

**ATA DE REUNIÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
REALIZADA EM 26.09.2025**

1. **EVENTO:** Reunião do Conselho de Administração (“CA”) – Ata lavrada em forma de sumário.
2. **EMPRESA:** M. Dias Branco S.A. Indústria e Comércio de Alimentos, CNPJ/MF n.º 07.206.816/0001-15, NIRE 2330000812-0 (“Companhia”).
3. **DATA, HORA E LOCAL:** No dia 26 de setembro de 2025, às 08:00, por videoconferência.
4. **CONVOCAÇÃO E PRESENÇA:** Convocação dispensada face à presença da maioria dos membros do Conselho de Administração, a saber: Francisco Cláudio Saraiva Leão Dias Branco, Maria Regina Saraiva Leão Dias Branco (suplente de Maria Consuelo Saraiva Leão Dias Branco), Luiza Andréa Farias Nogueira, Rômulo Ruberti Calmon Dantas, Guilherme Affonso Ferreira (Conselheiro independente), Pedro Pullen Parente (Conselheiro independente) e Ricardo Luiz de Souza Ramos (Conselheiro independente); e, como convidados, os seguintes membros da Diretoria Estatutária: Francisco Ivens de Sá Dias Branco Júnior, Daniel Mota Gutiérrez, Gustavo Lopes Theodozio, Mateus Bastos Serra de Alencar e Sidney Leite dos Santos.
5. **ORDEM DO DIA:**
 - 5.1. Momento Governança M. Dias Branco;
 - 5.2. Escritório de Transformação: visão geral das ações das 5 prioridades e foco na Prioridade 1 – Plano Estratégico de crescimento e rentabilidade para categorias e marcas;
 - 5.3. Análise dos resultados e das recomendações decorrentes da Avaliação Anual do Conselho de Administração, dos Comitês de Assessoramento e da Diretoria Colegiada – mandato 2024/2025;
 - 5.4. Análise e recomendações acerca do plano estruturado pela Companhia para adaptação às mudanças da Reforma Tributária.
6. **DELIBERAÇÕES:**
 - 6.1. Os conselheiros tomaram ciência e deliberaram sobre os temas apresentados no Momento Governança M. Dias Branco, conduzido pelo *Governance Officer* e pelo Vice-Presidente Jurídico, de Governança, Riscos e Compliance, destacando-se:
 - 6.1.1. Aprovação, por unanimidade: (a) do Calendário de reuniões do CA e dos Comitês de Assessoramento para o exercício social de 2026, conforme proposta da área de Governança; e, (b) das seguintes Políticas do Programa de Compliance da Companhia: (b.1) Política de Não Retaliação (Anexo I); e, (b.2) Alteração da redação da Diretriz 3 do Código de Ética da

Companhia (Anexo II);

6.1.2. Quanto às recomendações e matérias tratadas pelos Comitês de Assessoramento ao CA, além dos relatórios de atividades referentes ao segundo trimestre de 2025, submetidos à apreciação dos conselheiros, destacaram-se:

- a) Comitê de Auditoria – “CoAud”: (i) Relevância de já serem incorporados os riscos estratégicos mapeados ao planejamento e à execução das prioridades da Companhia, inclusive com ênfase em inovação e inteligência artificial; (ii) Registro do adequado funcionamento do sistema de governança regulatória da Companhia, em conformidade com a legislação da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e com as políticas internas, mitigando potenciais conflitos e impactos na independência de contratações de auditorias; (iii) Diante da Reforma Tributária, recomendação de avaliar eventuais oportunidades relacionadas às mudanças advindas;
- b) Comitê ESG – “CESG”: (i) Recomendação ao CA de aprovação da Política de Não Retaliação e da inclusão, no Código de Ética, redação da Diretriz 3; (ii) Reconhecimento da maturidade do sistema de gestão de riscos da Companhia; (iii) Recomendação de incluir, quadrimestralmente, na agenda do Comitê Executivo de Sustentabilidade, o acompanhamento dos temas relacionados aos riscos da Agenda Estratégica ESG, em complemento ao monitoramento realizado pelo CESG e pelo CA;
- c) Comitê de Gente e Gestão – “CGG”: (i) Destaque para a relevância estratégica do estudo realizado sobre a prioridade estratégica nº 1; (ii) Recomendação de utilização das prioridades estratégicas como fundamento para definição de CAPEX e direcionamento dos investimentos em marketing; (iii) Desmembrar metas intermediárias.

6.1.3. A área de Governança tratou, ainda, sobre o início da tramitação da Consulta Pública nº SDM 04/2025, instaurada pela CVM, que propõe alterações na regulamentação aplicável às companhias abertas durante a negociação de ações de sua própria emissão. O tema está sendo avaliado pela área de Governança e será tratado nas pautas das próximas reuniões do CESG e do CA;

6.2. Acerca do tema do Escritório de Transformação - Prioridade Estratégica 1, os conselheiros analisaram a apresentação realizada pela Diretoria Executiva de Marketing, bem como as recomendações advindas do CGG, tendo ressaltado a relevância estratégica do estudo realizado e realizado recomendações, as quais serão endereçadas pela área responsável.

6.3. Os conselheiros tomaram ciência dos resultados da avaliação referente aos membros do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária e dos Comitês de Assessoramento para o ciclo 2024/2025. Restou ajustado que serão elaborados os planos de ação com base nas recomendações advindas

de cada órgão.

- 6.4. Os conselheiros acompanharam a apresentação do plano estruturado pela Companhia para adequação às mudanças decorrentes da Reforma Tributária. Destacaram a relevância do tema e o trabalho já desenvolvido, tendo solicitado que os resultados dos estudos preliminares de impacto sejam apresentados ao Conselho de Administração, e que, em relação à calculadora de impacto, os resultados identificados sejam comparados com outros parâmetros de mercado.
7. **ENCERRAMENTO E ASSINATURAS:** Nada mais tratado lavrou-se a ata que se refere a esta Reunião do Conselho de Administração, que foi aprovada e assinada por todos os Conselheiros presentes, a saber: Francisco Cláudio Saraiva Leão Dias Branco, Maria Regina Saraiva Leão Dias Branco (suplente de Maria Consuelo Saraiva Leão Dias Branco), Luiza Andréa Farias Nogueira, Rômulo Ruberti Calmon Dantas, Guilherme Affonso Ferreira (Conselheiro independente), Pedro Pullen Parente (Conselheiro independente) e Ricardo Luiz de Souza Ramos (Conselheiro independente).
8. **MESA:** Presidente: Francisco Cláudio Saraiva Leão Dias Branco; Secretário: Rafael Sampaio Rocha.
9. **DECLARAÇÃO:** Uma via desta ata, digitada, impressa e assinada eletronicamente compõe o Livro de Atas de Reunião do Conselho de Administração desta Companhia. A ata poderá ser assinada nos moldes tradicionais (impressão e reconhecimento de firma) ou ainda conforme termos do artigo 10 e seus parágrafos da Medida Provisória 2200-2, de 24 de agosto de 2001.

Fortaleza/CE, 26 de setembro de 2025.

Francisco Cláudio Saraiva Leão Dias
Branco
(Presidente de Mesa)

Maria Regina Saraiva Leão Dias
Branco
(suplente de Maria Consuelo Saraiva
Leão Dias Branco)

Luiza Andréa Farias Nogueira

Rômulo Ruberti Calmon Dantas

Guilherme Affonso Ferreira
(Conselheiro independente)

Pedro Pullen Parente
(Conselheiro independente)

Ricardo Luiz de Souza Ramos
(Conselheiro independente)

Rafael Sampaio Rocha
(Secretário de mesa)

**ATA DE REUNIÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
REALIZADA EM 26.09.2025**

ANEXO I

POLÍTICA DE NÃO RETALIAÇÃO

1. OBJETIVO

Estabelecer diretrizes para proteger, de forma segura e confidencial, todas as pessoas que, de boa-fé, relatem irregularidades – como fraudes, assédio, suborno, corrupção, entre outras – ou colaborem com investigações internas, assegurando que não sofram qualquer forma de retaliação, punição ou impacto físico, psicológico ou profissional em seu ambiente de trabalho.

Esta política tem como finalidade promover um ambiente organizacional seguro e acolhedor para o registro de denúncias, fortalecendo a cultura do anonimato, da transparência, da responsabilidade e da integridade na M. Dias Branco.

2. APLICAÇÃO

A presente Política é parte integrante das diretrizes da M. Dias Branco e a as regras estabelecidas na presente Política aplicam-se à Companhia e a todos os seus Colaboradores e Terceiros.

No caso de sociedades investidas pela M. Dias Branco que não sejam suas controladas, a Companhia deverá envidar seus melhores esforços para que tais sociedades adotem políticas e práticas em linha com a presente.

3. GESTORES RESPONSÁVEIS

Vice-presidência Jurídica, de Governança, Riscos e Compliance;

Comitê de ESG;

Comitê de Auditoria;

Conselho de Administração.

4. DESCRIÇÃO

4.1. Introdução

A M. Dias Branco adota postura de tolerância zero quanto a qualquer ato que vise prejudicar, interferir ou retaliar um denunciante que atue de boa-fé, especialmente no exercício de suas funções e responsabilidades. A proteção ao denunciante é um princípio essencial para garantir a integridade dos processos de apuração e fortalecer a cultura ética da Companhia.

Conforme previsto na “Diretriz 11 do Código de Ética”, a M. Dias Branco não tolera qualquer ato de ameaça, intimidação ou retaliação contra qualquer pessoa que (i) apresente uma denúncia de boa-fé ou a queixa de violação a este Código de Ética, ao Programa de Integridade e/ou às demais políticas ou procedimentos internos e leis aplicáveis, ou (ii) manifeste suas dúvidas, suspeitas ou preocupações em relação a esse assunto.

ELABORADO POR:

Rafaelle H. E. G. de Albuquerque

APROVADO POR:

Daniel Mota Gutiérrez

4.1.1. Registro, apuração, reporte e governança da denúncia

Operado por um prestador de serviços independente, o Canal Ético é um canal seguro e legítimo, voltado ao esclarecimento de dúvidas, bem como ao recebimento de relatos, feitos de boa-fé, sobre práticas que possam violar os princípios do Código de Ética da M. Dias Branco, políticas e procedimentos internos da Companhia, ou mesmo legislações e regulamentações aplicáveis aos negócios.

O uso do Canal Ético não é obrigatório, tampouco exclusivo. Os colaboradores podem recorrer livremente a outros meios disponíveis para reportar dúvidas ou preocupações, de qualquer natureza. Dependendo do contexto, esse diálogo pode ocorrer diretamente com o gestor imediato, ou com as áreas de Gente e Gestão, Administrativa, Infraestrutura e Manutenção Predial, Sustentabilidade, Meio Ambiente, Qualidade e outras que estão disponíveis para escutar, orientar e encaminhar manifestações com a devida responsabilidade.

Embora a identificação dos denunciadores que utilizam o Canal Ético seja permitida, como forma de apoiar a análise objetiva dos fatos, o relato pode, se assim desejado, ser realizado de maneira anônima. Essa flexibilidade contribui para reforçar a percepção de segurança e sigilo, assegurando a confidencialidade dos dados compartilhados, em conformidade com as melhores práticas de integridade e governança corporativa.

A área de Compliance ou outro Órgão Coordenador da Investigação poderá conduzir a apuração dos relatos recebidos, zelando pela isenção, imparcialidade e sigilo ao longo de todo o processo.

Os profissionais da área de Compliance assinam o Termo de Sigilo e Confidencialidade, garantindo a responsabilidade e a diligência no acesso, tratamento e proteção das informações constantes nas denúncias.

O registro, apuração, reporte e governança das denúncias seguirão as diretrizes do MDB.CPL.PL.0006 - Protocolo de Investigação Interna e Funcionamento do Canal Ético.

Poderá ser reportada, por meio do Canal Ético, qualquer suspeita fundamentada ou convicção de ocorrência de fatos ou atos que estejam em desacordo com:

- O Código de Ética;
- As normas e políticas internas da Companhia;
- A legislação nacional ou internacional vigente.

Para uma apuração eficaz e precisa, é fundamental que o denunciante descreva o fato com o maior nível de detalhamento possível. Sempre que aplicável, a denúncia deve conter:

- A natureza da violação ou potencial violação;
- A forma como ocorreu e sua frequência;
- Data, horário e local do ocorrido;
- Identificação das pessoas envolvidas;
- Existência de testemunhas;
- Indicação de eventuais provas.

ELABORADO POR:

Rafaella H. E. G. de Albuquerque

APROVADO POR:

Daniel Mota Gutiérrez

Caso existam evidências materiais – como fotos, e-mails, gravações, vídeos ou capturas de tela –, estas devem ser anexadas à denúncia, pois são fundamentais para garantir uma investigação mais completa e fidedigna.

A M. Dias Branco reforça seu compromisso com a escuta responsável, a apuração justa e a integridade em todos os níveis organizacionais. O Canal Ético é parte essencial da governança e do Programa de Integridade da Companhia, fortalecendo a confiança dos colaboradores e demais partes interessadas em um ambiente ético, transparente e seguro.

Todas as manifestações recebidas serão tratadas com seriedade e responsabilidade, com foco na resolução adequada dos fatos, na proteção das pessoas envolvidas e na preservação dos valores institucionais da M. Dias Branco.

4.2. Proibição de retaliação:

Como parte do compromisso com um ambiente ético e seguro, a M. Dias Branco proíbe expressamente qualquer forma de retaliação contra pessoas que apresentem denúncias de boa-fé.

Retaliações são comportamentos ou ações que visem punir, prejudicar ou intimidar o denunciante em razão de sua manifestação. Tais práticas comprometem o ambiente de trabalho e a confiança nas estruturas de integridade da Companhia.

A seguir, listam-se exemplos de condutas consideradas práticas de retaliação:

a) Represálias profissionais:

Transferências sem justificativa, perda de promoções, rebaixamentos, demissão sem fundamento, avaliações injustas, isolamento, discriminação ou violência no ambiente de trabalho – incluindo assédios moral e/ou sexual.

b) Difamação:

Atribuição de fatos ofensivos à reputação do denunciante, com o intuito de desmoralizá-lo.

c) Calúnia:

Imputação falsa de crime ao denunciante, com o objetivo de desacreditá-lo.

d) Injúria:

Ofensas à dignidade ou ao decoro do denunciante, por meio de palavras, atitudes ou gestos.

e) Hostilidade e intimidação:

Criação de um ambiente hostil, intimidador ou ameaçador, por parte de quaisquer colaboradores, independentemente do nível hierárquico.

f) Retaliação social:

ELABORADO POR:

Rafaelle H. E. G. de Albuquerque

APROVADO POR:

Daniel Mota Gutiérrez

Exclusão deliberada do denunciante de reuniões, almoços, eventos ou outras interações sociais da Companhia, afetando sua integração e convivência no ambiente de trabalho.

g) Descredibilização:

Tentativas de deslegitimar a denúncia com alegações infundadas sobre falta de provas, dúvidas sobre a integridade ou saúde mental do denunciante, ou minimização dos fatos relatados.

h) Sobrecarga intencional:

Atribuição proposital de tarefas excessivas ou prazos impraticáveis, com o objetivo de constranger ou penalizar o denunciante.

i) Discriminação:

Tratamento desigual com base em raça, gênero, religião, orientação sexual, idade, nacionalidade ou etnia, inclusive em relação a colaboradores terceirizados ou de níveis hierárquicos inferiores.

j) Ameaças:

Pressões psicológicas, diretas ou indiretas, relacionadas ao ato de denúncia.

As práticas de retaliação representam condutas desrespeitosas e inaceitáveis. Elas podem se manifestar de forma evidente e direta, ou de maneira sutil e velada, o que pode dificultar sua identificação – especialmente quando diferentes percepções e interpretações estão envolvidas. Por isso, é fundamental que qualquer indício ou suspeita de retaliação seja imediatamente reportado por meio do Canal Ético, para que as providências cabíveis sejam adotadas com agilidade e responsabilidade.

Todas as denúncias de retaliação serão analisadas com imparcialidade, objetividade e isenção, sem qualquer conflito de interesses e sem que haja pré-julgamento ou desfecho previamente definido.

4.3. Atuação protetiva e movimentações pós-denúncia

Com o objetivo de proteger a integridade do processo de apuração e garantir a segurança física, emocional e profissional do denunciante de boa-fé, a M. Dias Branco poderá adotar ações protetivas específicas, avaliadas caso a caso pela área de Compliance ou outro Órgão Coordenador da Investigação.

4.3.1. Atuação protetiva

Sempre que necessário, e conforme a gravidade ou sensibilidade do caso, poderão ser implementadas medidas como:

- **Mudança temporária de área ou unidade**, com prévia aprovação, a fim de evitar exposição indevida ou conflitos de interesse;
- **Home office temporário**, quando viável, podendo incluir flexibilização da jornada de trabalho;
- **Apoio psicológico ou jurídico**, conforme a situação demandar, poderá haver o envolvimento da área Jurídica ou de programas internos, como o mencionado no *item 4.4*.

ELABORADO POR:

Rafaelle H. E. G. de Albuquerque

APROVADO POR:

Daniel Mota Gutiérrez

Essas ações visam preservar o bem-estar do denunciante e criar um ambiente seguro e livre de retaliações.

4.3.2. Análise prévia em movimentações de denunciantes ou pessoas investigadas

Após a submissão de uma denúncia no Canal Ético, toda e qualquer movimentação de colaboradores envolvidos direta ou indiretamente (ex.: transferências, promoções, mudanças de turno ou de liderança) deverá ser previamente analisada.

Essa análise tem como objetivo:

- Evitar retaliações disfarçadas de decisões administrativas;
- Assegurar que a movimentação esteja respaldada por justificativas legítimas e devidamente documentadas;
- Proteger a integridade do processo investigativo e a isenção das decisões.

4.4. Apoio ao denunciado e outros

A M. Dias Branco reconhece a importância de oferecer suporte adequado a todas as partes envolvidas no processo de apuração de uma denúncia, resguardando seus direitos e promovendo o equilíbrio emocional necessário para a condução do processo com justiça, respeito e integridade.

Nesse sentido, o Programa Levemente, por meio do seu Plantão Psicológico, está disponível para prestar acolhimento emocional e orientação especializada aos seguintes públicos:

a) Denunciados:

Colaboradores que sejam alvos de denúncias podem vivenciar momentos de insegurança, estresse e sofrimento emocional. Independentemente do resultado da apuração, esses colaboradores têm direito ao apoio psicológico durante o processo, visando:

- Reduzir o impacto emocional decorrente da investigação;
- Preservar a saúde mental e o bem-estar;
- Apoiar o colaborador na compreensão e no enfrentamento da situação de forma ética e responsável.

b) Denunciantes de boa-fé:

São acolhidos com o mesmo cuidado, especialmente em casos que envolvam desgaste emocional. O apoio psicológico contribui para:

- Reforçar a confiança no Canal Ético;
- Oferecer suporte diante de possíveis consequências emocionais;
- Garantir um ambiente seguro para quem cumpre com seu dever ético.

c) Testemunhas e outros impactados:

ELABORADO POR:

Rafaella H. E. G. de Albuquerque

APROVADO POR:

Daniel Mota Gutiérrez

Testemunhas ou demais colaboradores eventualmente afetados pelas circunstâncias da denúncia também podem acessar o Plantão Psicológico, caso sintam necessidade de suporte emocional.

O suporte oferecido pelo Programa Levemente é sigiloso, voluntário, não interfere na apuração dos fatos e visa exclusivamente o bem-estar dos colaboradores. O compromisso da M. Dias Branco é assegurar que todos os envolvidos sejam tratados com dignidade, respeito e apoio, conforme os princípios do seu Programa de Integridade.

O atendimento psicológico do Programa Levemente também é oferecido em libras, reforçando o compromisso da Companhia com a inclusão e acessibilidade.

4.5. Suspensão cautelar preventiva

Em casos excepcionais, em que haja indícios suficientemente consistentes ou risco concreto à integridade da investigação, a M. Dias Branco poderá adotar, de forma fundamentada, o afastamento cautelar preventivo.

Essa medida poderá ser aplicada quando houver risco de obstrução da apuração, retaliação contra denunciante ou testemunhas, manipulação de provas ou dados sensíveis, dentre outros.

Esse afastamento é temporário, não configura punição e deve preservar a remuneração do colaborador. Toda medida será previamente validada pela área Jurídica e formalizada de forma sigilosa.

5. DENÚNCIAS DE MÁ-FÉ

O uso indevido do Canal Ético, com relatos falsos ou com intuito de prejudicar outros, poderá ensejar medidas disciplinares, sem prejuízo das responsabilidades civis e penais aplicáveis.

6. RESPONSABILIDADES

6.1. Colaboradores:

- Agir com boa-fé ao relatar suspeitas ou violações;
- Abster-se de praticar qualquer ato de retaliação;
- Participar ativamente das capacitações promovidas pelo Programa de Integridade;
- Acompanhar e observar as comunicações e orientações do Programa de Integridade;
- Cumprir os Códigos, Políticas e demais normativos internos da Companhia.

6.2. Áreas de Compliance, Jurídico e demais órgãos coordenadores da investigação:

- Conduzir as apurações com sigilo, imparcialidade e isenção;
- Garantir apoio e proteção ao denunciante e às testemunhas, sempre que necessário.

6.3. Comitê de Ética:

- Analisar os casos reportados e recomendar, quando aplicável, a adoção de medidas disciplinares e demais providências cabíveis, com base nas evidências apuradas.

6.4. Gestores:

ELABORADO POR:

Rafaella H. E. G. de Albuquerque

APROVADO POR:

Daniel Mota Gutiérrez

- Avaliar e aplicar, conforme sua competência, as medidas disciplinares ou providências recomendadas pelo Comitê de Ética;
- Promover e fortalecer a cultura de integridade dentro de suas equipes;
- Assegurar um ambiente seguro e acolhedor para o recebimento de relatos;
- Atuar de forma proativa na prevenção de quaisquer formas de retaliação.

6.5. Alta Administração:

- Demonstrar, por meio de ações concretas, tolerância zero à retaliação;
- Assegurar os recursos necessários e a autonomia ao Programa de Integridade, promovendo seu fortalecimento institucional.

7. VIOLAÇÕES

Qualquer pessoa que pratique ou tente praticar atos de retaliação contra denunciante, testemunhas ou indivíduos que colaborem com o processo de apuração – independentemente de seu nível hierárquico – estará sujeita à aplicação de medidas disciplinares e demais providências previstas na MDB.CPL.PL.0003 - Política de Consequências.

8. GLOSSÁRIO

Boa-fé: Conduta baseada na honestidade e convicção da veracidade das informações relatadas.

Canal Ético: Plataforma eletrônica gratuita e confidencial para recebimento de denúncias, acessível por telefone, e-mail e internet. A plataforma deve prover ao usuário a possibilidade de ter contato direto com os órgãos de governança adequados para a apuração de seu Comunicado. Este serviço deve ser preferencialmente prestado por empresa externa com especialização técnica, reputação, estrutura e experiência suficientes e proporcionais ao porte das operações da Companhia.

Denúncia: Comunicado, relato, informação, contato ou registro de ocorrência realizados através do Canal Ético ou diretamente a órgãos e agentes da estrutura de governança da Companhia, geralmente relacionados a desvios de conduta ética, problemas nas relações interpessoais no âmbito do ambiente de trabalho, não aderência a regulamentos internos, não atendimento a legislação, normas e regulamentos externos. Podem incluir também dúvidas, críticas e sugestões.

Plantão Psicológico: Uma iniciativa do Programa Levemente, onde são oferecidos atendimento concentrado em questões específicas e objetivos terapêuticos claros em um período limitado.

Órgão Coordenador da Investigação: É o órgão integrante da estrutura de governança corporativa da Companhia que será designado como o principal responsável pelo planejamento, definição de escopo, execução, condução, monitoramento e reporte de uma investigação. Dependendo dos critérios de classificação do Comunicado e do envolvimento de Colaboradores e Terceiros, o Órgão Coordenador da Investigação poderá ser a área de Compliance, o Comitê de Ética, o Comitê de Auditoria, ou a Presidência do Conselho de Administração. O Órgão Coordenador da Investigação tem a prerrogativa de envolver na investigação outros órgãos de governança da Companhia, assim como outros Colaboradores e Terceiros, desde que considere legitimamente necessário para o bom andamento da investigação e que estes não apresentem indícios de Conflito de Interesses relacionados à investigação. Neste mesmo sentido, pode constituir um Comitê Independente de Investigação.

ELABORADO POR:

Rafaelle H. E. G. de Albuquerque

APROVADO POR:

Daniel Mota Gutiérrez

**ATA DE REUNIÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
REALIZADA EM 26.09.2025**

ANEXO II

**ALTERAÇÃO NO
CÓDIGO DE ÉTICA**

CÓDIGO DE ÉTICA

Sugestão de Ajustes

DIRETRIZ 3. CUIDAMOS DA INTEGRIDADE, SAÚDE E SEGURANÇA DOS NOSSOS COLABORADORES

Redação atual:

Temos o compromisso de tratar todos os colaboradores e terceiros de forma justa e igualitária, com respeito às individualidades. Valorizamos a diversidade, a equidade e a inclusão, e somos contrários a preconceitos e discriminações de qualquer natureza (raça, cor, idade, sexo, religião, orientação sexual, etnia, condição sociocultural, nacionalidade, estado civil, deficiências físicas ou necessidades especiais).

Redação proposta:

*Temos o compromisso de tratar todos os colaboradores e terceiros de forma justa e igualitária, com respeito às individualidades **e cumprimento à legislação trabalhista**. Valorizamos a diversidade, a equidade, a inclusão e **a adoção de remuneração justa em condições de mercado**. Somos contrários a preconceitos e discriminações de qualquer natureza (raça, cor, idade, sexo, religião, orientação sexual, etnia, condição sociocultural, nacionalidade, estado civil, deficiências físicas ou necessidades especiais).*