distribuidores;
- Qualquer outra informação de natureza confidencial.



2.4 FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS

Nossos fornecedores e prestadores de serviços devem ser avaliados com clareza e sem discriminação. A opção por um fornecedor deve se basear em critérios técnicos e econômicos, não sendo permitido favorecimento de nenhuma natureza. A contratação de serviços, renovação de contratos e similares devem ser conduzidas com transparência, respeitando princípios éticos, Leis e regras internas e externas vigentes.

Os fornecedores e prestadores de serviços da JCB devem conhecer os valores da companhia e ter atuação compatível com os princípios deste Código. É responsabilidade deles

instruir seus colaboradores, agentes e subcontratados (que desempenham ou desempenharão serviços na JCB) sobre

as diretrizes deste Código, políticas e normas da companhia, a fim de evitar comportamentos indevidos.

- A pedido da JCB, o fornecedor, ou prestador de serviços, deve apresentar prova do cumprimento das suas obrigações estabelecidas neste Código. Para ser aceita pela JCB, a empresa deve declarar não fazer uso de trabalho infantil e daquele em condições análogas ao trabalho escravo.
- Espera-se que os fornecedores e prestadores de serviços mantenham seus locais e ambientes de trabalho em condições adequadas de higiene, saúde e segurança, bem como livres de discriminação, abusos e assédios de qualquer natureza.
- Fornecedores e prestadores de serviços devem cumprir suas obrigações com relação à legislação trabalhista e previdenciária local vigente referente à jornada de trabalho, remuneração e benefícios.
- A contratação de empresas pertencentes ou dirigidas por ex-colaboradores deve ser tratada com cuidado para não expor a JCB a riscos.
- Todos os fornecedores e prestadores de serviços devem cumprir Leis e regulamentos ambientais e respeitar o meio ambiente onde quer que atuem.
A JCB poderá encerrar uma relação de negócio com um fornecedor ou prestador de serviço sempre que houver prejuízo dos seus interesses ou descumprimento de: questões legais, sociais, tributárias, de integridade, de conformidade com este Código e relativas ao meio ambiente, saúde e segurança no trabalho.
- É de nossa responsabilidade manter a confidencialidade das informações sigilosas a nós repassadas por nossos fornecedores e de nossos fornecedores e prestadores de serviços manter a confidencialidade das informações sigilosas repassadas pela JCB.

Ainda, a JCB poderá realizar processos de *due diligence* de fornecedores, prestadores de serviços e demais parceiros e potenciais parceiros de negócios, em especial aqueles que atuam como procuradores da Empresa (ex: agentes, representantes, distribuidores,

consultores, despachantes etc.) para identificação e verificação de riscos jurídicos, financeiros e reputacionais, sendo que este processo é realizado em conformidade com as legislações aplicáveis a esta providência.



3. RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE

O relacionamento da JCB com a comunidade se estende ao setor público e meio político, concorrentes, clientes, fornecedores, sindicato, organizações ligadas ao meio ambiente etc.

O apoio a projetos sociais é compromisso institucional da JCB em todo o mundo por meio da Fundação Lady Bamford, cujo nome homenageia Carole Bamford, esposa do Chairman Mundial da JCB, Lord Anthony Bamford.

Em Sorocaba (SP), onde a unidade da América Latina está instalada, a JCB apoia instituições que têm como foco atendimento à primeira infância, às famílias e à educação.

PRIMEIRA INFÂNCIA

O apoio se dá à creche da região da periferia de Sorocaba (SP), com reformas para manutenção do edifício, além de doações periódicas de ventiladores, brinquedos, material escolar etc.

A JCB ainda realiza festas para as crianças em datas como Dia das Crianças e Natal e distribui cestas de Natal para os voluntários que trabalham na creche, em sinal de reconhecimento à dedicação de todos.

ESCOLA LADY BAMFORD

A JCB se uniu à Fundação Projeto Pescar para atuar na preparação das próximas gerações, capacitando e apoiando jovens no início de suas carreiras. Desta união nasceu a Escola Lady Bamford.

Transformar, instruir e preparar jovens nos diversos aspectos da vida pessoal e profissional, apoiando a construção de um futuro melhor, é a nossa missão!

Os colaboradores da JCB poderão apoiar este projeto. Consulte o RH para tornar-se um(a) Educador(a) Voluntário(a) e atuar em várias áreas do conhecimento inseridas no programa.

Assim, a JCB e seus colaboradores contribuem para que mais jovens tenham acesso a uma carreira profissional, com amplas condições de desenvolvimento pessoal e melhor qualidade de vida.

Assim, espera-se que o colaborador:

- Apoie e participe dos projetos sociais da Fundação Lady Bamford alinhados aos nossos valores;
- Compreenda a importância dos projetos sociais, qualquer que seja a sua dimensão, valorizando a contribuição cidadã da empresa e de seus colaboradores.

3.1 SETOR PÚBLICO E MEIO POLÍTICO

A JCB mantém total transparência na construção de relações íntegras, contributivas e sustentáveis com as autoridades constituídas dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário. Neste sentido, participa da discussão de políticas públicas relacionadas às atividades que desenvolve, e de outros temas de interesse relevante para a sociedade. Por outro lado, a empresa se mantém neutra e isenta em relação a candidatos, correntes ou partidos políticos.

Toda relação que envolva reuniões com autoridades políticas deve ser informada para o Departamento de Relações Governamentais, a fim de acompanhar e instruir os colaboradores. Todas as negociações e discussões que tratam sobre temas de interesse da JCB com Autoridades devem ser tratadas com o Departamento de Relações Governamentais. Não é permitido que colaboradores da JCB negociem ou falem sobre projetos atuais e futuros em nome da JCB com autoridades, excluindo negociações de vendas.

É recomendável que em reuniões com autoridades políticas sempre haja mais de um representante da JCB.

Os colaboradores, quando participantes de atividade político-partidária, devem fazê-la em caráter estritamente pessoal, e fora de seus horários e locais de trabalho.



3.2 SINDICATOS

A JCB respeita a livre associação, reconhece e busca o diálogo constante com as entidades sindicais que representam legalmente seus colaboradores. Da mesma forma, a companhia orienta que fornecedores e prestadores de serviços respeitem o direito de todos os seus colaboradores de livremente se organizarem em associações ou sindicatos, em conformidade com as Leis vigentes na localidade onde atuam, mantendo diálogo constante com tais organizações.

- Negociações com as entidades sindicais devem ser feitas unicamente por pessoas formalmente autorizadas pela JCB.

3.3 MEIO AMBIENTE

A JCB é fortemente compromissada com a sustentabilidade e com a preservação do meio ambiente, e possui ações e programas que promovem e incentivam o engajamento dos consumidores ao consumo consciente.

Nosso compromisso de conservar nossos recursos naturais é materializado através dos nossos programas de economia de água, uso de energia limpa e destinação correta de resíduos. Esperamos que esse mesmo compromisso se estenda por toda a nossa cadeia de suprimentos e para outros parceiros de negócios.



3.4 COMUNICAÇÃO E MÍDIAS SOCIAIS

A JCB valoriza e estimula a presença dos colaboradores nas mídias e redes sociais e recomenda que suas ações nesses espaços sejam pautadas pelos princípios deste Código, zelando pela reputação da empresa. Deve-se levar em conta que qualquer manifestação nas mídias sociais tem caráter público.

Nenhum colaborador pode criar identidades pessoais online valendo-se de marcas ou de nomes de profissionais da JCB que não o seu próprio, com

exceção dos casos que forem acordados previamente com a empresa.

Informações confidenciais sobre a JCB não devem ser postadas em mídias sociais. Comunicações de caráter interno e confidencial entre profissionais da empresa devem ser conduzidas pelos canais usuais e apropriados para este fim, e não por meio de mídias sociais.

Não é permitido compartilhar notícias que tratam de rumores sobre a JCB, tais como investimentos, projetos, lançamentos de produtos etc., se a JCB não confirmou nem publicou as informações diretamente.



- Não publique fotos e conteúdos utilizando o uniforme da JCB, a menos que a publicação seja devidamente autorizada e se relacione ao contexto profissional.
- Não fale nem aja em nome da JCB, a menos que esteja especificamente autorizado para tal.
- Compreenda as exigências para aprovação e assinatura de documentos legais em nome da JCB, nos termos de seu Estatuto Social.
- Caso não seja um porta-voz autorizado, e for contatado pela mídia, não faça nenhuma declaração, e encaminhe o assunto imediatamente para o Departamento de Comunicações e de Relações Institucionais.

4. PREVENÇÃO E TRATAMENTO DE CORRUPÇÃO, LAVAGEM DE DINHEIRO E FRAUDES

4.1 PREVENÇÃO E COMBATE À CORRUPÇÃO

A JCB refuta e proíbe expressamente a prática de qualquer ato de corrupção, em qualquer de suas formas – como suborno, peculato, concessão de vantagens indevidas ou pagamentos de facilitação, a ocultação ou dissimulação de conduta, improbidade administrativa, entre outros –, para benefício próprio, da companhia, de nossos clientes, parceiros ou de terceiros, direta ou indiretamente, em sua interação com a Administração Pública e seus agentes, nacionais ou estrangeiros, levando em consideração as disposições trazidas nas legislações nacional e estrangeira anticorrupção e suborno, incluindo, mas não se limitando à Lei Anticorrupção Brasileira nº 12.846/2013 e o Decreto 11.129/2022.

A Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013), que está vigente desde 1º de agosto de 2013, deve ser do conhecimento de todos os colaboradores, distribuidores, fornecedores e demais parceiros de negócios da empresa, sendo de extrema importância a ciência, compreensão e adequado cumprimento do seu conteúdo.

É expressamente proibida a realização de “Pagamentos de Facilitação”, que são pequenos pagamentos realizados a funcionários públicos com a intenção de obter ou agilizar o cumprimento de uma ação, dever ou obrigação que deveriam ser exercidas sem a necessidade desse pagamento, por exemplo: agilizar ou facilitar a obtenção de permissões, licenças, autorizações, alvarás, disponibilização de proteção policial, entre outras atividades.

Antes de contratar agentes públicos, ou empresas que possuam servidores no seu quadro de funcionários ou composição societária, é importante verificar as regras aplicáveis na legislação vigente quanto a esse tipo de contratação, em especial quanto ao adequado cumprimento do prazo de quarentena de 6 (seis) meses pelo ex-servidor ou ex-empregado público, conforme as diretrizes constantes na Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013).

A vedação expressa aos atos de suborno, concessão de vantagens indevidas, entre outros, com o propósito de obter, para si, para a JCB, seus clientes, parceiros ou terceiros, vantagens indevidas também deve ser observada no relacionamento com entidades e agentes privados (“Corrupção Privada”).

Sendo assim, os colaboradores da JCB e seus parceiros de negócios – especialmente aqueles que representem a empresa perante terceiros, como representantes, agentes, despachantes, procuradores e mandatário, ou sob qualquer outro vínculo –, ficam expressamente proibidos de qualquer prática que envolva promessa, oferta, pagamento ou recebimento de qualquer vantagem indevida em troca da violação de um dever funcional, fiduciário, contratual ou legal de um agente público ou privado.

Exemplos de Atos Lesivos à Administração Pública que são expressamente proibidos de serem praticados no âmbito da JCB:

- Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, Vantagem Indevida a Agente Público ou pessoa relacionada;
- Financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos na Lei Anticorrupção;
- Utilizar-se de pessoa (física ou jurídica) interposta para ocultar ou dissimular interesses ilícitos ou a identidade de beneficiários dos atos praticados;
- Dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou Agentes Públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.
- Praticar qualquer ato lesivo que possa, direta ou indiretamente, influenciar, agilizar ou garantir uma ação ou omissão do governo, a obtenção de licença, alvará ou outra autorização de uma entidade estatal ou Autoridade Pública, a omissão na instauração de procedimentos administrativos fiscalizatórios, a realização de inspeções, perícias e/ou vistorias, entre outros.

Procure ajuda do Departamento Jurídico e de Compliance sempre que se encontrar em uma situação envolvendo a possibilidade de um pedido de pagamento de propina, pagamento de facilitação ou qualquer vantagem indevida.

4.2 PREVENÇÃO E COMBATE À LAVAGEM DE DINHEIRO

A JCB rejeita e não apoia qualquer iniciativa relacionada à lavagem de dinheiro, que consiste em ocultar ou dissimular a origem ilegal de bens, direitos ou valores provenientes de condutas ilícitas, a fim de fazê-los parecer de origem legítima.

A prevenção da lavagem de dinheiro é crucial para evitar que empresas sejam utilizadas por criminosos para essa prática, além de auxiliar as autoridades na identificação e recuperação de ativos de origem criminosa e no combate ao financiamento do terrorismo.

Para garantir a prevenção desse tipo de crime, devemos estar atentos a condutas suspeitas, como:

- **Uso de documentos de identificação incomuns ou suspeitos que não possam ser prontamente verificados;**
- **Tentativa de receber ou efetuar pagamentos em dinheiro ou equivalentes, como cheques bancários;**
- **Tentativa de realizar pagamentos por meio de transferências financeiras ou cheques de terceiros, sem vínculo aparente com o terceiro contratante;**
- **Realização de transações por meio de intermediários desconhecidos ou desnecessários.**
- **Transferências de quantias não usuais para ou de países não relacionados com a transação em questão;**
- **Relutância em fornecer informações adicionais ou esclarecimentos necessários para registro adequado de transações, incluindo informações sobre a identificação ou registro de terceiros.**

Caso qualquer indício de lavagem de dinheiro seja observado, é responsabilidade dos colaboradores da JCB comunicar imediatamente o fato ao Departamento Jurídico e de Compliance ou por meio de denúncia ao Canal Íntegro. Os parceiros da JCB também têm o dever e o compromisso de reportar quaisquer condutas suspeitas que possam caracterizar a lavagem de dinheiro, podendo utilizar o Canal Íntegro para esta finalidade.

4.3 PREVENÇÃO E COMBATE A FRAUDES

É considerado “Fraude” qualquer ato realizado com o objetivo de enganar, distorcer informações e deixar de cumprir com a verdade. São exemplos de Fraude:

- Falsificar ou alterar documentos;
- Prestar informações falsas;
- Apresentar comprovantes de despesas fictícios;
- Prestar informações sabidamente incompletas ou imprecisas.

Acreditamos que a melhor maneira para a prevenção de fraudes é o constante gerenciamento do tema, com base em procedimentos e em valores compartilhados por todos. Assim, buscamos resultados honestos, justos e legais, valorizando a ética e a transparência.

Incentivamos a comunicação de qualquer tipo de fraude e mantemos um canal anônimo para que colaboradores, terceiros, fornecedores e clientes comuniquem atividades suspeitas de fraudes.

Comunicações referentes à fraude corporativa, ou a qualquer outra forma de fraude, de ato ilícito ou de conduta imprópria, feitas de maneira anônima ou não, serão tratadas com sigilo, para proteger o autor da comunicação e a qualidade das investigações.

As demonstrações financeiras anuais da JCB são verificadas por Auditores Externos independentes que realizam, também, auditoria dos controles internos da empresa.

É proibido a todos os colaboradores:

- Obter ganhos para si, para terceiros ou para a empresa, mediante fraude;
- Praticar atos de suborno e corrupção, seja oferecendo/ recebendo dinheiro, ou quaisquer outros benefícios, para conquistar alguma vantagem indevida para si, para terceiros, para agentes públicos, ou para a empresa;
- Fazer contribuições para campanhas, partidos e/ou candidatos a cargos públicos durante ou fora de períodos eleitorais;
- Aceitar benefícios pessoais impróprios com o intuito de ganhar ou manter um negócio, ou outras vantagens de terceiros, sejam eles do setor público ou privado.

5. PROTEÇÃO DE DADOS E PRIVACIDADE

Todos os colaboradores, clientes, parceiros, fornecedores e distribuidores que se relacionam com a JCB têm direito à privacidade. Deste modo, a companhia se compromete a proteger os dados pessoais de todos os seus stakeholders (públicos com os quais se relaciona). A proteção de dados pessoais oferece aos indivíduos o direito de controlar a coleta, processamento, uso, divulgação e armazenamento de informação. Essa proteção é realizada em conformidade com as diretrizes estabelecidas pela Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/2018) – a “LGPD”.

A JCB adota as melhores práticas de compliance digital e segurança da

informação, visando proporcionar o nível adequado de privacidade e segurança para os dados pessoais. Além disso, espera que seus parceiros de negócio também compartilhem desse comprometimento com a proteção de dados.

Dessa forma, todos os colaboradores e parceiros da JCB devem assegurar que os dados pessoais serão tratados apenas dentro das hipóteses legais previstas na LGPD e somente no contexto de suas atividades profissionais atribuídas. É essencial garantir que os dados pessoais não sejam utilizados para finalidades diversas das informadas aos seus titulares e que não sejam utilizados de forma discriminatória.

6. CUIDADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

6.1 PRECONCEITO, DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO

Valorizamos a diversidade de nossa equipe e repudiamos toda e qualquer forma de preconceito, discriminação, injúria e assédio. Assumimos o compromisso de combater quaisquer situações de humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade e constrangimento em nosso ambiente de trabalho, sejam elas relacionadas à cor, raça, sexo, orientação sexual, identidade de gênero, idioma, religião, opinião política ou, de outra natureza, como nacionalidade, origem social ou qualquer outra perspectiva.

O assédio moral se caracteriza pela exposição do colaborador a situações humilhantes e constrangedoras no exercício de suas funções, de modo repetitivo e

prolongado, podendo ser manifestado por meio de gestos, palavras, comportamentos e atitudes que atentem contra a dignidade ou integridade psíquica de uma pessoa, ameaçando sua permanência no emprego, seu equilíbrio psicológico e/ou degradando sua imagem no ambiente de trabalho.

A gestão injuriosa é entendida como a gestão baseada em ameaças, humilhações, exigências excessivas ou outras formas de conduta abusiva exercidas contra os trabalhadores de modo geral.

O assédio sexual é um crime previsto no Artigo 216-A do Código Penal, sendo definido como: “*Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico, ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função*”. Um exemplo

clássico é a imposição de favores sexuais como condição para uma promoção ou a ameaça de demissão caso o assédio se configure.

Espera-se que o colaborador, qualquer que seja seu cargo na JCB:

- Jamais adote condutas abusivas, inoportunas ou ofensivas no ambiente de trabalho, sejam elas verbais, físicas, gestuais, ou por meios digitais, contra colegas, parceiros de negócios ou visitantes;
- Jamais adote condutas que configurem assédio moral, gestão injuriosa ou assédio sexual no exercício de sua função, dentro ou fora da empresa.

A JCB não admite qualquer tipo de assédio sexual, assédio moral, gestão injuriosa ou quaisquer condutas que afetem a harmonia e bem-estar ou prejudiquem o desempenho das pessoas no ambiente de trabalho, que afetem a dignidade do trabalhador ou gerem um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo aos colaboradores da JCB independentemente de seu nível hierárquico e relacionamento jurídico com a empresa.

Questões de discriminação, preconceito, injúria e assédio devem ser denunciadas ao Canal Íntegro ou para profissional indicado da área de RH. As denúncias serão apuradas e os nomes dos denunciadores serão mantidos em sigilo.

6.2 VEDAÇÃO E COMBATE AO TRABALHO INFANTIL

A JCB é firme em sua posição de não admitir o trabalho infantil, exceto nos

casos previstos como Aprendiz, conforme estabelecido na legislação específica, sendo importante destacar que, nos casos de aprendizagem, a JCB garantirá que o aprendiz não seja exposto a situações perigosas, inseguras ou insalubres.

Além disso, a JCB repudia qualquer forma de trabalho degradante, insalubre ou que se assemelhe à escravidão, bem como qualquer prática que viole os direitos humanos. Em consonância com esses princípios, a JCB não manterá relações comerciais com empresas que contrariem essas determinações, reforçando o compromisso com a responsabilidade social e o respeito aos direitos e dignidade de todos os envolvidos em suas atividades.

Desta forma, a JCB proíbe a utilização de mão de obra infantil, o trabalho forçado e/ou escravo, e o trabalho de menor de 18 anos, salvo contratação de "Aprendiz" (de 14 até 24 anos), de acordo com o artigo 428 da CLT e a legislação específica sobre aprendizagem.

6.3 DESENVOLVIMENTO E VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

Na JCB o crescimento profissional deve estar sempre relacionado ao grau de contribuição e de comprometimento de cada colaborador para alcançar os objetivos da organização. A ascensão na carreira baseia-se no mérito individual. A metodologia de avaliação de desempenho e de recompensa adota critérios relacionados ao potencial e competência profissional. A JCB valoriza seus colaboradores por meio da realização de programas de desenvolvimento e aplicação de sistemas de remuneração de acordo com as práticas de mercado.

6.4 USO DE SUBSTÂNCIAS ILÍCITAS E/OU INADEQUADAS E PORTE DE ARMAS

O trabalho sob o efeito de bebidas alcoólicas ou drogas ilícitas é prejudicial à saúde, segurança e produtividade. É considerado falta grave, expondo o colaborador e seus colegas a riscos, afetando o ambiente e a imagem da companhia.

Os envolvidos com a utilização ou posse de drogas ou bebidas alcoólicas, substâncias químicas ou medicamentos controlados, sem a devida indicação médica, mesmo que fora da companhia, são encorajados a procurar atendimento especializado.

A JCB alerta que o uso, porte ou comercialização de drogas ilegais expõem o seu praticante às penas da legislação em vigor, cuja aplicação pode levar à rescisão do contrato de trabalho.

Da mesma forma, a JCB proíbe expressamente o porte de armas em suas dependências ou em atividades externas realizadas pelos colaboradores em representação da empresa, salvo o porte de armas exercidos por profissionais dedicados à segurança e escolta expressamente autorizados a esta atividade nos termos da legislação vigente aplicável.

6.5 SAÚDE, SEGURANÇA E QUALIDADE DE VIDA

A JCB se empenha na manutenção de um ambiente de trabalho saudável, seguro e com qualidade de vida para colaboradores, prestadores de serviços e demais pessoas em suas dependências. Também se compromete a evitar impactos adversos e danos ao meio ambiente e às comunidades nas quais está presente.

Os negócios da JCB são conduzidos em conformidade com Leis e regulamentos ambientais, de saúde e segurança no local de trabalho.

Espera-se que o colaborador:

- Minimize o impacto ambiental de nossa atividade, eliminando viagens desnecessárias, poupando água e eletricidade, evitando a produção de lixo, descartando resíduos de modo responsável, e praticando a reciclagem;
- Respeite as regras relativas à saúde e segurança no trabalho, usando corretamente os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), estando sempre atento à prevenção de acidentes;
- Permita a revista pessoal sempre que for solicitado;
- Submeta-se aos exames médicos obrigatórios, previstos no PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional), quando exigidos pelo ambiente de trabalho, ou a critério do Médico do Trabalho, tais como: avaliação clínica e exames complementares;
- Não passe ou empreste o próprio crachá para outra pessoa acessar a empresa, marcar o ponto de entrada e/ou saída ou acessar o restaurante.
- Não execute nenhuma tarefa em situações inseguras e informe ao seu gestor condições e comportamentos que desrespeitem as regras de segurança, ou aquelas que possam colocar em risco a vida de qualquer pessoa, assim como a ocorrência de acidentes, inclusive os de menor gravidade.

7. COMPROMISSO COM A SAÚDE E O BEM-ESTAR DE TODOS

Um ambiente de trabalho saudável é uma conquista de todos nós por se tratar de local de uso comum dos colaboradores, essencial para uma convivência harmoniosa e para a manutenção da qualidade de vida.

A JCB preza pela saúde de todos os colaboradores, de seus familiares e pessoas de convívio no dia a dia. O respeito à saúde não se restringe a cada um de nós, mas também ao próximo.

Assim, esperamos que cada colaborador apresente comprovante de que recebeu imunização por meio de vacinas gratuitas do Programa Nacional de Imunização quando se tratar de doenças infectocontagiosas, que

possam afetar nosso ambiente de trabalho e prejudicar outras pessoas.

A não apresentação de comprovante poderá resultar em medidas disciplinares.

A imunização busca o bem-estar coletivo e não podemos expor colaboradores, clientes, fornecedores e outros visitantes da JCB a riscos provocados pela recusa à imunização, no caso de doenças infectocontagiosas.

Ficam isentas da apresentação de comprovantes de imunização pessoas que tenham condições clínicas de saúde devidamente atestadas.

8. USO DO CELULAR PESSOAL OU CORPORATIVO NAS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA

Ligações pessoais, ou uso de aplicativos de mensagens, devem ocorrer nos horários das refeições, ou nos intervalos de trabalho. Nunca utilize o aparelho celular quando em atividade na fábrica (a não ser em área protegida e distante de equipamentos e máquinas em movimento, caso o uso esteja atrelado à sua função na empresa).

É expressamente proibido o uso de celular ao volante de veículos, inclusive quando da movimentação das máquinas, de modo a evitar acidentes e garantir a segurança de todos.

Colaboradores das áreas administrativas devem estar atentos ao uso dos celulares para o bom desempenho de suas funções, lembrando que o uso para fins pessoais deve respeitar nossas normas de segurança.



9. CONDUTA FORA DA EMPRESA

O colaborador deve ser criterioso com sua conduta em ambientes públicos, seja em circunstâncias da atividade profissional, seja em situações da sua vida pessoal, agindo com prudência e não expondo a empresa nem a própria carreira a riscos.

Tanto em ambientes internos ou externos, participando de treinamentos ou eventos, utilizando o uniforme e/ou carro da empresa, ou em outras situações que permitam a identificação da JCB, a conduta do colaborador deve ser compatível com nossos valores.

9.1 VIAGENS E HOSPEDAGENS

Viagens a serviço da empresa devem respeitar os termos da Política de Prestação de Contas e Reembolsos. O colaborador pode aceitar viagens subsidiadas para participar de palestras, congressos e outros eventos apenas quando for convidado como palestrante ou instrutor. Sua participação deve ser aprovada pelo seu gestor, e o

convite não pode estar vinculado a qualquer favorecimento na relação comercial com a empresa.

- **Se não for palestrante ou instrutor, despesas de passagem e hospedagem devem ser de responsabilidade da JCB ou do próprio colaborador;**
- **Viagens profissionais não incluem acompanhantes;**
- **O colaborador não pode aceitar pagamento ou desconto em passagem ou hospedagem com característica de presente, que possa parecer favorecimento pessoal, gratificação ou tentativa de influenciar a tomada de decisões;**
- **O colaborador não pode utilizar recursos da JCB para pagar custos extras decorrentes de escolhas pessoais.**

10. PROTEÇÃO E USO DE RECURSOS DA EMPRESA

A JCB é proprietária de ativos de todo tipo: veículos, imóveis, equipamentos, marcas e um rico acervo de conhecimentos, documentos, informações, sistemas, processos, tecnologias e inovações, desenvolvidos internamente.

É de responsabilidade dos colaboradores, prestadores de serviços ou qualquer pessoa presente em suas dependências a proteção dos ativos da empresa contra perda, roubo ou mau uso deles, tratando-os com cuidado.

A utilização dos bens, equipamentos e instalações da JCB é uma responsabilidade importante e deve ser feita de maneira consciente, restrita às finalidades para as quais foram disponibilizados.

A JCB mantém políticas e normas específicas sobre o uso de e-mail, internet, intranet e outros meios eletrônicos de informação. É vedada a divulgação, interna ou externa, de quaisquer mensagens contendo informações alheias às atividades empresariais, entre outras, relacionadas com

trotes, boatos, pornografia, comércio ou propaganda, inclusive de natureza religiosa ou político-partidária.

Vale destacar que, por se tratar de equipamentos de propriedade da JCB destinados ao uso profissional, os equipamentos eletrônicos são passíveis de monitoramento, não devendo haver, pelos colaboradores, expectativa de privacidade na sua utilização. Sendo assim, a JCB informa que poderá vistoriar e-mails, aplicativos e páginas da Internet acessadas através de seus equipamentos eletrônicos, sem que tal prática implique em prejuízo ao colaborador ou violação à intimidade.

Além disso, os recursos da empresa – eletrônicos ou não – não devem ser utilizados para trabalhos executados fora da JCB e/ou para finalidades particulares, a menos que expressamente autorizado.

Os colaboradores da JCB podem ser responsabilizados pela má utilização ou conservação imprópria dos recursos da empresa, inclusive para fins de ressarcimento, podendo o seu uso impróprio ser reportado às autoridades competentes, sem prejuízo de outras sanções disciplinares.

Espera-se que o colaborador:

- Reconheça que todos os bens da empresa e documentos pertencem à JCB;
- Zele por equipamentos, computadores e softwares neles instalados e disponibilizados pela JCB. Os softwares regularizados são aqueles desenvolvidos ou adquiridos pela JCB, sendo proibido:
 - Instalar softwares não homologados pela área de Tecnologia da Informação;
 - Instalar ou reproduzir cópias irregulares;
 - Instalar jogos;
 - Reproduzir e fornecer indevidamente softwares desenvolvidos pela JCB.
- Utilize os meios eletrônicos – internet, telefone, e-mails, softwares e hardwares, equipamentos e outros bens da JCB no exercício da atividade profissional. O uso de meios eletrônicos da JCB, como internet ou telefone, é liberado para fins pessoais, desde que não contrarie diretrizes internas nem prejudique o trabalho, respeitando a Declaração de Utilização de Equipamento de Informática;
- Não utilize os meios eletrônicos da JCB para jogos; mensagens de corrente; troca ou armazenamento de conteúdo obsceno, pornográfico, violento, discriminatório, racista, difamatório, político-partidário, ou que desrespeite qualquer indivíduo ou entidade;
- Informe a área de Recursos Humanos ou a de Tecnologia da Informação caso identificado o uso indevido de nossos meios eletrônicos.

II. SEGURANÇA DAS INFORMAÇÕES E PROPRIEDADE INTELECTUAL

Informações internas e a propriedade intelectual são consideradas ativos estratégicos da JCB. Para crescer continuamente e assegurar nossa competitividade, as informações exclusivas e propriedade intelectual – incluindo know-how, dados técnicos, desenhos, projetos, informações de mercado, estudos de oportunidades, análise de riscos, estratégias, ideias, pesquisas, procedimentos, segredos comerciais ou industriais, tecnologia, invenções, produtos e serviços em desenvolvimento, entre outros – devem ser mantidas em sigilo, salvo se a divulgação for autorizada pela direção da companhia ou exigida por Lei.

O resultado do trabalho de natureza intelectual e de informações estratégicas gerados pela JCB são de sua propriedade exclusiva. Em hipótese alguma é permitida a divulgação dessas informações sem a autorização expressa da alta administração da empresa.

Da mesma forma, qualquer trabalho ou criação dos colaboradores, no todo ou em parte, em conexão com seus deveres e/ou usando seu tempo, recursos ou informações da empresa, pertencem à JCB. Assim, comunique prontamente seu gestor sobre qualquer invenção relativa aos negócios da JCB para que se consiga garantir a proteção adequada a essa propriedade intelectual.

Da mesma forma, cabe aos colaboradores da JCB o zelo e a proteção, nos termos apontados acima, de toda propriedade intelectual de parceiros ou terceiros a que eventualmente venha a ter acesso em razão de suas atividades profissionais desempenhadas na empresa.

As informações, dados, documentos e qualquer outro item obtido no desempenho de sua função na empresa devem servir apenas para o trabalho em questão, não devendo ser utilizados para qualquer outro fim.

Espera-se que o colaborador:

- **Garanta a proteção, não use nem distribua informações exclusivas e não autorizadas, que são aquelas de: propriedade intelectual; segredos comerciais; marcas registradas e direitos autorais; assim como negócios, pesquisas, projetos de novos produtos, tecnologia de fabricação e forma de processamento de nossos produtos; objetivos e estratégias; registros; bancos de dados; dados sobre salários e benefícios; assuntos comerciais; política de Recursos Humanos; informações médicas de colaboradores; listas de clientes, colaboradores e fornecedores; e quaisquer informações financeiras ou de preços não publicadas.**
- **A obrigação de proteger tais informações não termina com a dissolução contratual, cabendo ao ex-colaborador devolvê-las integralmente (devido à importância deste item, todos os nossos contratados assinam o Contrato de Confidencialidade da JCB), mantendo o compromisso de sigilo e confidencialidade;**

- Respeite o direito de propriedade das informações exclusivas de terceiros, relativas a materiais utilizados na realização de trabalhos. Não permita o uso ou a disseminação de cópias não autorizadas ou obtidas ilegalmente, de quaisquer materiais, sistemas e softwares produzidos por terceiros;

É proibido gravar sons, fotografar ou filmar qualquer tipo de objeto, equipamento ou as dependências da empresa sem autorização prévia da gerência da área e da área de Marketing da JCB. Salvo em situações inerentes à função, mediante a devida autorização da liderança imediata.

12 POLÍTICAS, NORMAS E PROCEDIMENTOS

O conhecimento e aplicação deste Código de Conduta, das políticas, normas e procedimentos corporativos que regulam as atividades e processos da JCB são de responsabilidade de cada colaborador.

O gestor tem papel fundamental na

orientação dos colaboradores sobre as Políticas/Normas que regem o desempenho de sua função e aquelas que envolvem toda a empresa. Todos devem conhecer e aplicar este Código de Conduta e as Políticas da empresa em seu dia a dia. As mais usuais são a Política de Recursos Humanos e a Norma de Segurança da Informação.

13 CONFORMIDADE COM LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS

Todas as ações devem ser conduzidas com comprometimento, em conformidade com a legislação, normas e regulamentos aplicáveis. Nenhum colaborador, gestor ou diretor deve praticar atos ilegais ou antiéticos, nem instruir outros a fazê-los. As dúvidas sobre a aplicação de qualquer Lei, norma ou regulamento serão esclarecidas pelo Departamento Jurídico e de Recursos Humanos. Práticas contrárias à legislação vigente deverão ser reportadas pelos Canais de Diálogo.



14 CANAIS DE DIÁLOGO E DENÚNCIA

A JCB pratica a cultura de “Portas Abertas”, na qual os colaboradores têm liberdade para expor todas as suas dúvidas, pois acreditamos que esta postura pode trazer melhorias para nossas relações e para nosso ambiente de trabalho.

Por meio dos Canais de Diálogo os colaboradores podem expor suas ideias, dar sugestões e pontuar comportamentos e situações que não estejam de acordo com este Código de Conduta.

Portas Abertas

O colaborador poderá procurar o Departamento de Recursos Humanos ou o Jurídico e de Compliance pessoalmente para expor seus questionamentos.

Canal Íntegro

A JCB conta com o Canal Íntegro na internet, um ambiente externo e independente da JCB, para que os colaboradores e partes interessadas possam de forma responsável e segura, denunciar violações ao Código de Ética e Conduta da empresa, bem como se informar ou buscar apoio sobre questões éticas e de comportamento relacionadas a possíveis violações das políticas, leis e regulamentos.

O colaborador tem a opção de identificar-se ou permanecer anônimo, com a garantia de sigilo absoluto.

O relato será analisado, e poderá ser acompanhado por meio do protocolo que lhe será fornecido.

Acesse o Canal Íntegro pelo link: <https://www.canalintegro.com.br/jcb>.



15 APLICAÇÃO E RESPONSABILIDADES

Este Código de Conduta se aplica a todos os profissionais que atuam perante ou em representação da JCB, independentemente do seu vínculo jurídico ou nível hierárquico.

A violação deste Código de Conduta ou de quaisquer Leis e/ou Políticas internas pode trazer consequências aos envolvidos e à JCB, que poderá, inclusive, informar as autoridades competentes sobre o ocorrido.

Dúvidas sobre condutas incorretas por parte da JCB ou de qualquer dos seus colaboradores, ou parceiros de negócio, serão devidamente investigadas e solucionadas. Informações coletadas na investigação ficarão em sigilo e qualquer colaborador que levante tais dúvidas de maneira honesta será protegido contra uma retaliação.

Informar de maneira honesta significa acreditar de boa-fé que o Código de Conduta foi violado, mesmo que não seja possível confirmar a violação. Registrar uma denúncia para retaliar outro indivíduo, obter vantagens em um conflito pessoal, assediar ou intimidar, não constitui informar de maneira honesta. Informar de maneira desonesta é em si uma violação do Código de Conduta.

O descumprimento de normas e regras da JCB, seja por seus colaboradores diretos ou indiretos, administradores, representantes, fornecedores, distribuidores ou prestadores de serviços, terá consequências disciplinares. São punições possíveis: advertência verbal, advertência por escrito, suspensão, demissão sem justa causa, demissão com justa causa, notificação e até rescisão contratual para pessoas jurídicas.

A aplicação de medidas disciplinares deve ser feita logo em seguida à falta cometida. Admite-se um período maior para a aplicação de penalidade quando



a falta requerer apuração de fatos e responsabilidades. As sanções devem ser justas e proporcionais à falta cometida. Faltas semelhantes devem receber sanções semelhantes.

Sem prejuízo da apuração interna e aplicação das penalidades previstas neste Código de Conduta, suas Políticas internas e contratos, a JCB poderá acionar as autoridades competentes para reportar uma violação caso entenda necessário.





