

1. OBJETIVO

A presente Política tem o objetivo de estabelecer critérios, responsabilidades e diretrizes relacionadas a conflitos de interesses nas relações empregatícias e comerciais da Âmbar Energia, suas controladas, subsidiárias e afiliadas, de forma a garantir a adoção dos mais elevados padrões de legalidade, transparência, integridade e ética.

2. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- Código de Conduta da Âmbar (MA-GC-01);
- Política Global Anticorrupção e Antissuborno (P-GC-02); e
- Anexo I – Termo de Reporte de Conflito de Interesses (I-P-GC-06).

3. ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se a todos os Empregados e administradores da Âmbar e deverá ser considerada como referência para as controladas.

4. DEFINIÇÕES

4.1. CONFLITO DE INTERESSES

Conflitos de interesse podem surgir sempre que os interesses pessoais ou profissionais de um colaborador não sejam do melhor interesse da empresa.

Todos os colaboradores têm o dever de revelar e evitar conflitos de interesse, sejam reais ou potenciais, na realização de suas atividades relacionadas ao trabalho, e devem sempre considerar os melhores interesses da empresa de maneira legal, transparente e justa.,

4.2. RELACIONAMENTOS

Parentes: cônjuges, companheiro, filhos, netos, pais, avós, irmãos, tios, sobrinhos, primos de 1º grau, sogros, genros, noras e cunhados, padrasto, madrastra, enteados e menores sob tutela judicial;

Pessoas próximas: relacionamento amoroso, amigos ou qualquer pessoa que seja do círculo íntimo de convivência.

5. DIRETRIZES

Todo conflito de interesse deve ser reportado, de acordo com o procedimento local. Colaboradores são encorajados a discutir dúvidas relacionadas a esta política com seu gestor imediato, com o Recursos Humanos, ou com um representante do Compliance.

Nenhum colaborador deve atuar como diretor de uma empresa com fins lucrativos sem divulgar o cargo ao Departamento de Compliance do Grupo J&F e obter aprovação para exercer o cargo.

Existem diversas situações que podem gerar um conflito de interesses. Os exemplos abaixo são meramente ilustrativos e não refletem todas situações possíveis:

Elaborado por	Revisado por	Aprovado por	Publicado em	Válido até
Gabriel Matos	Lucio Martins	Marcelo Zanatta	06/10/2023	06/10/2025

- Relacionamento amoroso com outro colaborador havendo relação de subordinação direta ou indireta, quando tratar de áreas relacionadas ou quando houver a participação de ambos no mesmo fluxo de aprovação;
- Parentes trabalhando sob subordinação direta ou indireta, quando tratar de áreas relacionadas ou quando houver a participação de ambos no mesmo fluxo de aprovação;
- Realizar negócios com parentes ou com pessoas próximas que sejam fornecedores, concorrentes, clientes ou que trabalhem nestes terceiros;
- Obter vantagem pessoal ao realizar negócios com fornecedores, concorrentes ou clientes;
- Beneficiar parentes ou pessoas próximas ao realizar negócios com fornecedores, concorrentes ou clientes;
- Utilizar ou tomar por empréstimo recursos, ativos, bens ou informações da Companhia, para uso próprio ou de terceiros (exceto quando previamente aprovado, conforme procedimentos locais);
- Ser parente ou possuir pessoas próximas que sejam agentes públicos com ligação direta aos negócios da Companhia;
- Contratar atual ou ex-agente público, bem como pessoas relacionadas a eles;
- Possuir outras atividades que conflitem com o horário de trabalho e com os negócios da Companhia, tais como:
 - Trabalhos extras ou temporários;
 - Negócio próprio ou participação societária em outras empresas;
 - Exercício de liderança em qualquer outra empresa;
 - Exercício de liderança em organizações sem fins lucrativos, principalmente, quando envolver concorrentes.
- Indicar parentes ou pessoas próximas para vagas internas da Companhia, sendo o responsável pela sua contratação;
- Vender produtos ou serviços nas instalações da Companhia (exceto quando previamente aprovado, conforme procedimentos locais).

6. DISPOSIÇÕES FINAIS

6.1. VIOLAÇÕES

Violações a esta Política não serão toleradas. Além das consequências legais, as violações a esta Política sujeitarão os colaboradores ou terceiros agindo em seu nome, a ações disciplinares, incluindo eventual rescisão do contrato de trabalho.

Caso seja identificada qualquer violação a esta Política, a Âmbar garantirá prontamente que a violação não esteja mais ocorrendo e, se necessário, tomará as medidas corretivas, como a melhoria dos procedimentos e controles para mitigar o risco da violação recorrente.

As violações a esta Política serão devidamente investigadas e avaliadas pelos órgãos competentes da governança corporativa e poderão resultar em sanções para as pessoas físicas envolvidas, conforme Código de Conduta e Ética da Âmbar Energia.

6.2. DEVER DE COMUNICAR

Qualquer colaborador da Âmbar Energia, ciente de uma possível ou real violação desta política, deverá reportar a situação preferencialmente ao Canal de Ética (www.canaldeetica.com.br/grupojf ou **0800 885**

Elaborado por	Revisado por	Aprovado por	Publicado em	Válido até
Gabriel Matos	Lucio Martins	Marcelo Zanatta	06/10/2023	06/10/2025

5608 BRASIL e 800 104 062 BOLÍVIA) ou entrar em contato diretamente com o Departamento de Compliance.

A Ânbar apoia o reporte de preocupações de boa-fé. A retaliação contra qualquer indivíduo que denuncie uma violação de conduta de boa-fé ou que participe de uma investigação é estritamente proibida. Para maiores detalhes, favor consultar a Política de Não Retaliação (P-GC-04). Dúvidas com relação à esta Política devem ser direcionadas ao Departamento de Compliance (grupoif@canaldeetica.com.br).

6.3. RESPONSÁVEL PELO DOCUMENTO

A elaboração deste documento é responsabilidade do Departamento de Compliance da Ânbar Energia.

MEMBROS PRESENTES		
Nome	Área	Assinatura
Marcelo Zanatta	Presidência	
Lucio Martins	Diretoria Jurídica e Compliance J&F	
Marcelo Abreu	Administrativo/Financeiro	
Carlos Camilo	Recursos Humanos	
João Medeiros	Jurídico	
Gabriel Matos	Compliance	

Elaborado por	Revisado por	Aprovado por	Publicado em	Válido até
Gabriel Matos	Lucio Martins	Marcelo Zanatta	06/10/2023	06/10/2025