

GRUPO FARTURA DE HORTIFRUT S.A.

CNPJ/MF nº 04.972.092/0001-22

NIRE 35300509668

**ATA DE REUNIÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
REALIZADA EM 12 DE NOVEMBRO DE 2024**

1. **DATA, HORA E LOCAL:** Realizada em 12 de novembro de 2024, às 9:00 horas, na sede do **GRUPO FARTURA DE HORTIFRUT S.A.** ("Companhia"), na Avenida Américo Ribeiro dos Santos, s/n, Lote Gleba 06B, Parque Bandeirantes, Nova Veneza, Sumaré/SP, CEP 13181-715.
2. **PRESENÇA E CONVOCAÇÃO:** Dispensada a convocação, na forma do disposto no Artigo 15, §7º do Estatuto Social da Companhia, por estar presente à reunião a totalidade dos membros do Conselho de Administração da Companhia, a saber: os Srs. Carlos Roberto Alves, Raimundo Desidério Alves Caetano, Luiz Las-Casas Alves, Jaime Cardoso Danvila, Harry Eduardo Klein e Paulo Fabrício Alves de Brito.
3. **MESA:** Os trabalhos foram presididos pelo Sr. Carlos Roberto Alves e secretariados pelo Sr. Paulo Fabrício Alves de Brito.
4. **ORDEM DO DIA:** Discutir e deliberar sobre **(i)** a consignação da renúncia do Sr. Daniel de Genaro Modanese, aos cargos de membro efetivo do Comitê de Ética ("Comitê de Ética") e do Comitê de Expansão ("Comitê de Expansão") da Companhia; **(ii)** a ratificação da eleição do Sr. Marco Antonio Peixinho, conforme Reunião do Conselho de Administração da Companhia realizada em 05 de setembro de 2024 ("RCA 05.09.2024"), novo membro da Diretoria Estatutária da Companhia, para o cargo de Diretor Sem Designação Específica; **(iii)** a indicação e nomeação do Sr. Marcos Antonio Peixinho para os cargos de membro efetivo do Comitê de Ética e membro do Comitê de Expansão da Companhia; **(iv)** a reeleição dos membros do Comitê de Finanças da Companhia; **(v)** a reeleição dos membros do Comitê de Expansão da Companhia; **(vi)** a reeleição dos membros de Comitê de Ética da Companhia; **(vii)** a ratificação da composição do Comitê de Finanças, do Comitê de Expansão e do Comitê de Ética da Companhia; **(viii)** a alteração e consolidação do "Regimento Interno do Comitê de Ética do Grupo Fartura de Hortifruti S.A." ("Regimento Interno do Comitê de Ética") para modificação da Cláusula 2 - Composição, no que se refere ao número mínimo de membros para a composição do Comitê de Ética; e **(ix)** sujeito à aprovação da matéria constante no item **(viii)** da ordem do dia, a alteração do "Código de Ética e Conduta do Grupo Fartura de Hortifruti S.A." ("Código de Ética e Conduta") para refletir no documento o novo número mínimo de membros para composição do Comitê de Ética.
5. **DELIBERAÇÕES:** Após exame e discussão, os membros do Conselho de Administração, por unanimidade de votos, sem qualquer restrição, deliberaram o quanto segue:
 - (i)** a consignação da renúncia do Sr. Daniel Genaro Modanese, aos cargos de membro efetivo do Comitê de Ética e do Comitê de Expansão, conforme carta de renúncia apresentada à Companhia e arquivada em sua sede, em 27 de agosto de 2024;

- (ii) a ratificação da eleição de novo membro da Diretoria Estatutária da Companhia, o Sr. **Marcos Antonio Peixinho**, brasileiro, casado sob o regime de comunhão universal de bens, administrador, portador da Cédula de Identidade RG nº 13318138 expedida pela SSP/P, inscrito no Cadastro de Pessoas Físicas (“CPF”) sob o nº 050.635.818-62, residente e domiciliado na Alameda Zafira, 430, residencial 9, Alphaville, Santana de Parnaíba/SP, CEP 06.540-205, para o cargo de **Diretor Sem Designação Específica**, com mandato unificado de 2 (dois) anos, a contar de 05 de setembro de 2024, conforme a RCA 05.09.2024, nos termos do artigo 18 do Estatuto Social da Companhia.

O Diretor tomou posse em seu cargo mediante a assinatura do Termo de Posse lavrado no Livro de Ata e Reuniões da Diretoria da Companhia, declarando, nos termos e para fins do §1º do Artigo 147 da Lei n.º 6.404, de 15 de dezembro de 1976 (“Lei das Sociedades por Ações”), que não é inelegível para o cargo por lei especial, ou condenado por crime falimentar, de prevaricação, peito ou suborno, concussão, peculato, contra a economia popular, a fé pública ou a propriedade, ou a pena criminal que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos, e deverá permanecer em seu cargo até a nomeação de substitutos, salvo em caso de destituição, ou deliberação do Conselho de Administração;

- (iii) a indicação e nomeação do Sr. Marcos Antonio Peixinho aos cargos de **membro efetivo do Comitê de Ética e do Comitê de Expansão** da Companhia, com mandato unificado até 04 de setembro de 2026, podendo haver recondução.

O Sr. Marcos Antonio Peixinho tomou posse como membro efetivo do Comitê de Ética e do Comitê de Expansão mediante a assinatura dos respectivos Termos de Posse, que se encontram na sede social da Companhia.

- (iv) aprovação da reeleição dos seguintes membros do Comitê de Finanças da Companhia:

(a) Sr. **Alex Alves dos Santos Brito**, brasileiro, casado sob o regime de comunhão parcial de bens, engenheiro, portador do RG nº MG 8.028.380-SSP/MG, inscrito no CPF nº 036.727.056-08, residente e domiciliado na Rua das Sálvias, 84, Alphaville Dom Pedro, Campinas/SP, CEP 13097-179, reeleito para o cargo de membro do Comitê de Finanças da Companhia com mandato unificado até 04 de setembro de 2026, ficando ratificado todos os atos praticados pelo Sr. Alex Alves dos Santos Brito, desde 16 de outubro de 2024, na qualidade de membro do referido Comitê, observados os limites de sua competência nos termos do respectivo Regimento Interno;

(b) Sr. **Alexandre Otomo de Almeida**, brasileiro, casado sob o regime de comunhão parcial de bens, Engenheiro, portador do RG n. 34.540.184-0 e inscrito no CPF nº 224.175.788-83, residente e domiciliado na Rua Turquia, 286, Condomínio Terras de Santa Teresa – Itupeva/SP, CEP 13.299-664, reeleito para o cargo de membro do Comitê de Finanças da Companhia com mandato unificado até 04 de setembro de 2026, ficando ratificado todos os atos praticados pelo Sr. Alexandre Otomo de Almeida, desde 16 de outubro de 2024, na qualidade de membro do referido Comitê, observados os limites de sua competência nos termos do respectivo Regimento Interno; e

(c) Sr. **Paulo Fabrício Alves de Brito**, brasileiro, casado sob o regime de comunhão parcial de bens, empresário, portador da Cédula de Identidade RG nº MG-8.028.511 SSP/MG, inscrito no CPF/ME sob o nº 054.506.726-08, reeleito para o cargo de membro do Comitê de Finanças da Companhia com mandato unificado até 04 de setembro de 2026, ficando ratificado todos os

atos praticados pelo Sr. Paulo Fabrício de Brito, desde 16 de outubro de 2024, na qualidade de membro do referido Comitê, observados os limites de sua competência nos termos do respectivo Regimento Interno.

Os membros do Comitê de Finanças tomaram posse dos cargos acima descritos por meio da assinatura dos respectivos Termos de Posse, que se encontram na sede social da Companhia.

(v) aprovação da reeleição dos seguintes membros do Comitê de Expansão da Companhia:

- (a) Sr. **Alex Alves dos Santos Brito**, acima qualificado, reeleito para o cargo de membro do Comitê de Finanças da Companhia com mandato unificado até 04 de setembro de 2026, ficando ratificado todos os atos praticados pelo Sr. Alex Alves dos Santos Brito, desde 16 de outubro de 2024, na qualidade de membro do referido Comitê, observados os limites de sua competência, nos termos do respectivo Regimento Interno;
- (b) Sr. **Alexandre Otomo de Almeida**, acima qualificado, reeleito para o cargo de membro do Comitê de Finanças da Companhia com mandato unificado até 04 de setembro de 2026, ficando ratificado todos os atos praticados pelo Sr. Alexandre Otomo de Almeida, desde 16 de outubro de 2024, na qualidade de membro do referido Comitê, observados os limites de sua competência, nos termos do respectivo Regimento Interno;
- (c) Sr. **Mario Lombardo Neto**, brasileiro, casado sob o regime de comunhão parcial de bens, bacharel em direito, portador do RG nº 24.287.950-0, inscrito no CPF nº 266.929.208-92, residente e domiciliado na Rua Maria Curupaiti, 955, apto. 15, Santana, São Paulo/SP, CEP 02452-002, reeleito para o cargo de membro do Comitê de Expansão da Companhia com mandato unificado até 04 de setembro de 2026, ficando ratificado todos os atos praticados pelo Sr. Mario Lombardo Neto, desde 16 de outubro de 2024, na qualidade de membro do referido Comitê, observados os limites de sua competência, nos termos do respectivo Regimento Interno;
- (d) Sr. **Francisco Augusto Fernandes Rosa Homs**, brasileiro, casado sob o regime de comunhão parcial de bens, engenheiro agrônomo, portador do RG nº 17.521.772-5, inscrito no CPF nº 149.552.188-57, residente e domiciliado na Rua Ferreira Penteado, 1518, Apto 81, Cambuí, Campinas/SP, CEP 13010-041, reeleito para o cargo de membro do Comitê de Expansão da Companhia com mandato unificado até 04 de setembro de 2026, ficando ratificado todos os atos praticados pelo Sr. Francisco Augusto Fernandes Rosa Homs, desde 16 de outubro de 2024, na qualidade de membro do referido Comitê, observados os limites de sua competência nos termos do respectivo Regimento Interno;
- (e) Sr. **Ivan Carlos Chiachio**, brasileiro, casado sob o regime de comunhão parcial de bens, administrador, portador do RG nº 20.029.927-x, inscrito no CPF nº 108.138.518-90, residente e domiciliado na Avenida Alaor Faria de Barros, 1050, apto 133, BL. Ouro Preto, Loteamento Alphaville Campinas, Campinas/SO, CEP 13098-393, reeleito para o cargo de membro do Comitê de Expansão da Companhia com mandato unificado até 04 de setembro de 2026, ficando ratificado todos os atos praticados pelo Sr. Ivan Carlos Chiachio, desde 16 de outubro de 2024, na qualidade de membro do referido Comitê, observados os limites de sua competência nos termos do respectivo Regimento Interno;

- (f) Sr. **Carlos Roberto Alves**, brasileiro, solteiro, empresário, portador da Cédula de Identidade RG nº MG-1.169.334 SSP/MG, inscrito no CPF sob o nº 280.144.806-00, residente e domiciliado na Rua Santos, 952, apto. 301, Jardim América, Belo Horizonte/MG, CEP 30.421-386, reeleito para o cargo de membro do Comitê de Expansão da Companhia com mandato unificado até 04 de setembro de 2026, ficando ratificado todos os atos praticados pelo Sr. Carlos Roberto Alves, desde 16 de outubro de 2024, na qualidade de membro do referido Comitê, observados os limites de sua competência nos termos do respectivo Regimento Interno; e
- (g) Sr. **Raimundo Desidério Alves Caetano**, brasileiro, divorciado, empresário, portador da Cédula de Identidade RG nº 33.874.864-7 SSP/SP, inscrito no CPF sob o nº 420.664.416-00, residente e domiciliado na Rua Timburi, 1921, Condomínio Alphaville, Campinas/SP, CEP 13098-301, reeleito para o cargo de membro do Comitê de Expansão da Companhia com mandato unificado até 04 de setembro de 2026, ficando ratificado todos os atos praticados pelo Sr. Raimundo Desidério Alves Caetano, desde 16 de outubro de 2024, na qualidade de membro do referido Comitê, observados os limites de sua competência, nos termos do respectivo Regimento Interno;

Os membros do Comitê de Expansão tomaram posse dos cargos acima descritos por meio da assinatura dos respectivos Termos de Posse, que se encontram na sede social da Companhia.

(vi) aprovação da reeleição dos seguintes membros do Comitê de Ética da Companhia:

- (a) Sra. **Mônica Zerbinatti**, brasileira, divorciada, advogada, portadora do RG nº 189475961, inscrita no CPF nº 102.602.838-86, residente e domiciliada na Rua Marco Grigol 200, Casa 8, Chácara Belvedere, Condomínio Las Fuentes, Campinas/SP - CEP 13085-360, reeleita para o cargo de membro do Comitê de Ética da Companhia com mandato unificado até 04 de setembro de 2026, ficando ratificado todos os atos praticados pelo Sra. Mônica Zerbinatti, desde 16 de outubro de 2024, na qualidade de membro do referido Comitê, observados os limites de sua competência, nos termos do respectivo Regimento Interno; e
- (b) Sr. **Pedro Henrique Barboza**, brasileiro, casado sob o regime de comunhão parcial de bens, contador, portador do RG nº 32.065.405-9, inscrito no CPF nº 288.487.678-26, residente e domiciliado na Rua Lourdes Rabello, 245, V. Milton, Guarulhos, SP, CEP 07063-100, reeleito para o cargo de membro do Comitê de Ética da Companhia com mandato unificado até 04 de setembro de 2026, ficando ratificado todos os atos praticados pelo Sr. Pedro Henrique Barboza, desde 16 de outubro de 2024, na qualidade de membro do referido Comitê, observados os limites de sua competência, nos termos do respectivo Regimento Interno

Os membros do Comitê de Ética tomaram posse dos cargos acima descritos por meio da assinatura dos respectivos Termos de Posse, que se encontram na sede social da Companhia.

(vii) a ratificação, em razão das deliberações tomadas nos itens **(iii)** a **(vi)** acima, da composição do Comitê de Finanças, do Comitê de Expansão e do Comitê de Ética, conforme segue:

- (a) O Comitê de Finanças é composto pelos seguintes membros: **(a)** Sr. Alex Alves dos Santos Brito; **(b)** Sr. Alexandre Otomo de Almeida; e **(c)** Sr. Paulo Fabrício Alves de Brito, todos com prazo de mandato até 04 de setembro de 2026;

- (b) O Comitê de Expansão é composto pelos seguintes membros: **(a)** Sr. Alex Alves dos Santos Brito; **(b)** Sr. Alexandre Otomo de Almeida; **(c)** Sr. Carlos Roberto Alves; **(d)** Sr. Francisco Augusto Fernandes Rosa Homs; **(e)** Sr. Ivan Carlos Chiachio; **(f)** Mário Lombardo Neto; **(g)** Sr. Raimundo Desidério Alves Caetano; e **(h)** Sr. Marcos Antonio Peixinho, todos com prazo de mandato até 04 de setembro de 2026.
- (c) O Comitê de Ética é composto pelos seguintes membros: **(a)** Sra. Mônica Zerbinatti; **(b)** Sr. Pedro Henrique Barboza; e **(c)** Sr. Marcos Antonio Peixinho, todos com prazo de mandato até 04 de setembro de 2026;
- (i) a alteração e consolidação do Regimento Interno do Comitê de Ética, para modificação da Cláusula 2 – Composição, no que se refere ao número mínimo de membros para a composição do Comitê de Ética, o qual passará a vigorar conforme o **Anexo I** e se encontrará disponível na sede da Companhia; e
- (ii) considerando a alteração e consolidação do Regimento Interno do Comitê de Ética, a alteração e consolidação do Código de Ética e Conduta da Companhia para refletir no documento o novo número mínimo de membros para composição do Comitê de Ética, o qual passará a vigorar conforme o **Anexo II** e se encontrará disponível na sede da Companhia.
- 6. ENCERRAMENTO:** Nada mais havendo a ser tratado, foi encerrada a presente reunião, da qual se lavrou a presente ata que, lida e achada conforme, foi por todos assinada. Sumaré, 12 de novembro de 2024. **Mesa:** Sr. Carlos Roberto Alves - Presidente; Sr. Paulo Fabrício Alves Brito - Secretário. **Conselheiros presentes:** Carlos Roberto Alves, Raimundo Desidério Alves Caetano, Luiz Las-Casas Alves, Jaime Cardoso Danvila, Harry Eduardo Klein e Paulo Fabrício Alves de Brito.

A presente é cópia fiel da ata lavrada em livro próprio.

Sumaré, 12 de novembro de 2024.

Mesa:

CARLOS ROBERTO ALVES

Presidente

PAULO FABRÍCIO ALVES DE BRITO

Secretário

ANEXO I

REGIMENTO INTERNO DO COMITÊ DE ÉTICA



Regimento Interno do Comitê de Ética

Data da elaboração: 16/10/2020	Data da Revisão: 12/11/2024	Versão 002
--	---------------------------------------	----------------------

GRUPO FARTURA HORTIFRUT S.A.

Regimento Interno do Comitê de Ética



Regimento Interno do Comitê de Ética

Data da elaboração:	Data da Revisão:	Versão
16/10/2020	12/11/2024	002

1	Objetivo	2
2	Composição	3
3	Reuniões	4
4	Atribuições.....	5
4.1	Informações ao Conselho de Administração	6
5.	Deveres e proteção na apuração das denúncias.....	7
6.	Processamento de Denúncias.....	7
7	Disposições Gerais.....	9

12 de novembro de 2024

Data da elaboração:

16/10/2020

Data da Revisão:

12/11/2024

Versão

002

1 Objetivo

O presente Regimento Interno ("Regimento") regulamenta o funcionamento, responsabilidades, competências e atribuições do Comitê de Ética ("Comitê"), responsável por receber denúncias, investigar, avaliar e julgar as violações ao Código de Ética e de Conduta ("Código de Conduta"), Política Anticorrupção e demais normas e políticas aplicáveis do **GRUPO FARTURA HORTIFRUT S.A.** ("Companhia"), de forma imparcial e confidencial, garantindo a proteção dos temas e das pessoas envolvidas.

O Comitê é órgão não estatutário e atua como instância consultiva e orientadora, podendo se manifestar no sentido de dirimir dúvidas de aplicação do Código de Conduta. A aplicação de medidas disciplinares será definida pelo Comitê, de acordo com a gravidade da infração. Adicionalmente, sempre que necessário, também compete ao Comitê submeter propostas para aperfeiçoamento ao próprio Código de Conduta, demais Políticas e ao Programa de Integridade da Companhia.

2 Composição

O Comitê será composto por um número mínimo de 2 (dois) membros e máximo de 6 (seis), todos formalmente indicados e nomeados pelo Conselho de Administração.

A função de membro do Comitê é indelegável, não remunerada e terá mandato de 2 (dois) anos, podendo haver recondução.

Não poderão ser indicados como membros do Comitê, profissionais que cumulem com esta atividade funções de natureza operacional.

Os membros do Comitê serão substituídos antes do fim do mandato nas seguintes hipóteses: (a) a pedido, feito expressamente pelo peticionário; (b) por morte ou incapacidade; (c) por deixar de comparecer, sem comunicação prévia, a 3 (três) reuniões consecutivas ou a 4 (quatro) intercaladas durante um ano; ou (d) comprovada prática pelo membro de conduta ilegal ilícita e/ou imoral.

Data da elaboração:	Data da Revisão:	Versão
16/10/2020	12/11/2024	002

O cargo vago de um membro substituído deverá ser preenchido por indicação do Conselho de Administração, devendo ser empossado no período máximo de 15 (quinze) dias após a exclusão e exercerá suas funções até o cumprimento do período restante do mandato.

Os membros do Comitê devem ter reputação ilibada, sendo inelegíveis pessoas impedidas por lei especial, ou condenadas por crime falimentar, de prevaricação, peita ou suborno, concussão, peculato, contra a economia popular, a fé pública ou a propriedade, ou a pena criminal que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos. A comprovação do cumprimento dos requisitos acima será efetuada por meio de declaração firmada pelo membro, quando da assinatura do seu Termo de Posse, conforme modelo constante do Anexo II ao presente Regimento.

Os membros do Comitê, a partir de sua nomeação, comprometem-se a seguir todas as regras de ética e confidencialidade na apuração das denúncias.

3 Reuniões

Convocação: O *Compliance Officer* é responsável pela convocação das reuniões, que se dará por meio de envio de e-mail e com antecedência mínima de 15 (quinze) dias corridos.

Em cada reunião, um membro será nomeado secretário para organização da pauta, registro dos temas discutidos e deliberações.

As atas de reuniões têm por finalidade registrar os reportes, as deliberações, as demandas e demais assuntos tratados pelo Comitê, devendo o *Compliance Officer* registrar os temas discutidos e a posição/andamento de cada tema, registrando os ausentes, bem como a participação extraordinária de convidados.

As atas poderão ser registradas por e-mail, dispensando assinatura, e deverão ser circuladas em até 15 (quinze) dias corridos da data da reunião. A área de *Compliance* será responsável pelo arquivamento eletrônico do documento.

Os documentos pertinentes expostos e utilizados nas reuniões deverão, a critério dos membros do Comitê, ser arquivados juntamente às atas de reunião como anexo.

Data da elaboração:

16/10/2020

Data da Revisão:

12/11/2024

Versão

002

Reuniões ordinárias: O Comitê reunir-se-á semestralmente, com o objetivo de avaliar e discutir os acontecimentos ocorridos no respectivo semestre e verificar o andamento do Programa de Integridade Companhia.

Reuniões extraordinárias: O Comitê poderá, ainda, reunir-se extraordinariamente para tratar de denúncias recebidas no Canal de Denúncias do Companhia ou outros temas que forem do interesse da Companhia. Nesses casos, a convocação poderá ser feita por qualquer dos membros do Comitê por meio de envio de e-mail com antecedência mínima de 24 horas.

Independentemente de quaisquer formalidades de convocação, será considerada regularmente convocada a reunião a qual comparecer a totalidade dos membros do Comitê.

O Comitê poderá se reunir quantas vezes forem necessárias para apurar e dar solução a denúncias.

As reuniões poderão contar com a presença de convidados, a serem convocados pelos membros do Comitê, ou, sempre que assim optar, com a participação do Presidente do Conselho de Administração.

Quórum: O Comitê se reunirá validamente com a presença da maioria de seus membros.

Local: As reuniões do Comitê serão realizadas presencialmente na sede da Companhia, por meio digital ou conferência telefônica, desde que permita a identificação do membro do Comitê e a comunicação simultânea com todas as demais pessoas presentes à reunião. Sempre que se realizarem na sede, será permitida a participação, via teleconferência ou videoconferência, daquele membro que não puder comparecer presencialmente

Decisões: As decisões serão tomadas pela maioria simples dos votos, cabendo um voto a cada membro. Em caso de empate, cabe ao *Compliance Officer* decidir a matéria.

Não poderá participar da discussão e da votação o membro do Comitê que se declarar impedido ou suspeito, ou for assim reconhecido pela maioria dos demais membros do Comitê.

O *Compliance Officer*, quando participar diretamente do processo de investigação ou for considerado conflitado, deverá abster-se do voto, exceto como critério de desempate.

Data da elaboração:	Data da Revisão:	Versão
16/10/2020	12/11/2024	002

Qualquer parte envolvida no procedimento poderá solicitar, de forma fundamentada, a impugnação de membro do Comitê, explicitando as razões impeditivas. Caberá aos demais membros decidir sobre a impugnação em prazo razoável.

Em casos de urgência, reconhecida pela unanimidade dos membros do Comitê poderão ser submetidos à discussão e votação documentos não incluídos na ordem do dia.

4 Atribuições

São atribuições do Comitê:

- a) zelar pela observância do Código de Conduta e, no caso de descumprimento, determinar a aplicação de medidas disciplinares como advertência verbal ou, por escrito, suspensão, demissão por justa causa ou sem justa causa, de acordo com a gravidade da infração;
- b) analisar e dar tratamento a denúncias recebidas nos canais pertinentes, definindo procedimentos de investigação (se interna ou por meio de contratação de terceiros);
- c) analisar e deliberar sobre desvios de conduta e conflitos de natureza ética em relação às diretrizes estabelecidas;
- d) encaminhar à Ouvidoria as reclamações recebidas pelo Comitê que não impliquem violação a leis e regulamentos aplicáveis, ao Código de Conduta e à Política Anticorrupção;
- e) requisitar à Auditoria Interna, quando necessário, a investigação e a apuração de responsabilidades referentes ao fato denunciado;
- f) consultar e-mails de colaboradores: O acesso a e-mails deve necessariamente ser aprovado pelo departamento jurídico, que somente autorizará quando legítima e necessária para a investigação;
- g) consultar o departamento jurídico quanto à adequação legal dos procedimentos adotados pelo Comitê;
- h) requisitar, quando necessário, o apoio de técnicos e especialistas para compor equipe de apuração e investigação de denúncias;
- i) dirimir questões omissas, não previstas no Código de Conduta;

Data da elaboração:	Data da Revisão:	Versão
16/10/2020	12/11/2024	002

- j) garantir a adequação das práticas, das políticas e dos procedimentos do Código de Conduta;
- k) garantir a privacidade e a proteção dos temas e das pessoas envolvidas em questões éticas;
- l) aprovar e garantir a pertinência do Código de Conduta, propondo o aprimoramento do documento;
- m) certificar a ampla divulgação do Código de Conduta e demais políticas aos empregados, estagiários, administradores e, quando necessário, a terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviços e agentes intermediários;
- n) exigir da Área de Compliance a realização de treinamentos anuais e fiscalização sobre as práticas de compliance/anticorrupção;
- o) realizar reportes periódicos ao Conselho de Administração e ao Comitê de Auditoria, quando instalado, sobre recebimento e tratamento das denúncias envolvendo o descumprimento do Código de Conduta, de dispositivos legais e normativos da Companhia;
- p) prestar informações periódicas ao Conselho sobre as atividades do Comitê, incluindo denúncias recebidas, preservando os princípios de confidencialidade e anonimato, medidas disciplinares aplicadas e atividades relacionadas ao Programa de Integridade;

4.1 Informações ao Conselho de Administração e ao Comitê de Auditoria

O Comitê levará ao conhecimento do Conselho de Administração da Companhia qualquer evento que gere risco de exposição da Companhia, investigação criminal por corrupção ou fraude em que a Companhia configure como parte, toda e qualquer conduta capaz de causar à Companhia dano de imagem/reputacional e, ainda, toda e qualquer denúncia em face de qualquer de seus Diretores.

O Comitê deverá informar, periodicamente, ao Conselho de Administração e ao Comitê de Auditoria, quando instalado, sobre o recebimento e tratamento das denúncias envolvendo o descumprimento do Código de Conduta, de dispositivos legais e normativos da Companhia.

Data da elaboração:

16/10/2020

Data da Revisão:

12/11/2024

Versão

002

5 Deveres e proteção na apuração das denúncias

Os membros do Comitê gozam de proteção institucional diante de eventuais tentativas de retaliação por parte de envolvidos em denúncias (denunciantes e denunciados) e diante de eventuais tentativas de represália por parte da Companhia.

Caso algum membro do Comitê se confunda na figura de denunciado, os demais membros não o envolverão e, se necessário, nomearão um terceiro para ocupar a sua posição tão somente com relação ao assunto específico. Nesta hipótese, o membro do Comitê afastado não deverá ter conhecimento do tema.

Os membros do Comitê terão total independência no exercício de suas atribuições, devendo manter sob caráter de confidencialidade as informações recebidas em função de seu cargo, não podendo, de qualquer modo, divulgar seu conteúdo para outros colaboradores ou para quaisquer outros terceiros que não seja no interesse das apurações das denúncias.

6 Processamento de Denúncias

Toda denúncia recebida, seja por meio do Canal de Denúncias seja por qualquer outro, seguirá o seguinte procedimento, e observará o seguinte processo:

- a) Recebimento da denúncia: as denúncias deverão ser recebidas através do Canal de Denúncias independente contratado para esta finalidade. As denúncias recebidas serão distribuídas por e-mail para a área de Compliance e para os membros do Comitê de Ética. Nos casos em que o denunciado fizer parte da área de Compliance, a denúncia será encaminhada apenas ao Comitê de Ética. Na hipótese de membros desse Comitê figurarem como denunciados, tal membro não deverá ser notificado da denúncia.
- b) Avaliação sobre o conteúdo da denúncia: os profissionais que receberem a denúncia avaliarão a que órgão o tema deve ser direcionado, ou se deve ser tratada por alguma área específica da Companhia (Financeiro, Ouvidoria, Jurídico e outras áreas). Denúncias sobre os seguintes assuntos serão tratadas pelo Comitê: assédio (moral e sexual), corrupção (pública ou privada) e outros assuntos tratados no Código de Conduta, Política Anticorrupção e violações à Lei nº 12.846/13 (Lei Anticorrupção).

Data da elaboração:	Data da Revisão:	Versão
16/10/2020	12/11/2024	002

- c) Apuração interna: recebida a denúncia e definida a competência do Comitê de Ética o *Compliance Officer* agendará reunião para apresentação do caso ao Comitê e indicação das próximas ações (inclusive sobre condução interna ou contratação de terceiro para realização da investigação). Em reunião do Comitê, o *Compliance Officer*, se aprovada investigação interna, criará um grupo para realização das investigações necessárias, a ser gerenciado pelo próprio.
- c.1. As apurações internas são realizadas com o objetivo de averiguar indícios ou ocorrências de desvios associados a fraude, corrupção e temas afins, envolvendo colaboradores e/ou patrimônio da Companhia, com o objetivo de subsidiar a adoção de medidas administrativas, melhorias em processos e aplicação de sanções disciplinares ou consequências. É dever de todo colaborador, sempre que se deparar com fatos ou suspeitas que possam configurar desvios, reportar ao Canal de Denúncias, para o devido tratamento e apuração. O tratamento das denúncias e as respectivas apurações são conduzidos com independência em relação à unidade organizacional envolvida com os fatos, sendo realizados atendendo aos princípios da objetividade, confidencialidade, imparcialidade e boa-fé, visando alcançar a verdade dos fatos.
- d) Levantamento de informações e documentos: a equipe designada para realização da investigação ou o terceiro contratado para tanto deverá indicar quais documentos devem ser levantados e se há necessidade de verificação de e-mails. Todas as solicitações devem ser justificadas e devem ser arquivadas em diretório próprio.
- d.1. No interesse das investigações estão previamente autorizadas: A análise de todo e qualquer arquivo contido em computador profissional ou em dispositivos móveis de propriedade e disponibilizados pela Companhia; a análise de imagens de circuito interno de segurança e a realização de entrevistas pessoais com os envolvidos ou com quaisquer outros colaboradores, inclusive terceiros, conforme necessário, que possam auxiliar na apuração dos relatos. Portanto, os colaboradores não devem ter

Data da elaboração:	Data da Revisão:	Versão
16/10/2020	12/11/2024	002

expectativa de privacidade no que se refere a assuntos tratados através de e-mails corporativos e/ou dispositivos móveis da Companhia.

- e) Encerramento: Encerrada a investigação, a equipe que foi designada para a realização preparará um relatório para ser apresentado ao Comitê. O Comitê avaliará as medidas a serem tomadas. A decisão do Comitê deverá ser comunicada às áreas da Companhia envolvidas (conforme definido pelo próprio Comitê), ao Comitê de Auditoria, quando instalado, e ao Conselho de Administração. Caso seja necessária a aplicação de Medidas Disciplinares, O Comitê comunicará sua deliberação à área de Recursos Humanos, que em conjunto com O Comitê, ficarão responsáveis por definir qual será a medida a ser aplicada, assim como executá-la juntamente com o gestor.
- f) Resposta ao Denunciante: A denúncia será classificada como procedente ou improcedente diretamente no Canal de Denúncias. O denunciante será informado sobre essa avaliação através do número de protocolo gerado no momento da denúncia, sem a divulgação de quaisquer detalhes relacionados à investigação.
- g) Anonimato: Todas as denúncias, sem exceção, deverão sempre conferir confidencialidade e o anonimato ao denunciante (quando por este for solicitado). Ainda que este opte por identificar-se durante a realização de um relato, não será permitida a divulgação de sua identidade ou do fato por ele narrado a nenhum colaborador que não aos membros do Comitê ou aos indivíduos estritamente necessários para a apuração da denúncia.

7 Disposições Gerais

Este Regimento entra em vigor na data de sua publicação e poderá ser modificado a qualquer tempo pelo próprio Comitê ou pelo Compliance Officer. Esse Regimento está disponível para acesso em <https://ri.obahortifruti.com.br/>. No mesmo sentido, os eventuais casos omissos no presente Regimento deverão ser tratados pelo Comitê com base nas normas e políticas internas e, quando necessário, submetidos ao Conselho de Administração.

Data da elaboração: 16/10/2020	Data da Revisão: 12/11/2024	Versão 002
--	---------------------------------------	----------------------

ANEXO I

GRUPO OBA HORTIFRUTI MODELO DE ATA DE REUNIÃO DO COMITÊ DE ÉTICA (“COMITÊ”) REALIZADA EM [●] DE [●] DE 202[●].

Data, hora e local: Em [●] de [●] de 202[●], às [●] horas, na sede social do Grupo Fatura Oba Hortifrut S.A. (“Companhia”), localizada na [endereço].

Presença: Presente [a totalidade dos membros do Comitê].

Convocação: Dispensada, tendo em vista a presença da totalidade dos membros do Comitê.

Mesa: Secretário da Mesa: XXXXXXXX.

Ordem do dia: Deliberar sobre (i), e (ii).

Deliberação Tomada Por [●]: Quanto ao item (i) os membros manifestaram-se [●]; e quanto ao item (ii) os membros manifestaram-se [●].

ENCERRAMENTO E LAVRATURA DA ATA: Nada mais havendo a ser tratado, os trabalhos foram encerrados e a reunião suspensa pelo tempo necessário à lavratura desta ata, a qual, reaberta a sessão, foi lida, aprovada e assinada por todos os presentes.

[Local], [●] de [●] de 202[●].

Membro

Membro

Secretário

Data da elaboração: 16/10/2020	Data da Revisão: 12/11/2024	Versão 002
--	---------------------------------------	----------------------

ANEXO II

TERMO DE POSSE E ACORDO DE CONFIDENCIALIDADE

Neste ato, aos [●] de [●] de 202[●], em conformidade com o disposto no Regimento Interno do Comitê de Ética de xx/xx/202[●] e Código de Conduta do **GRUPO FARTURA HORTIFRUT S.A.**, e uma vez que houve comprovação dos requisitos exigidos, ficam investidos em seus cargos de membros do Comitê de Ética do Oba Hortifruti, todos com mandato de 02 (dois) anos, com possibilidade de recondução pelo mesmo período, os seguintes profissionais [nomes].

Todos os membros comprometem-se, por meio da assinatura deste Termo, a manter em absoluto sigilo e confidencialidade todas as informações recebidas e compartilhadas nas reuniões do Comitê de Ética ou a que venham a ter acesso em razão das atividades do referido Comitê, estejam ou não referidas informações identificadas como confidenciais.

[Nome]

[Nome]

[Nome]

[Nome]

Data da elaboração: 16/10/2020	Data da Revisão: 12/11/2024	Versão 002
--	---------------------------------------	----------------------

ANEXO III

TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

(PARA ENTREVISTAS)

Eu, [nome do entrevistado], comprometo-me a manter em sigilo e confidencialidade todas as informações dadas ou recebidas durante a entrevista realizada em [data].

Informo, ainda, que estou ciente de que os entrevistadores assinaram Termo de Confidencialidade específico e que as declarações feitas serão discutidas apenas no âmbito do Comitê de Ética do **GRUPO FARTURA HORTIFRUT S.A.**, para apuração de denúncia recebida em canal específico.

Por fim, declaro estar devidamente advertido que a violação a obrigação de confidencialidade poderá trazer-me danos e prejuízos, assim como à Empresa e a terceiros, razão pela qual reforço a obrigação de confidencialidade assumida por este termo.

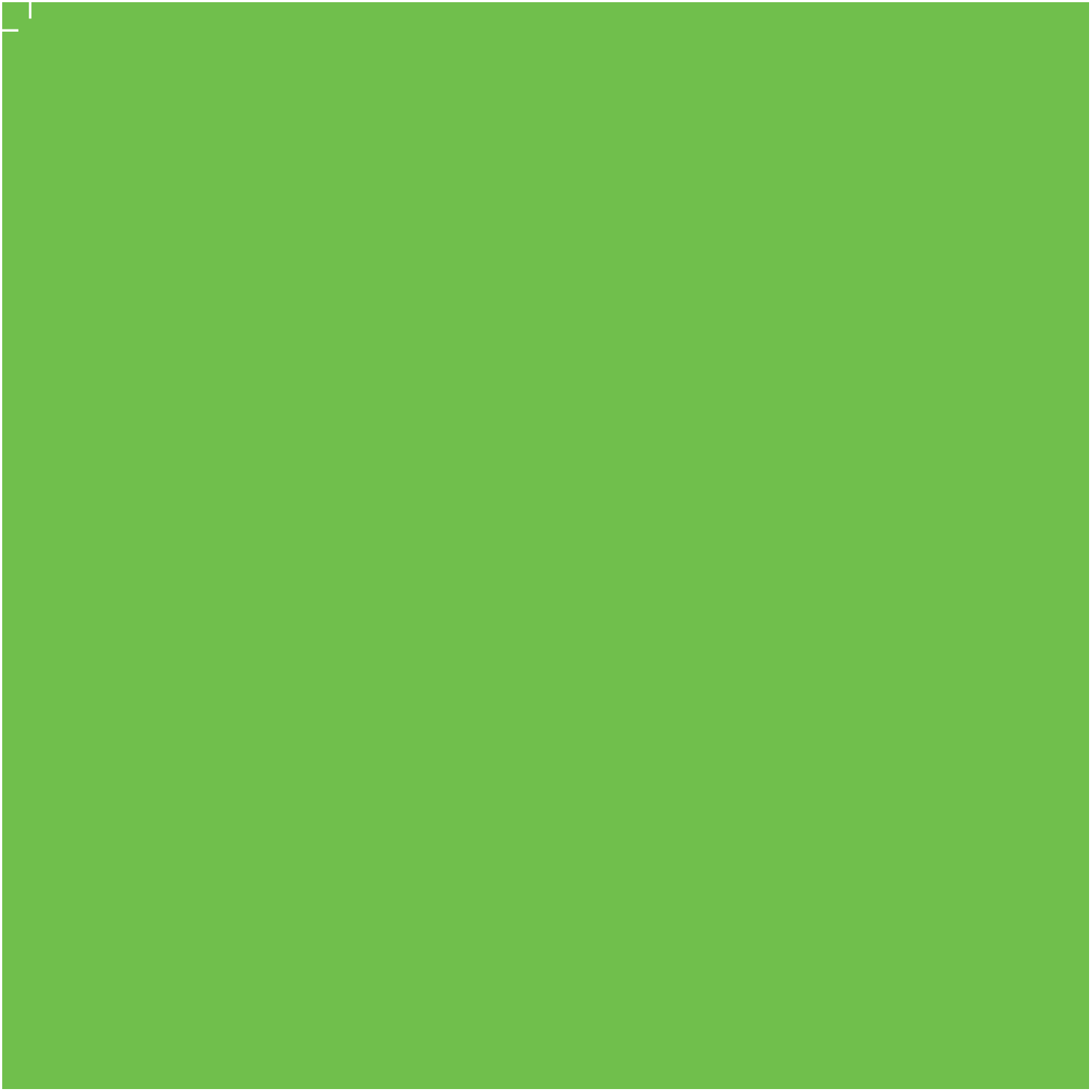
Assinatura

ANEXO II

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



**CÓDIGO DE ÉTICA
E CONDUTA**



Mensagem do CEO

Nossa história começou em 1979, em Serras de Minas, Belo Horizonte - MG, com um simples ajudante de supermercado que, entre um caixote e outro, alimentava o sonho de um dia ter seu próprio negócio.

Como todo bom mineiro, ele começou bem devagarzinho. Mas, a cada dia, a simpatia e a simplicidade conquistaram a confiança e a amizade de seus clientes.

Foi aí que, anos depois, em 1984, o jovem mineiro conheceu outro rapaz com sonhos tão grandes quanto os seus – era o começo de uma grande parceria, e o nascimento do Grupo Oba Hortifruti.

E assim, seus valores foram passados para cada novo integrante dessa família, ano após ano. Ensinar a comer bem e servir o que a vida tem de mais gostoso é o que alimenta a nossa vida e a de todos que fazem parte dela.

**SOMOS FEITOS
DE PESSOAS QUE
CARREGAM UM BOM
DIA NO SORRISO.**

Que recebem com carinho e se encantam com cada novo cliente. Que selecionam cuidadosamente os produtos que farão parte de uma refeição em família. Que cultivam diariamente a nossa qualidade, transparência, respeito e confiança. É por isso que o nosso jeito de trabalhar, atender e ajudar a servir mais saúde e sabor é o mesmo até hoje. É nisso que o Grupo Oba Hortifruti acredita, e busca crescer e ajudar a construir um futuro melhor e mais digno para um número cada vez maior de pessoas.

Todos os momentos, até chegar aqui, foram tão importantes quanto os atuais ou até mais. E, para que continuemos no caminho certo, estamos organizando os nossos processos internos e cuidando cada vez mais da nossa razão de ser: os nossos colaboradores.

O Código de Ética e Conduta representa um marco na nossa governança, pois demonstra o cuidado que temos com todas as partes interessadas, nossos acionistas, parceiros e colaboradores.

Principalmente sobre nossos colaboradores, acredito realmente que “as pessoas são a nossa maior força”.

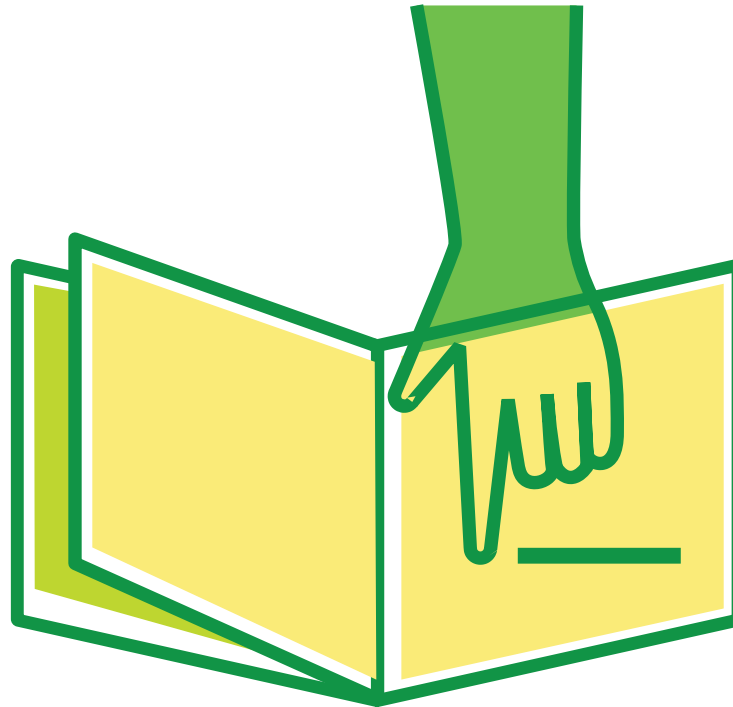
Grande abraço!

Alex Brito

3

sumário

1. **APROVAÇÃO E APLICAÇÃO 5**
2. **MISSÃO, VISÃO E VALORES 6**
 - 2.1 Nossa Missão 6
 - 2.2 Nossa Visão 6
 - 2.3 Nossos Valores 7
3. **AMBIENTE DE TRABALHO 8**
 - 3.1 Diversidade 8
 - 3.2 Respeito no Ambiente de Trabalho 9
 - 3.3 Saúde e Segurança no Ambiente de Trabalho 9
 - 3.4 Privacidade e Proteção de Dados Pessoais 10
 - 3.5 Uso de substâncias que podem afetar a capacidade de trabalho 10
4. **FORNECEDORES 11**
5. **SOCIEDADE 12**
6. **TOLERÂNCIA ZERO A PRÁTICAS DE CORRUPÇÃO E SUBORNO 13**
 - 6.1 Vedação a contribuições políticas 15
 - 6.2 Doações: nossos critérios 15
 - 6.3 Atividades políticas, associativas e comunitárias 15
 - 6.4 Fusões, aquisições e reestruturações societárias 15
7. **CONCORRÊNCIA 16**
8. **BRINDES E ENTRETENIMENTO 17**
9. **CONFIDENCIALIDADE DAS INFORMAÇÕES 18**
10. **BENS DO GRUPO OBA HORTIFRUTI 19**
 - 10.1 Uso adequado de recursos. Preservação dos materiais 19
 - 10.2 Senhas: são individuais! 20
 - 10.3 Mídias Sociais 20
 - 10.4 Registros contábeis: precisão 21
 - 10.5 Propriedade Intelectual e Informação Confidencial 21
11. **CONFLITO DE INTERESSES 22**
12. **CANAL DE ÉTICA 24**
 - 12.1 Anonimato, confidencialidade e proteção ao denunciante 24
13. **COMITÊ DE ÉTICA 25**
14. **MEDIDAS DISCIPLINARES 26**



1

APROVAÇÃO E APLICAÇÃO

Este Código foi aprovado pelo Conselho de Administração do Grupo Oba Hortifruti.

A sua aplicação envolve todos os níveis do Grupo Oba Hortifruti, independentemente do cargo ou função que exerça, devendo, portanto, ser observado por todos os colaboradores, desde administração, profissionais da operação, estagiários, aprendizes, entre outros.

As regras deste Código também são aplicáveis a todos os terceiros que tenham alguma relação com a Companhia, incluindo fornecedores, consultores e demais prestadores de serviços.

Todos devem trabalhar juntos para garantir que os valores e a missão do Grupo Oba Hortifruti sejam conhecidos e sirvam de orientação para a ação de toda nossa equipe.

5

2

MISSÃO, VISÃO E VALORES



2.1 Nossa Missão

A missão do Grupo Oba Hortifruti é oferecer excelência em hortifruti, alimentos perecíveis e especiais, diariamente, a cada um dos clientes, para levar saúde e bem-estar.

Tudo isso, com qualidade, variedade, atendimento e bom custo-benefício, em um ambiente agradável e encantador. Além disso, estar entre as melhores empresas para se trabalhar e gerir o aprendizado contínuo, gerando valor através da gestão de um negócio sustentável.

2.2 Nossa Visão

A visão do Grupo Oba Hortifruti é ser referência em hortifruti, como a melhor opção de compras no setor a todos que buscam ter uma alimentação saudável e saborosa.

2.3 Nossos Valores

- Foco no cliente: priorizamos o cliente diante de qualquer outra atividade.
- Excelência em qualidade: preocupados com a saúde e o bem-estar dos consumidores, garantimos a excelência no cuidado e na higiene de todos os produtos, e também priorizamos a qualidade total na prestação de nossos serviços.
- Inovação: buscamos inovar continuamente, pois acreditamos ser o diferencial competitivo.
- Conduta ética: estabelecemos um relacionamento sólido e saudável por meio da transparência, respeito e confiança com nossos colaboradores e parceiros, promovendo bem-estar no ambiente de trabalho.
- Trabalho em equipe: engajamos as pessoas na gestão do negócio.
- Políticas ganha-ganha: promovemos a geração de valor mútuo nas tratativas com colaboradores, fornecedores e clientes.
- Responsabilidade social: contribuimos com o desenvolvimento de ações sociais, culturais e ambientais para conscientizar e incentivar as boas práticas de sustentabilidade.

3

AMBIENTE DE TRABALHO

Queremos um ambiente de trabalho acolhedor, igualitário e onde todos sejam reconhecidos pelos seus méritos. Nossos colaboradores são o nosso principal bem e, para que possam desempenhar todo o seu potencial, nos comprometemos todos os dias com um ambiente de trabalho livre, seguro e inclusivo. Todos são parte do time e todos são bem-vindos.

3.1 Diversidade

Queremos que todos os nossos colaboradores se sintam acolhidos em nossa empresa. A promoção de um ambiente que abrace a diversidade e garanta que decisões como promoção ou contratação de um colaborador jamais serão pautadas por preconceito de gênero, cor, religião, orientação sexual, identidade sexual, orientação política, idade, nacionalidade e deficiência. Este ambiente é a base de nossa identidade e acreditamos verdadeiramente que o melhor lugar para se trabalhar é aquele onde todos têm voz.

Nesse contexto, importante mencionar que o Grupo Oba Hortifruti não tolera nenhuma prática que constranja, humilhe ou viole, de qualquer forma, a dignidade de seus colaboradores e de terceiros.



3.2 Respeito no Ambiente de Trabalho

Encorajamos um ambiente de trabalho onde o respeito seja a principal regra e que todos se tratem sempre com a devida consideração e gentileza.

O constrangimento moral acontece quando o colaborador é vítima de frequentes humilhações e ofensas, ainda que percebidas somente por ele, que diminuem ou prejudiquem sua autoestima.

O Grupo Oba Hortifruti não permite nem tolera a prática de qualquer ação de gestor ou de colega de trabalho que vise atacar a dignidade, a reputação, que promova piadas maldosas ou desmereça o trabalho de qualquer colaborador. Em nenhuma situação, o uso de palavrões ou palavras maliciosas é visto como uma forma permitida de tratamento.

O constrangimento sexual ocorre quando uma pessoa se utiliza de sua posição para tentar obter vantagens ou favores sexuais de forma clara ou indireta, com o uso de piadas maliciosas ou frases de duplo sentido. É importante lembrar que esse tipo de comportamento é crime e está sujeito à aplicação das penas previstas no Código Penal.

SE O COLABORADOR OU QUALQUER OUTRO PROFISSIONAL IDENTIFICAR, SE ENCONTRAR EM UMA DESSAS SITUAÇÕES OU TIVER DÚVIDAS SOBRE A CONDUTA DE OUTRAS PESSOAS, ESTE DEVE PROCURAR A ÁREA DE COMPLIANCE OU ENTRAR EM CONTATO ATRAVÉS DO CANAL DE ÉTICA.

3.3 Saúde e Segurança no Ambiente de Trabalho

A segurança do local de trabalho é uma obrigação legal e um compromisso ético do Grupo Oba Hortifruti. No entanto, a saúde dos nossos colaboradores e a manutenção de um ambiente seguro dependem do trabalho de todos nós.

As regras e normas internas de segurança devem ser sempre respeitadas, assim como a utilização e a fiscalização do uso correto dos equipamentos de proteção individual, razão pela qual solicitamos que sempre chequem se seus colegas, fornecedores e quaisquer outros estão seguindo devidamente as normas de saúde e segurança do trabalho. Essa responsabilidade é de todos.

3.4 Privacidade e Proteção de Dados Pessoais

O Grupo Oba Hortifruti respeita a privacidade de seus colaboradores e garante que os registros e informações serão tratados de forma confidencial e serão acessados apenas pelo pessoal estritamente necessário e para fins determinados.

Favor notar que nenhuma informação pessoal dos nossos colaboradores poderá ser fornecida, a qualquer título, a terceiros. Se qualquer colaborador receber alguma solicitação específica, em razão de determinação judicial ou decorrente de procedimento administrativo, deve necessariamente consultar a Diretoria Jurídica antes de agir.

Além disso, todos os dados gerados em razão do trabalho feito por nossos colaboradores pertencem exclusivamente à Companhia.

O GRUPO TAMBÉM OBSERVA AS LEIS APLICÁVEIS À PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS.

3.5 Uso de substâncias que podem afetar a capacidade de trabalho

As pessoas são a nossa maior força. Dessa forma, devemos estar sempre em nossas melhores condições de atender as pessoas com qualidade, respeito e atenção necessárias.

E, por isso, o uso de substâncias que afetem o desenvolvimento das atividades dos nossos colaboradores não é permitido.

É proibido estar sob o efeito de uso de álcool e drogas ilícitas em qualquer área da empresa e em qualquer atividade externa como representante, a qualquer título, do Grupo Oba Hortifruti.

Se você faz uso de medicação que comprometa sua capacidade para o trabalho, informe imediatamente ao seu gestor ou à Área de Compliance para que eles possam auxiliá-lo a encontrar o correto encaminhamento da situação. A omissão desta informação coloca todos em risco. A transparência é o melhor caminho.

4

FORNECEDORES

Toda relação com os fornecedores, prestadores de serviços e demais parceiros do Grupo Oba Hortifruti deve ser conduzida com critérios objetivos e que visem o melhor para os nossos negócios. Nenhum colaborador deverá atuar de forma a obter vantagem pessoal ou para terceiros no contato com fornecedores. É obrigação de todo colaborador reportar qualquer potencial conflito de interesse ao seu gestor imediato ou à Área de Compliance.

Os colaboradores devem pautar suas decisões, relativas à contratação, observando cumulativamente **a qualidade, o preço, as condições oferecidas, a necessidade da contratação e a reputação do fornecedor**, devendo respeitar os processos existentes das áreas competentes, sendo proibido o recebimento de vantagens de qualquer natureza, exceto aquelas autorizadas no item 8 deste Código.

Os colaboradores do Grupo devem buscar os fornecedores que respeitem os princípios e valores da nossa empresa.

Vale lembrar que todo e qualquer colaborador que tiver conhecimento da contratação de algum fornecedor que tenha qualquer tipo de relação ou grau de parentesco, incluindo cônjuges e parentes desses, deve comunicar imediatamente tal fato à Área de Compliance para que a mesma avalie se há necessidade de alguma providência, caso seja identificada situação de conflito de interesses.

Importante pontuar que todas as disposições deste Código de Ética são aplicáveis aos fornecedores, estando estes sujeitos à rescisão de contrato em caso de violação.

5

SOCIEDADE

Os valores do Grupo Oba Hortifruti são incompatíveis com atividades que possam, de qualquer forma, caracterizar trabalho infantil ou escravo ou em condição análoga.

Nenhum colaborador poderá contratar trabalho nessa condição, nem direta nem indiretamente. Todos devemos nos certificar de que nossos fornecedores não se valem dessa prática e exigem de seus respectivos fornecedores que também o façam.

O Grupo aderiu ao Programa Jovem Aprendiz, regulamentado por lei, que permite a contratação de jovens entre 14 e 24 anos, com o objetivo de contribuir para a qualificação dos trabalhadores do futuro e assegurando que as atividades na empresa não impeçam os estudos desses jovens.



TOLERÂNCIA ZERO A PRÁTICAS DE CORRUPÇÃO E SUBORNO

É considerado ato de corrupção ou suborno o recebimento, oferecimento ou promessa de vantagem, de qualquer natureza, em troca de oportunidade que não existiria sem esta prática.

Os colaboradores do Grupo devem considerar como potencial ato de corrupção tanto a prática descrita acima direcionada à administração pública quanto com relação a fornecedores, clientes ou outros parceiros.

A constatação desta infração sujeitará o colaborador não apenas às sanções aqui disciplinadas, como também ações penais e cíveis.

**O GRUPO OBA HORTIFRUTI
NÃO TOLERA NENHUMA
PRÁTICA DE CORRUPÇÃO,
SEJA CONTRA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
NACIONAL OU
ESTRANGEIRA, QUANTO EM
RELAÇÃO FORNECEDORES,
PRESTADORES DE
SERVIÇOS, CLIENTES OU
OUTROS PARCEIROS.**

Para informação, a administração pública compreende todos os órgãos e agentes das esferas municipal, estadual e federal, empresas públicas, autarquias, assim como a administração pública estrangeira.

Nenhum colaborador deverá ceder a pedidos de pagamento para aceleração de procedimentos com a administração pública. Caso o colaborador se depare diante deste tipo de situação, deverá negar a prática e informar o evento, através do Canal de Ética, para que sejam tomadas as medidas cabíveis.

Além das disposições deste Código quanto ao tema, o Grupo segue as disposições da Lei Brasileira da Empresa Limpa, ou Lei nº 12.846/13, e as diretrizes adotadas internacionalmente.

**OS COLABORADORES
DEVEM OBSERVAR AS
NORMAS E DIRETRIZES
ESPECÍFICAS DO GRUPO
OBA HORTIFRUTI SOBRE
INTERAÇÃO COM
AGENTES PÚBLICOS,
DOAÇÕES E PATROCÍNIOS,
DESCRITAS NO PRESENTE
CÓDIGO.**

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DO OBA HORTIFRUTI

6.1 Vedação a contribuições políticas

Doações a partidos políticos são proibidas. O Grupo Oba Hortifruti respeita a individualidade de seus colaboradores, razão pela qual respeita a decisão de cada um sobre afiliação e contribuição a partidos políticos. No entanto, em razão de questões regulatórias, todo colaborador é obrigado a informar, à Área de Compliance, se contribuiu financeiramente a algum partido político.

6.2 Doações: nossos critérios

Como regra geral, a doação realizada deve ter objetivo legítimo e benefício social comprovado. A entidade que receber a doação deverá apresentar documentos que comprovem a sua regularidade (constituição, idoneidade, transparência), os quais deverão ser arquivados, juntamente com evidência da ação social promovida.

Todas as doações a causas beneficentes dependem de prévia e expressa aprovação do Presidente da Companhia.

Nenhuma doação ou ação de caridade poderá ser realizada por terceiros em nome ou em referência ao Grupo Oba Hortifruti. As doações deverão ser devidamente registradas para fins de auditoria.

6.3 Atividades políticas, associativas e comunitárias

Apoiamos o direito do colaborador a ter suas convicções e exercer seu direito de livremente se associar a um grupo de seu interesse. No entanto, sob nenhuma hipótese, os recursos do Grupo Oba Hortifruti, incluindo materiais ou sua marca, poderão ser utilizados nesta atividade.

A empresa não admite militância política em suas instalações por parte de seus colaboradores. Qualquer colaborador que queira se candidatar a um cargo político, de qualquer natureza, deverá informar prévia e expressamente à Área de Compliance para acompanhamento.

6.4 Fusões, aquisições e reestruturações societárias

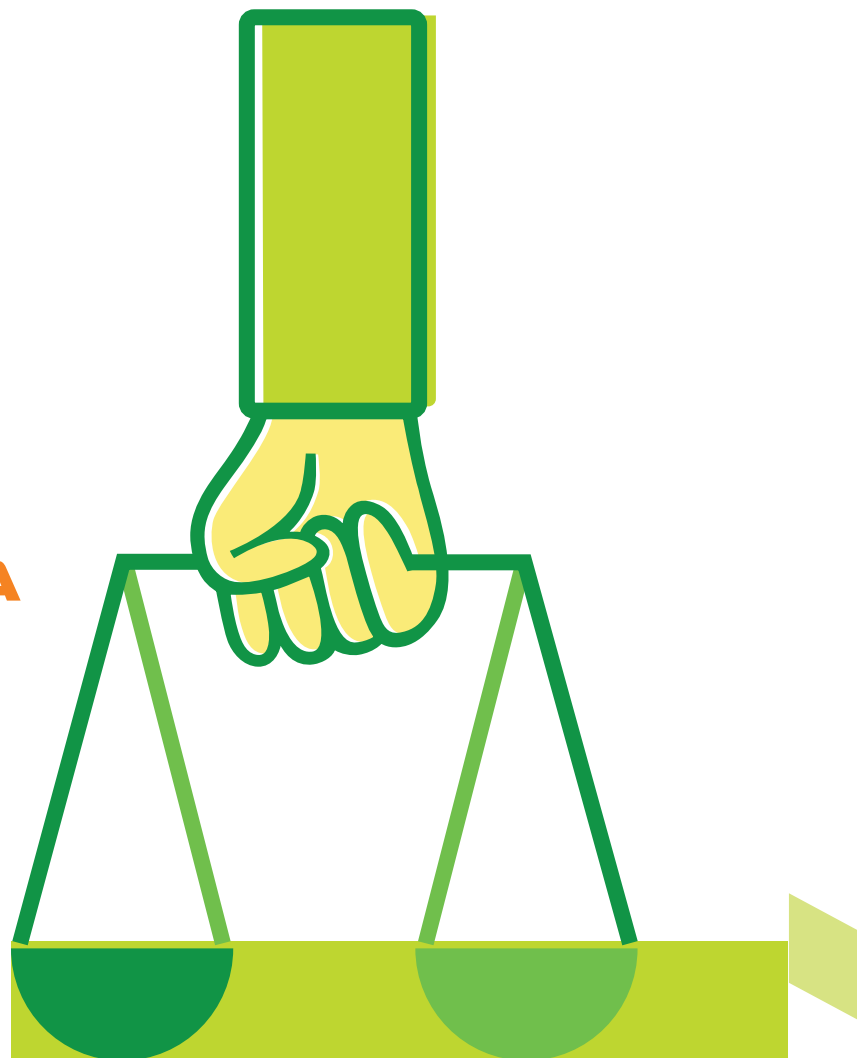
As operações societárias que o Grupo Oba Hortifruti vier a realizar, que envolvam fusão, aquisição ou reestruturação societária, serão precedidas de **duo diligence**, para apuração, dentre outros fatores, da existência do cometimento de irregularidades ou ilícitos, ou ainda, da existência de vulnerabilidades nas pessoas jurídicas envolvidas.

7

CONCORRÊNCIA

Acreditamos que a concorrência permite a criação de um ambiente de constante melhoria e de mais oportunidades. Dessa forma, nossos concorrentes devem ser tratados com os mesmos princípios aqui estabelecidos.

Quando estivermos avaliando nossos concorrentes, sempre devemos garantir que a informação seja obtida por meios legais, respeitando as práticas da Lei Antitruste e com os mais altos padrões éticos.





BRINDES E ENTRETENIMENTO

O recebimento e o oferecimento de brindes, entretenimento ou hospitalidade, em determinadas circunstâncias, é uma prática corrente no mercado, e o Grupo Oba Hortifruti não a proíbe.

No entanto, devem ser respeitadas determinadas condições de modo a garantir a transparência nestes casos. São elas:

- (a) que o item não ultrapasse o valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais);
- (b) não seja recebido mais de uma vez, no mesmo ano (janeiro a dezembro), do mesmo fornecedor;
- (c) não seja dado ou recebido como condição para a realização de determinado negócio.

Como regra geral, nenhum brinde, entretenimento ou hospitalidade pode ser recebido ou entregue para influenciar alguma decisão, nem dar a impressão que tem essa finalidade.

Os brindes que não observem as condições descritas, deverão ser encaminhados à Área de Compliance ou a quem ela indicar para ser dado o devido destino.

A prática de oferecer e receber brindes para a administração pública deve ser objeto de especial atenção e depende de avaliação e aprovação conjunta da Diretoria Executiva da área envolvida com a Diretoria Jurídica.

É EXPRESSAMENTE PROIBIDO O RECEBIMENTO DE DINHEIRO, EM QUALQUER FORMA, PELOS COLABORADORES.

EM CASO DE DÚVIDA OU SUSPEITA, CONSULTE A ÁREA DE COMPLIANCE OU ACIONE O CANAL DE ÉTICA.



CONFIDENCIALIDADE DAS INFORMAÇÕES

Informações confidenciais são todas aquelas que digam respeito ao Grupo Oba Hortifruti ou aos seus respectivos acionistas, que tenham sido obtidas e/ou levadas ao conhecimento do colaborador em decorrência do exercício de sua função, incluindo, mas não se limitando a:

- a) Todas e quaisquer técnicas utilizadas na condução dos negócios do Grupo Oba Hortifruti;
- b) Relatórios, invenções, projetos, novos produtos e atividades, métodos e processos, tecnologias e segredos de mercado;
- c) Práticas comerciais e administrativas, planos societários, finanças, novas oportunidades de negócio, métodos contábeis, métodos gerenciais, estrutura de preços, salários e custos, técnicas de propaganda e marketing;
- d) informações pessoais ou de pessoal não acessíveis ao público, em particular, ao conhecimento de empresas competidoras do Grupo Oba Hortifruti.

Não são consideradas informações confidenciais aquelas de conhecimento público ou que não tenham sido obtidas no exercício da atividade profissional enquanto colaborador da Companhia.

O Grupo Oba Hortifruti lida com informações confidenciais de seus colaboradores, fornecedores, parceiros e acionistas. Determinados colaboradores, ainda, em razão das atividades desenvolvidas, poderão ter acesso a informações financeiras do Grupo. Todo este banco de dados tem valor inestimável e exige práticas que visem a sua proteção contra terceiros mal-intencionados.



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DO OBA HORTIFRUTI

Todas as informações, materiais, conclusões ou ideias produzidas pelos colaboradores para o Grupo pertencem exclusivamente à empresa e devem ser consideradas sempre e automaticamente como confidenciais. A divulgação de informação confidencial somente pode ocorrer após aprovação expressa e formal da Diretoria Jurídica. Se qualquer colaborador receber alguma solicitação específica, em razão de determinação judicial ou decorrente de procedimento administrativo, deve necessariamente consultar a Diretoria Jurídica antes de agir.

Mesmo internamente, a divulgação de informação deve ser direcionada apenas àqueles colaboradores que têm necessidade expressa em conhecê-la. Esta prática ajuda a controlar o fluxo de informações e garante o sigilo.

Nenhum colaborador pode usar de conhecimento obtido por informação confidencial para fins pessoais ou contrários aos interesses do Grupo Oba Hortifruti.

Importante mencionar que a obrigação de confidencialidade permanece vigente por prazo indeterminado, mesmo após a saída do colaborador da Companhia.

10

BENS DO GRUPO OBA HORTIFRUTI

O Grupo Oba Hortifruti confia que seus colaboradores tomarão as melhores decisões para o bem-estar do Grupo, gerando valor para os nossos acionistas.

A boa-fé esperada consiste ainda no fornecimento de informações relativas às operações da Companhia com precisão, ética e transparência.

10.1 Uso adequado de recursos. Preservação dos materiais.

Os colaboradores deverão utilizar os recursos do Grupo com o devido cuidado, atenção e a máxima eficiência.

Todos os recursos disponibilizados têm como fim único o uso profissional. Durante o expediente, o colaborador pode fazer uso pessoal destes recursos, desde que não infrinja nenhuma norma interna e de modo que não prejudique sua produtividade.

É vedado o acesso a site com conteúdo pornográfico, que promova jogos, pedofilia, racismo, discriminação, propaganda político-partidária, terrorismo, corrente e que divulgue material difamatório ou injurioso.

Devemos pontuar que toda a informação trocada nos dispositivos de trabalho fornecidos pelo Grupo Oba Hortifruti, sejam eles telefones, computadores, tablets e e-mail, está sujeita à verificação e controle, ainda que tenham sido fornecidas senhas pessoais de acesso. Por isso, fazemos questão de frisar que todas as informações trocadas por meio de instrumentos corporativos poderão ser verificadas, a qualquer momento, pela empresa e a critério exclusivo desta, sempre que julgar necessária tal verificação.

Alertamos, portanto, os colaboradores para **que não tenham nenhuma expectativa de privacidade** com relação ao conteúdo dessas mensagens em relação ao Grupo Oba Hortifruti.

As normas previstas neste item, especialmente com relação ao monitoramento pela Companhia e não expectativa de privacidade, são aplicáveis ainda que o colaborador utilize aplicativos, dispositivos e ferramentas exclusivos da empresa (e-mail, servidores, sistemas, internet etc.) em dispositivos móveis pessoais.

10.2 Senhas: são individuais!

Os colaboradores receberão senhas de acesso a diversos instrumentos de trabalho, tais como: acesso a e-mail, intranet, sistemas de controles de pagamentos, sistemas com informações de colaboradores, conforme a atividade exercida.

Toda senha recebida é pessoal e intransferível. Senhas de acesso são concedidas para a pessoa, em demonstração de confiança e respeito, e não podem, em nenhuma hipótese, serem transferidas ou cedidas para que outros as utilizem, sejam colaboradores ou fornecedores.

As consequências da cessão de senhas pessoais são graves, sujeitas a penalidades previstas no Código Penal e na Lei Trabalhista.

Se algum colaborador enfrentar qualquer dificuldade com relação a acesso a algum sistema ou precisar de auxílio em qualquer situação de emergência, deve procurar o seu gestor imediato.

10.3 Mídias Sociais

O Grupo Oba Hortifruti vale-se dos instrumentos de mídia social para ampliar e melhorar a qualidade de suas comunicações, conferindo mais transparência e celeridade. É importante ressaltar, no entanto, que somente os profissionais devidamente autorizados podem registrar opiniões ou responder comentários postados nas mídias sociais em nome do Grupo.

Os colaboradores não estão autorizados a falar em nome da empresa ou a responder comentários feitos para a Companhia ou quaisquer de seus profissionais. O Grupo Oba Hortifruti conta com canais próprios para tratar dessas situações.

A respeito da linguagem a ser utilizada nas mídias sociais, favor notar que todos os colaboradores, quando estiverem representando o Grupo ou quando divulgarem mídias utilizando qualquer elemento que possa vincular o nome e/ou imagem da empresa, deverão ter conduta compatível com a reputação do Grupo Oba Hortifruti e observar as regras contidas neste Código.



10.4 Registros contábeis: precisão

O Grupo Oba Hortifruti entende que grande parte do processo de tomada de decisões estratégicas passa pelo acompanhamento e precisão das informações que possui.

Diante disto, os colaboradores devem se comprometer a manter todos os registros de informações, contábeis ou não, devidamente atualizados e disponíveis em caso de requisição.

É dever de todos os colaboradores registrar apenas informações verdadeiras, respeitando procedimentos internos e regras gerais de conduta técnica e boa-fé.

10.5 Propriedade Intelectual e Informação Confidencial

Reforçamos que todo o material, informação, conclusão, ideia e qualquer outro material, produzido pelos colaboradores para o Grupo Oba Hortifruti, ou com o material ou informação obtida durante o desempenho das suas funções, pertencem exclusivamente ao Grupo.

11

CONFLITO DE INTERESSES

Os colaboradores do Grupo Oba Hortifruti devem sempre privilegiar os interesses da Companhia, sendo proibido o recebimento de vantagem para realizar atividades de suas competências ou para favorecer determinada empresa ou pessoa.

Os colaboradores devem evitar atividades externas que conflitem com aquelas exercidas enquanto profissionais do Grupo Oba Hortifruti, incluindo o exercício de qualquer cargo público, de qualquer natureza, seja ele concursado, comissionado ou indicado. Na ocorrência de qualquer hipótese que se enquadre nesta descrição, o colaborador deverá comunicar imediatamente à Área de Compliance.

O que é conflito de interesses?

O conflito de interesses acontece quando algum interesse da pessoa prejudica, de alguma maneira, os interesses e objetivo da empresa, comprometendo seu julgamento profissional. Em uma situação de conflito de interesses, o colaborador acaba agindo em benefício próprio, e não no melhor interesse do Grupo Oba Hortifruti.

Como identificar se uma determinada situação gera conflito de interesses?

- Avalie se você tem algum interesse, financeiro ou não, envolvido. Por exemplo, se você contrata um fornecedor que promete vaga de emprego a algum parente.
- Anote qualquer relação de parentesco ou amizade com as pessoas envolvidas. Identifique situações em que conflitos de interesse podem surgir.

SEMPRE EVITE SITUAÇÕES QUE POSSAM PARECER CONFLITO DE INTERESSES E INFORME IMEDIATAMENTE TODAS AQUELAS EM QUE TAL CONFLITO EXISTIR AO SEU GESTOR IMEDIATO OU À ÁREA DE COMPLIANCE.

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DO OBA HORTIFRUTI

Alguns exemplos de conflitos de interesse que devem ser evitados e reportados, em casos de ocorrência, são:

- ter parente até terceiro grau ou outro tipo de vínculo pessoal com diretores ou pessoas com cargo de administração ou gerência em fornecedores ou concorrentes;
- ter atividade externa ao seu trabalho que prejudique ou utilize recursos do Grupo Oba Hortifruti (incluindo informações);
- ter vínculo com agente público da administração pública que tenha participação em algum assunto do Grupo Oba Hortifruti.

Para efeito deste Código de Ética, entende-se como grau de parentesco por consanguinidade ou adoção legal, como segue:

- Pai, mãe e filhos (em primeiro grau);
- Irmãos, avós e netos (em segundo grau); e
- Tios, sobrinhos, bisavós e bisnetos (em terceiro grau).

Ainda, para efeito deste Código de Ética, entende-se como grau de parentesco por afinidade, como segue:

- Sogro, sogra, genro e nora (1º grau)
- Padrasto, madrasta e enteados (1º grau)
- Cunhados (2º grau)

Por fim, de forma a fortalecer uma administração saudável da Empresa, com relação à política de contratação, o procedimento abaixo deverá ser seguido:

- Profissionais que apresentem grau de parentesco (cônjuges, companheiro, companheira, primos, parentesco por consanguinidade ou adoção legal ou parentesco por afinidade, como acima citados) **não poderão** trabalhar com seu familiar caso haja entre eles algum tipo de relação hierárquica (liderança x liderado).

- Para evitar conflitos interpessoais, **é recomendável** que profissionais que apresentem grau de parentesco (cônjuges, companheiro, companheira, primos, parentesco por consanguinidade ou adoção legal ou parentesco por afinidade, como acima citados) trabalhem em unidades diferentes.

12

CANAL DE ÉTICA

As regras e procedimentos aqui descritos não cobrem todas as situações que podem surgir no cotidiano das atividades do Grupo Oba Hortifruti e de seus colaboradores. Sempre utilize este Código e nossos princípios como orientação geral para a tomada de qualquer decisão.

Quando estiver diante de algo ou fato que gere dúvida, presenciar ou tomar conhecimento de algo que seja contrário às regras contidas neste Código, às políticas da Companhia e à legislação aplicável, informe ao seu gestor imediato, à Área de Compliance ou através do Canal de Ética.



O endereço eletrônico do Canal de Ética é www.canalintegro.com.br/ObaHortifruti e o telefone: 0800 580 2773

Recebida a denúncia, o Grupo Oba Hortifruti analisará a necessidade de instauração de sindicância, investigação ou inquérito administrativo para apurar os eventos relatados. O Grupo Oba Hortifruti poderá optar pelo afastamento temporário do denunciado durante as investigações.

Independentemente das medidas administrativas tomadas pelo Grupo Oba Hortifruti, o denunciado, em caso de constatação de desvio de conduta, ainda estará sujeito à aplicação das penalidades previstas em lei.

12.1 Anonimato, confidencialidade e proteção ao denunciante

O Grupo Oba Hortifruti garantirá o anonimato do denunciante, se este assim desejar. Não será tolerado nenhum tipo de represália contra aqueles que usarem o Canal de Ética.

13

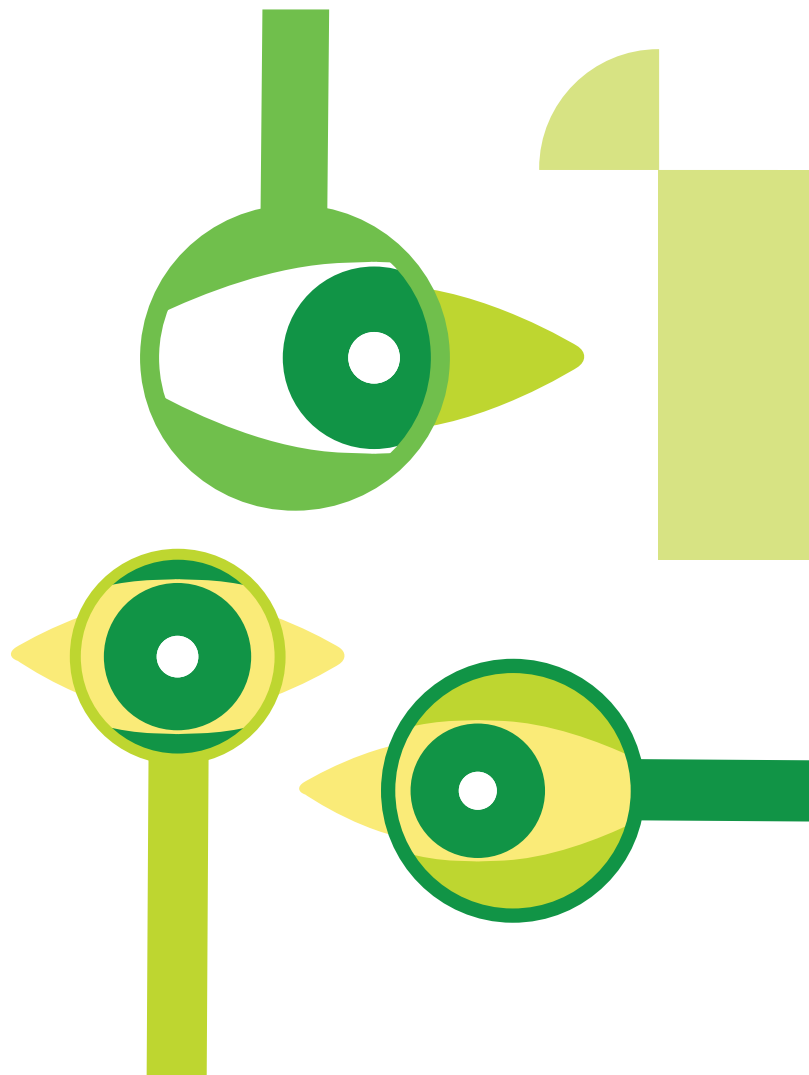
COMITÊ DE ÉTICA

O Comitê de Ética será composto por um número mínimo de 2 (dois) membros e máximo de 6 (seis), todos formalmente indicados e nomeados pelo Conselho de Administração.

O Comitê de Ética e a Área de Compliance são as instâncias internas do Grupo Oba Hortifruti responsáveis pela observância e aplicação das disposições deste Código de Ética e Conduta.

A Área de Compliance promoverá a elaboração e a realização de treinamentos nas integrações de novos colaboradores e anuais para os demais colaboradores da Companhia, sobre a aplicação das disposições do presente Código de Ética e Conduta.

Também compete ao Comitê de Ética e à Área de Compliance a análise periódica de riscos para realizar adaptações necessárias ao Código de Ética e Conduta.



**AS DENÚNCIAS E
DEMAIS COMUNICAÇÕES
SERÃO ANALISADAS
DE FORMA IMPARCIAL
E CONFIDENCIAL PELO
COMITÊ DE ÉTICA DO
GRUPO OBA HORTIFRUTI.**

25

14

MEDIDAS DISCIPLINARES

O colaborador que violar qualquer das disposições deste Código ou omitir-se em reportar uma violação conhecida estará sujeito às seguintes sanções disciplinares:

- Advertência verbal;
- Advertência por escrito;
- Suspensão;
- Demissão sem justa causa; ou
- Demissão por justa causa.

A aplicação de qualquer uma das medidas disciplinares descritas acima será definida pelo Comitê de Ética, de acordo com a gravidade da infração. A aplicação de uma penalidade não depende de outra, sendo possível, por exemplo, a demissão por justa causa sem necessidade de aplicação de qualquer outra penalidade anterior.

A decisão pela aplicação de uma sanção será incumbência do Comitê de Ética, o qual também poderá adotar medidas protetivas em favor do denunciante, reportando-as diretamente ao Conselho de Administração em situações que possam configurar conflito de interesses.

Em qualquer hipótese, sendo constatada infração a qualquer disposição do presente Código de Ética e Conduta, o Comitê de Ética e a Área de Compliance adotarão providências imediatas para fazer cessar a irregularidade, apuração dos responsáveis envolvidos e a remediação de eventuais danos ocorridos.

Este Código entra em vigor na data em que foi aprovado pelo Conselho de Administração, podendo ser consultado em ri.obahortifruti.com.br.





 *Departamento*
Compliance

 **oba**
HORTIFRUTI

