



BRF S.A.
Companhia Aberta de Capital Autorizado
CNPJ 01.838.723/0001-27

Política Corporativa de Direitos Humanos / *Human Rights Corporate Policy*

Versão Português / *Portuguese Version*

1 OBJETIVO

Estabelecer as diretrizes a respeito dos procedimentos relacionados à proteção aos direitos humanos na BRF S.A. e suas subsidiárias, em qualquer país (“BRF” ou “Companhia”), nos demais Parceiros de Negócios, que atuem em nome ou benefício da Companhia, respeitando as demais normas internas da BRF, assim como as legislações nacionais e internacionais, a fim de assegurar que os direitos humanos sejam respeitados ao longo de todas as operações da BRF e da sua cadeia, com a geração de impacto social positivo.

Para os fins desta Política, os termos em letra maiúscula e suas variações terão os significados a eles atribuídos no Glossário.

2 ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se a todos os Colaboradores, bem como a qualquer Parceiro de Negócio, localizado no Brasil ou em qualquer outro país. Todos os Parceiros de Negócios devem garantir que os atos praticados em nome da BRF ou que estejam relacionados à execução do negócio firmado ou que pretendem firmar com a BRF atendam aos mesmos padrões de integridade e respeito aos direitos humanos esperados dos Colaboradores da BRF.

3 PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

A responsabilidade em relação à integração dos direitos humanos nas operações da BRF é realizada por sua Alta Liderança, assim como pelas Pessoas Chave da Companhia, tais como as Diretorias de Suprimentos, Grãos, Agropecuária, Recursos Humanos, *Compliance* e Sustentabilidade. Assim, a organização como um todo possui clareza quanto às suas atribuições a fim de garantir a transparência e respeito aos direitos humanos universais, independente de cargo ou função ocupada.

3.1 ÁREA DE *COMPLIANCE*

É responsabilidade da área de *Compliance*: (i) Esclarecer dúvidas relacionadas a esta Política; (ii) Estabelecer procedimentos necessários para sua implementação; (iii) Disseminar, inclusive por meio de treinamentos e comunicações, as regras aqui contidas; (iv) Adotar medidas preventivas de detecção e de remediação e agir imediatamente



quando identificar violações aos direitos humanos em suas operações; e (v) Manter esta Política atualizada.

3.2 ÁREAS DE COMPRAS, COMERCIAL E AGROPECUÁRIA

É responsabilidade das áreas de Compras, Comercial e Agropecuária: (i) Comunicar à Diretoria de *Compliance* potenciais violações aos direitos humanos na cadeia de valor da BRF; (ii) Garantir que os Parceiros de Negócios da Companhia atendam às diretrizes contidas nas políticas e procedimentos da BRF referentes às compras sustentáveis; e (iii) Analisar e considerar durante o processo de contratação de Parceiros de Negócios o cumprimento de obrigações relacionadas aos aspectos de direitos humanos pelos potenciais parceiros, os quais devem cumprir as legislações vigentes, bem como pactos sociais, trabalhistas e ambientais relevantes para o seu negócio.

3.3 ÁREA DE SUSTENTABILIDADE

É responsabilidade da área de Sustentabilidade: (i) Assegurar o desenvolvimento dos negócios da BRF de forma sustentável; (ii) Garantir o cumprimento das diretrizes dispostas na Política de Sustentabilidade da BRF nº 14.21.001; (iii) Fomentar iniciativas alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU relativos aos direitos humanos.

3.4 ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

É responsabilidade da área de Recursos Humanos: (i) Garantir que os critérios de seleção para todas as decisões relacionadas à gestão de equipes e pessoas na BRF sejam transparentes, a fim de evitar discriminação no exercício das suas funções, considerando assim competência e desempenho individuais; (ii) Assegurar que todas as categorias de Colaboradores da BRF tenham os mesmos direitos, independentemente de sua modalidade contratual (curta contratação ou temporários), com especial atenção aos grupos vulneráveis e minorias; (iii) Garantir que no processo de seleção de candidatos serão considerados todos os perfis dentro das capacidades estabelecidas para o cargo e não será permitida qualquer forma de discriminação, seja ela por raça, classe social, origem, religião, idade, deficiência, gênero, estado civil, orientação sexual, filiação a sindicatos ou associações e partidos políticos. Todos os colaboradores da BRF devem ter condições iguais de concorrer às vagas internas desde que preencham os requisitos mínimos para candidatura; e (iv) Garantir que os Colaboradores trabalhem por livre vontade e sejam contratados sob condições iguais e que não sejam impedidos de sair se assim desejarem, bem como assegurar que todos os contratos estejam em um idioma que o funcionário entenda.



3.5 COLABORADORES E PARCEIROS DE NEGÓCIOS

É responsabilidade dos Colaboradores e Parceiros de Negócios da BRF: (i) Conhecer, respeitar e disseminar as diretrizes definidas nesta Política, bem como participar dos treinamentos a que forem convocados e reportar ao Canal de Transparência ou à Diretoria de *Compliance* qualquer suspeita ou preocupação de violação aos direitos humanos, à legislação aplicável, ao Manual de Transparência, a esta Política ou às demais políticas da BRF; (ii) Cumprir e fazer cumprir todos os princípios desta Política, bem como relatar qualquer violação aos direitos humanos universais ocorrida nas operações da Companhia; (iii) Em relação aos Parceiros de Negócios da BRF, estes devem conduzir suas operações com honestidade, integridade e transparência, com respeito aos interesses e direitos humanos dos seus colaboradores; (iv) Os Parceiros de Negócios também devem respeitar os compromissos da BRF aos pactos sociais, trabalhistas e ambientais relevantes para o seu negócio, em conformidade com os termos contidos no Código de Conduta de Parceiros de Negócios da BRF, a Política de Sustentabilidade e as Políticas de Compras Sustentáveis; e (v) Ainda, os Parceiros de Negócios da BRF devem respeitar os compromissos globais relacionados aos aspectos *Environmental, Social and Governance* (“ESG”), conectados à agenda 2030 da Companhia.

4 DIRETRIZES

Esta Política tem como objetivo estimular e assegurar proteção e o máximo respeito aos direitos humanos universais ao longo de todas as operações da BRF e da sua cadeia de valor, sem tolerância a violações de qualquer natureza.

Todos os Colaboradores e Parceiros de Negócios da BRF possuem acesso ao Canal de Transparência, no qual podem relatar qualquer situação de suspeita ou preocupação de violação dos seus direitos, incluindo os relacionados a direitos humanos, bem como os princípios e valores da Companhia ocorrida ao longo de todas as operações da BRF e da sua cadeia de valor, sem medo de retaliação. Todas as denúncias recebem tratamento igualitário e são endereçadas a fim de remediar qualquer violação aos direitos humanos dentro e fora das operações da BRF.

4.1 DIREITOS HUMANOS

A BRF respeita, cumpre e trabalha em defesa dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos, repudiando toda e qualquer atividade que viole os direitos humanos universais e está em conformidade com as normas internacionais, tais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos. Deste modo, a BRF espera que todos os Parceiros de Negócios da Companhia estejam igualmente mobilizados em torno desse compromisso.



A BRF é signatária do Pacto Global das Nações Unidas, e está engajada em iniciativas que contribuem para o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (“ODS”).

4.1.1 Direito a Não Discriminação

A diversidade está na essência da BRF, que trabalha para cultivar um ambiente de trabalho inclusivo com relações baseadas em honestidade e respeito, buscando sempre iniciativas em diversidade que fortaleçam pilares como equidade racial, de gênero e inclusão de pessoas com deficiências, seguindo em constante evolução.

Conforme estabelecido no Manual de Transparência da BRF, na Companhia não há espaço para abuso de poder, assédio, agressão ou comportamentos ofensivos e discriminatórios em todas as suas formas: de religião, raça, cor, origem étnica, condição econômica, formação, escolaridade, aparência, doença, nacionalidade, origem social, idade, gênero, estado civil, orientação sexual, crença, filosofia de vida, ideologia política, linguagem, gravidez, deficiência ou limitação física e/ou mental, atuando especialmente na proteção aos direitos dos Colaboradores mais vulneráveis à discriminação.

A equidade no ambiente de trabalho é uma das prioridades da Companhia, que busca sempre atuar de maneira inclusiva, por meio do auxílio ao desenvolvimento à capacitação e à abertura de oportunidades para todos, sem qualquer tipo de discriminação. Todos os Colaboradores são tratados com respeito e dignidade, nenhum Colaborador estará sujeito a nenhum assédio físico, sexual, psicológico, verbal, abuso ou, de outro modo, intimidação. Não haverá discriminação no emprego, incluindo contratação, compensação, promoção, disciplina, desligamento ou aposentadoria.

A BRF espera que seus Colaboradores e Parceiros de Negócio sempre respeitem a diversidade e não tolerem comportamentos discriminatórios, garantindo um tratamento justo a todos, estabelecendo assim um ambiente de trabalho que reconheça a dignidade e o valor de todos os envolvidos em nossos processos.

4.1.2 Direito à Remuneração Justa

Aos Colaboradores será oferecido um pacote de compensação que inclui salários, os quais são pagos no prazo e em sua totalidade, pagamento de horas extras, benefícios e licença remunerada que atendam ou excedam aos padrões mínimos legais ou aos padrões da indústria em vigor apropriados. A BRF segue a legislação vigente e tem o compromisso de pagar os Colaboradores integralmente, regularmente e dentro do prazo acordado.

Os Parceiros de Negócio devem cumprir a legislação trabalhista aplicável, bem como oferecer condições igualitárias de contratação, remuneração, acesso a treinamentos e promoção a seus empregados. Os empregados dos Parceiros de Negócio devem receber salários e benefícios de acordo com a legislação aplicável.

Todos os Colaboradores da BRF recebem uma remuneração justa, sem qualquer discriminação ou privilégios e em equilíbrio com as práticas do mercado, uma vez que esta é uma de nossas maneiras de criar uma sociedade mais inclusiva, beneficiando toda



a cadeia econômica na qual estamos inseridos. A alocação das pessoas em seus respectivos cargos refletirá suas competências técnicas e comportamentais, formação e experiência, conforme os requisitos particulares de cada cargo.

4.1.3 Combate ao Trabalho Forçado, Infantil e Escravo

Todo o trabalho é realizado voluntariamente, com base nos termos documentados e acordados livremente. Não se admite o trabalho e a exploração infantil, bem como atividades exercidas em condições degradantes, de escravidão ou análogas à escravidão. Quaisquer situações incompatíveis com o respeito à vida e à integridade dos trabalhadores – como jornada exaustiva, remuneração indevida, trabalho forçado, servidão por dívida – são proibidas e coibidas pela BRF, bem como proibida qualquer coerção mental e física, escravidão e tráfico humano.

Somente serão contratados como colaboradores efetivos da BRF profissionais com idade igual ou superior a 18 (dezoito) anos. A idade mínima pode variar somente para a contratação de jovem aprendiz desde que sejam cumpridos os pré-requisitos legais para o trabalho em locais insalubres, perigosos ou penosos.

Os Parceiros de Negócio devem respeitar a contratação de trabalhadores com idade mínima legal, devendo cumprir todas as exigências previstas em lei para o trabalho entre 16 e 18 anos, porém, quando envolver serviços, a serem executados nas dependências da BRF os Parceiros de Negócios deverão observar a mesma idade mínima de 18 anos praticada pela BRF. Além disso, devem assegurar que em suas operações inexistente exploração sexual infanto-juvenil, de acordo com as normas básicas da Organização Internacional do Trabalho (“OIT”) e os princípios do Pacto Global das Nações Unidas.

Os Parceiros de Negócio não devem restringir a liberdade de seus empregados por meio de retenção de documentos, jornada exaustiva, punição física, assédio e condições degradantes de trabalho e moradia – o que pode ser caracterizado como trabalho forçado e/ou análogo ao escravo. Além disso, os parceiros garantem que não utilizarão unidades produtivas que utilizam mão-de-obra escrava ou não remunerada.

4.1.4 Horas de Trabalho

As horas de trabalho para todos os Colaboradores são razoáveis, observadas as diretrizes e limites de jornada de trabalho descritos na Norma Corporativa nº 06.4.022 - Relações com o Trabalho. Não será exigido dos Colaboradores trabalhar mais do que as horas regulares e horas extras permitidas pela lei do país onde os Colaboradores estão empregados. Se o contrato de trabalho permitir horas extras contratuais, os Colaboradores expressamente concordarão com elas.

4.1.5 Liberdade de Associação e Liberdade de Expressão

Conforme estabelecido no Manual de Transparência da BRF, a Companhia reconhece e respeita integralmente o direito de livre associação, organização e negociação coletiva por meio de sindicatos, associações, entidades de classe, organizações políticas e entidades constituídas, desde que exercidas dentro dos limites legais e éticos. A liberdade



BRF S.A.
Companhia Aberta de Capital Autorizado
CNPJ 01.838.723/0001-27

de expressão é respeitada e incentivada, em suas mais diversas manifestações, desde que exercida com responsabilidade e ética e dentro dos limites legais.

Todos os Colaboradores são livres para exercer seus direitos de formar e/ou se unir aos sindicatos ou deixar de fazê-lo e de negociar coletivamente. Os direitos dos Colaboradores à liberdade de associação e os acordos coletivos são reconhecidos e respeitados. Os Colaboradores não são intimidados nem assediados no exercício dos seus direitos de se juntar ou não a qualquer organização.

Os Parceiros de Negócio devem garantir o direito dos seus colaboradores de filiarem-se a associações de classe e sindicatos e de organizarem-se coletivamente em entidades de sua escolha, sem retaliação.

4.1.6 Saúde e Segurança

A segurança é um dos compromissos inegociáveis da BRF. Conforme previsto na Política Corporativa de Sustentabilidade da BRF n. 14.21.001, por meio do Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (“SST”), são estabelecidos os comportamentos esperados de todos os Colaboradores da BRF e Parceiros de Negócio, os quais refletem todos os princípios listados na Governança de SST, Política de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (“SSMA”) e nos elementos contidos no Pilar de Saúde e Segurança do Trabalho, os quais são estratégias globais de SST para a Companhia.

A Companhia se compromete em gerenciar todo e qualquer risco à integridade física e à saúde de seus Colaboradores, Parceiros de Negócios e visitantes que estejam em seu local de trabalho. O compromisso com a segurança compreende um sistema de gestão global com regras aplicáveis a todos os Colaboradores e Parceiros de Negócios. O Colaborador está autorizado a não realizar qualquer tarefa quando as condições de segurança estiverem prejudicadas ou em desacordo com as regras da Companhia, sendo garantido a ele o direito de recusa.

Todos os Colaboradores e outras pessoas que adentram as instalações da Companhia são adequadamente informados sobre os perigos inerentes do local de trabalho e são oferecidos a eles informações e os equipamentos de proteção individual para evitar tais riscos. Todo o pessoal que adentrar as instalações ou lidar com produtos são corretamente informados sobre as ações corretas a tomar se ocorrer um incidente de saúde e segurança.

Os Parceiros de Negócio devem atender à legislação aplicável sobre a saúde ocupacional e a segurança do trabalho durante as suas atividades e manter um ambiente que garanta condições básicas de saúde e segurança aos seus empregados, assim como realizar treinamentos e medidas preventivas contra acidentes e doenças, disponibilizando EPI (Equipamentos de Proteção Individual) e EPC (Equipamento de Proteção Coletiva).

A Companhia repudia quaisquer atos discriminatórios ou violentos dentro e fora de suas dependências e relações. Assim, os aspectos de direitos humanos relacionados à segurança pessoal e patrimonial estão previstos nas políticas e procedimentos próprios das áreas competentes.



BRF S.A.

Companhia Aberta de Capital Autorizado
CNPJ 01.838.723/0001-27

4.1.7 Direito à Terra e Meio Ambiente

O direito à terra das comunidades, incluindo os povos indígenas e quilombolas, será respeitado e protegido. Todas as negociações com relação às suas propriedades ou terras, incluindo o uso de e a transferência delas, aderirão aos princípios de liberdade, consentimento informado e prévio, transparência e divulgação do contrato.

As diretrizes de meio ambiente devem ser seguidas conforme estão estabelecidas na Política de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (“SSMA”) e nos Elementos de Meio Ambiente do Pilar de Sustentabilidade do Sistema de Excelência Operacional (“SEO”) e no Pilar de Meio Ambiente do Programa +Excelência que padronizam as orientações, ferramentas e medidas de controle ambiental, nas operações onde se aplicam.

As cadeias críticas como, por exemplo, água, embalagens, energia, florestas, grãos, uso do óleo de palma, gases de efeito estufa, terão os aspectos de direitos humanos previstos nas políticas e procedimentos próprios das áreas competentes.

Os Parceiros de Negócio devem atender à legislação ambiental e às exigências dos órgãos competentes, bem como devem se comprometer em adotar todas as medidas necessárias à prevenção e mitigação de danos ambientais em suas atividades.

4.2 IDENTIFICAÇÃO, AVALIAÇÃO E MITIGAÇÃO DE RISCOS

Diante de denúncias relacionadas a violações aos direitos humanos recebidas nos canais disponíveis, a BRF se compromete a investigar cada caso com independência, cautela e responsabilidade, de forma justa, imparcial e equilibrada e observando a presunção da inocência, assegurando a ampla defesa e contraditório. O processo inclui a garantia de proteção ao denunciante e o sigilo na apuração dos fatos.

A BRF se resguarda o direito de avaliar seus Parceiros de Negócios por meio de Análises Reputacionais e de um monitoramento contínuo, uma vez que assume a responsabilidade de identificar e tratar quaisquer impactos adversos, reais ou potenciais, com os quais possa estar envolvida, direta ou indiretamente, em decorrência de suas atividades próprias ou relacionamentos comerciais.

Neste sentido, a BRF conduz o processo de *Due Diligence* em seus potenciais e atuais Parceiros de Negócios, antes de firmar e/ou renovar contratos, acordos de negócios, doações e patrocínios, bem como lhes outorgar poderes, via procuração, a fim de apurar eventuais riscos associados a tais Parceiros de Negócios. Adicionalmente, periodicamente, a Companhia realiza consulta em Listas Públicas do Ministério do Trabalho e Emprego, IBAMA (Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis) e Portal da Transparência – Lista CEIS (Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas), com a finalidade de identificar a inclusão de eventuais parceiros nestas listas e os endereça para tratativas das áreas envolvidas no processo de contratação da Companhia.



O processo de mapeamento de riscos da Companhia é realizado periodicamente, a fim de identificar eventuais novos riscos, os quais serão regulados em documentos normativos próprios e específicos, sejam eles decorrentes de alterações legislativas ou de mudanças internas na Companhia, como interação com Poder Público, novas parcerias e ingresso em novos mercados, nos quais podem haver riscos particularmente altos e sistêmicos de abusos de direitos humanos, havendo assim a necessidade de devidas diligências específicas. Esse monitoramento contínuo permite que a BRF responda de forma adequada e tempestiva a novos riscos identificados.

5 DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- CE 01.1.100 - Manual de Transparência BRF / *BRF Transparency Manual / Manual de Transparência BRF.*
- CE 01.1.102 - Código de Conduta de Parceiros de Negócio da BRF / *Code of Conduct for BRF Business Partners.*
- PC 14.21.001 - Política de Sustentabilidade da BRF / *BRF Sustainability Policy.*
- PC 20.4.002 - Política Corporativa de Saúde, Segurança e Meio Ambiente / *Health, Safety and Environment Corporate Policy / Política Corporativa de Salud, Seguridad y Medio Ambiente.*
- PC 28.1.002 - Política Corporativa de Denúncias ao Canal de Transparência / *Corporate Policy of Reporting to the Transparency Channel.*
- NC 06.3.003 - Recrutamento e Seleção de Pessoas – aplicável somente ao Brasil.
- NC 06.4.022 - Relações com o Trabalho (*Working Relationships*) – aplicável somente ao Brasil.
- NC 06.22.021 - *Disciplinary Measures (Banvit).*
- NC 06.22.027 - *Recruitment and People Selection* - aplicável somente ao Mercado Externo.
- NC 06.22.028 - *Disciplinary Norm - Qatar.*
- NC 06.22.029 - *Disciplinary Norm - Oman.*
- NC 06.22.030 - *Disciplinary Norm - Kuwait.*
- NC 12.4.004 - Aquisições de Bens e Serviços / *Goods and Services Acquisitions.*
- NC 28.1.008 - Sistema de Integridade / *Integrity System.*



6 DISPOSIÇÕES FINAIS

Esse documento tem validade a partir da data de sua publicação, podendo ser alterado a qualquer tempo e critério. Essa Política entra em vigor na data de sua publicação, revogando disposições em contrário.

Os destinatários dessa Política estão cientes de que o seu descumprimento, bem como o descumprimento da Legislação Aplicável e demais políticas da BRF, tal como o Manual de Transparência BRF, pode estar sujeito a procedimentos disciplinares internos, conforme Política de Consequência, sem prejuízo de eventuais medidas legais aplicáveis.

Casos omissos ou exceções a essa Política deverão ser comunicados e deliberados pela Diretoria de *Compliance* e/ou pelo Comitê de Transparência da BRF, conforme o caso.

Além disso, buscando manter os padrões éticos da Companhia e monitorar as relações comerciais com Parceiros de Negócios, bem como auxiliar na prevenção e detecção de todas as formas de Corrupção, a BRF apoia e encoraja as Pessoas a denunciarem quaisquer práticas que possam representar violação ou potencial violação a essa Política, ao Sistema de Integridade, ou que estejam em desacordo com as legislações nacionais e estrangeiras aplicáveis.

As denúncias devem ser feitas ao Canal de Transparência, disponibilizado pela BRF nos domínios abaixo.

- integridade.brf.com

É possível a realização de denúncias por telefone, website ou e-mail. Nos países em que a legislação assim o permite, também é possível a realização de denúncias anônimas.

Ao fazer um relato, devem ser fornecidos o máximo de detalhes que o denunciante tenha conhecimento, para auxiliar na investigação.

A BRF condena veementemente toda e qualquer forma de retaliação ao denunciante que tenha registrado uma denúncia de boa-fé e com responsabilidade, ainda que sua denúncia se prove infundada, tal como estabelecido na Política Corporativa de Denúncias ao Canal de Transparência.

A BRF, por meio da Diretoria de *Compliance*, compromete-se a investigar as denúncias recebidas com independência, cautela e responsabilidade, de maneira justa e imparcial, e a tomar as medidas disciplinares e/ou legais cabíveis, quando necessário.

7 APROVAÇÕES



RESPONSÁVEL	ÁREA
ELABORAÇÃO	Diretoria Global de <i>Compliance</i>
APROVAÇÃO	Comitê de Transparência e Conselho de Administração *

* Data de aprovação: 12 de agosto de 2021.

GLOSSÁRIO

Alta Liderança: É o conjunto de Colaboradores que integram o nível estratégico da Companhia com o poder de estabelecer as políticas, objetivos e direção geral de sua organização.

Análise Reputacional ou *Due Diligence* Reputacional (“DD”): Procedimento compreendido na realização de pesquisas reputacionais (*screening*) em Parceiros de Negócios, que desejam se relacionar ou já se relacionam com a Companhia, por meio de contratações classificadas pela Área de *Compliance* como de Alto Risco, para compreensão do grau dos riscos que, eventualmente, podem estar associados a esses Parceiros de Negócios. Na DD são verificadas informações de Processos Judiciais, Listas Restritivas ou Mídias Negativas, que tragam indícios de infrações às leis e normas vigentes e/ou às diretrizes contidas no Manual de Transparência ou nas Políticas e Documentos Normativos internos da BRF, praticadas por Parceiros de Negócios.

BRF ou Companhia: Se refere à BRF S.A., bem como a todas as suas subsidiárias, no Brasil ou em outros países.

Canal de Transparência: O Canal de Transparência é um canal independente, gerido por empresa terceirizada e/ou pela área de *Compliance*, e permite que relatos possam ser enviados a qualquer tempo por Colaboradores da BRF e/ou Parceiros de Negócios, por meio dos diversos canais de comunicação disponíveis, assegurando o anonimato ao denunciante sempre que este desejar não se identificar.

Colaborador ou Colaboradores: São todas as pessoas contratadas pela BRF, que trabalham em todos os níveis da organização, incluindo gerentes, sêniores, executivos, diretores, empregados, consultores internos, estagiários, aprendizes, *trainees*, trabalhadores em domicílio, trabalhadores com contrato a tempo parcial e por tempo determinado e trabalhadores ocasionais.

Parceiros de Negócios: Parte externa, com a qual a Companhia tem ou planeja estabelecer, alguma forma de relacionamento de “Negócio”. Para fins desta Política, o termo Negócio é amplamente definido para significar aquelas atividades que são pertinentes ao propósito da existência da Companhia, incluindo, portanto, mas não se limitando a clientes, *joint ventures*, parceiros de *joint ventures*, parceiros de consórcio, provedores terceirizados, contratados, consultores, subcontratados, fornecedores, integrados, vendedores, conselheiros, agentes, distribuidores, representantes, intermediários, investidores, dentre outros.



BRF S.A.

Companhia Aberta de Capital Autorizado

CNPJ 01.838.723/0001-27

Pessoa ou Pessoas: Todos os Colaboradores e Parceiros de Negócios da BRF.

Pessoas Chave: São aqueles indivíduos que têm autoridade e responsabilidade pelo planejamento, direção e controle das atividades da BRF, direta ou indiretamente, incluindo qualquer administrador (quais sejam, os membros do Conselho de Administração, membros do Conselho Fiscal, membros externos dos comitês de assessoramento, os diretores estatutários, presidente e vice-presidentes e os diretores).

Poder Público: Para os fins desta Política, o termo Poder Público é amplamente definido de modo a incluir, mas não se limitando a:

- Órgãos da administração direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios, de Território (seja ele executivo, legislativo, judiciário ou administrativo), empresas públicas, de economia mista, ou concessionária de serviços públicos incluindo: autarquias, agências reguladoras, alfândegas, fundações públicas, cartórios, empresas de distribuição de energia elétrica, água e gás, empresas com contratos de parcerias público privadas, escolas públicas, universidades públicas, instalações de saúde públicas, delegacias de polícia, entidades militares, repartições fiscais locais, emissores de autorizações, aprovações, licenças governamentais e vistos.
- Organização pública internacional ou qualquer departamento ou agência internacional (por exemplo, Organização das Nações Unidas (ONU), o Fundo Monetário Internacional (FMI), o Banco Mundial, etc.).



BRF S.A.
Companhia Aberta de Capital Autorizado
CNPJ 01.838.723/0001-27

Política Corporativa de Direitos Humanos / Human Rights Corporate Policy

Versão Inglês / English Version

1 OBJECTIVE

Establish guidelines regarding procedures related to the protection of human rights in BRF S.A. and its subsidiaries, in any country ("BRF" or "Company"), in other Business Partners, acting on behalf of or for the benefit of the Company, respecting the other internal BRF rules, as well as national and international legislation, to ensure that human rights are respected throughout all BRF's operations and its chain, generating a positive social impact.

For purposes of this Policy, capitalized terms and variations thereof shall have the meanings ascribed to them in the Glossary.

2 APPLICABILITY

This Policy applies to all Employees, as well as to any Business Partner, located in Brazil or any other country. All Business Partners must ensure that acts performed on behalf of BRF or that are related to the execution of the business entered or that they intend to enter with BRF meet the same standards of integrity and respect for human rights expected of BRF's Employees.

3 ROLES AND RESPONSIBILITIES

The responsibility for the integration of human rights in BRF's operations is carried out by its Senior Management, as well as by the Company's Key Persons, such as the Supply, Grain, Agriculture, Human Resources, Compliance, and Sustainability areas. Thus, the organization is clear about its attributions to guarantee transparency and respect for universal human rights, regardless of position or function held.

3.1 COMPLIANCE AREA

It is the responsibility of the Compliance Area to (i) Clarify doubts related to this Policy; (ii) Establish procedures necessary for its implementation; (iii) Disseminate, including through training and communications, the rules contained herein; (iv) Adopt preventive detection and remediation measures and act immediately when it identifies human rights violations in its operations; and (v) Keep this Policy updated.



3.2 PURCHASE, COMMERCIAL AND FARMING AREAS

The Purchasing, Commercial and Farming areas are responsible for: (i) Communicating potential human rights violations in BRF's value chain to the Compliance area; (ii) Ensure that the Company's Business Partners comply with the guidelines contained in BRF's policies and procedures regarding sustainable procurement; and (iii) Analyze and consider, during the process of hiring Business Partners, the fulfillment of obligations related to human rights aspects by potential partners, who must comply with current legislation, as well as social, labor and environmental pacts relevant to their business.

3.3 SUSTAINABILITY AREA

It is the responsibility of the Sustainability area to (i) Ensure the sustainable development of BRF's business; (ii) Ensure compliance with the guidelines outlined in BRF's Sustainability Policy no. 14.21.001; (iii) Foster initiatives aligned with the UN Sustainable Development Goals related to human rights.

3.4 HUMAN RESOURCES AREA

It is the responsibility of the Human Resources area to (i) Ensure that the selection criteria for all decisions related to the management of teams and people at BRF are transparent, to avoid discrimination in the exercise of their functions, thus considering individual competence and performance; (ii) Ensure that all categories of BRF Collaborators have the same rights, regardless of their contractual modality (short contract or temporary), with special attention to vulnerable groups and minorities; (iii) Ensure that in the candidate selection process all profiles will be considered within the established capacities for the position and no form of discrimination will be allowed, whether by race, social class, origin, religion, age, disability, gender, marital status, sexual orientation, membership in trade unions or associations and political parties. All BRF Employees must have equal conditions to compete for internal vacancies if they meet the minimum requirements for candidacy; and (iv) Ensure that Employees work of their own free will and are hired under equal conditions and that they are not prevented from leaving if they so wish, as well as ensuring that all contracts are in a language that the employee understands.

3.5 EMPLOYEES AND BUSINESS PARTNERS

It is the responsibility of BRF's Employees and Business Partners to (i) Know, respect and disseminate the guidelines defined in this Policy, as well as participate in the training to which they are called and report to the Transparency Channel or the Compliance area any suspicion or concern of violation of human rights, the applicable law, the Transparency Manual, this Policy or other BRF policies; (ii) Comply with and enforce all



the principles of this Policy, as well as report any violation of universal human rights that occurred in the Company's operations; (iii) Regarding BRF Business Partners, they must conduct their operations with honesty, integrity and transparency, with respect for the interests and human rights of their employees; (iv) Business Partners must also respect BRF's commitments to social, labor and environmental pacts relevant to their business, in accordance with the terms contained in Code of Conduct for BRF Business Partners, the Sustainability Policy and the Sustainable Purchasing Policies; and (v) Furthermore, BRF Business Partners must respect the global commitments related to the Environmental, Social and Governance (“ESG”) aspects, connected to the Company's 2030 agenda.

4 GUIDELINES

This Policy aims to encourage and ensure protection and maximum respect for universal human rights throughout all BRF operations and its value chain, without tolerance for violations of any kind.

All BRF Employees and Business Partners have access to the Transparency Channel, in which they can report any situation of suspicion or concern of violation of their rights, including those related to human rights, as well as the Company's principles and values that occurred throughout of all BRF operations and its value chain, without fear of retaliation. All complaints receive equal treatment and are addressed to remedy any human rights violations inside and outside BRF operations.

4.1 HUMAN RIGHTS

BRF respects, complies with, and works in defense of internationally recognized human rights, repudiating any activity that violates universal human rights and complies with international standards, such as the Universal Declaration of Human Rights and the Guiding Principles on Business and Human Rights. In this way, BRF hopes that all the Company's Business Partners are equally mobilized around this commitment.

BRF is a signatory of the United Nations Global Compact and is engaged in initiatives that contribute to the achievement of the Sustainable Development Goals (“SDGs”).

4.1.1 Right to Non-Discrimination

Diversity is at the heart of BRF, which works to cultivate an inclusive work environment with relationships based on honesty and respect, always seeking initiatives in diversity that strengthen pillars such as racial and gender equality and inclusion of people with disabilities, continuing in constant evolution.

As established in the BRF Transparency Manual, in the Company there is no room for abuse of power, harassment, aggression, or offensive and discriminatory behavior in all



BRF S.A.

Companhia Aberta de Capital Autorizado

CNPJ 01.838.723/0001-27

its forms: religion, race, color, ethnic origin, economic status, education, appearance, illness, nationality, social origin, age, gender, marital status, sexual orientation, belief, philosophy of life, political ideology, language, pregnancy, disability or physical and/or mental limitation, working especially to protect the rights of more Employees vulnerable to discrimination.

Equity in the workplace is one of the Company's priorities, which always seeks to act inclusively, by helping to develop training and opening opportunities for everyone, without any type of discrimination. All Employees are treated with respect and dignity, no Employee will be subject to any physical, sexual, psychological, verbal harassment, abuse, or otherwise intimidation. There will be no discrimination in employment, including hiring, compensation, promotion, discipline, termination, or retirement.

BRF expects its Employees and Business Partners to always respect diversity and not tolerate discriminatory behavior, ensuring fair treatment for everyone, thus establishing a work environment that recognizes the dignity and value of everyone involved in our processes.

4.1.2 Right to Fair Remuneration

Employees will be offered a compensation package that includes salaries, which are paid on time and in full, overtime pay, benefits, and paid leave that meet or exceed the applicable minimum legal standards or applicable industry standards in force. BRF follows current legislation and is committed to paying Employees in full, regularly, and within the agreed period.

Business Partners must comply with applicable labor legislation, as well as offer equal conditions for hiring, remuneration, access to training, and promotion to their employees. Employees of Business Partners must receive wages and benefits according to applicable law.

All BRF Employees receive fair remuneration, without any discrimination or privileges, and in balance with market practices, since this is one of our ways of creating a more inclusive society, benefiting the entire economic chain in which we operate. The allocation of people to their respective positions will reflect their technical and behavioral skills, education, and experience, according to the particular requirements of each position.

4.1.3 Fighting Forced, Child and Slave Labor

All work is performed voluntarily, based on documented terms, and freely agreed upon. Child labor and exploitation, as well as activities performed in degrading conditions, slavery or analogous to slavery, are not allowed. Any situations incompatible with respect for the lives and integrity of workers - such as exhausting hours, undue remuneration, forced labor, debt bondage - are prohibited and restrained by BRF, as well as any mental and physical coercion, slavery, and human trafficking.



BRF S.A.
Companhia Aberta de Capital Autorizado
CNPJ 01.838.723/0001-27

Only professionals aged 18 (eighteen) years old or more will be hired as permanent employees of BRF. The minimum age may only vary for hiring a young apprentice, provided that the legal prerequisites for working in unhealthy, dangerous, or painful places are met.

The Business Partners must respect the hiring of workers with the minimum legal age and must comply with all the requirements provided by law for work between 16 and 18 years old, however, when involving services, to be performed on BRF's premises, the Business Partners must observe the same minimum age of 18 as practiced by BRF. In addition, they must ensure that their operations do not involve sexual exploitation of children and adolescents, by the basic standards of the International Labor Organization (“ILO”) and the principles of the United Nations Global Compact.

Business Partners must not restrict the freedom of their employees through retention of documents, exhausting working hours, physical punishment, harassment, and degrading conditions of work and housing – which can be characterized as forced and/or slave-like labor. Additionally, the partners guarantee that they will not use production units that use slave or unpaid labor.

4.1.4 Working Hours

The working hours for all Employees are reasonable. Employees will not be required to work more than the regular hours and overtime permitted by the law of the country where the Employees are employed. If the employment contract allows for contractual overtime, the Employees will expressly agree with them.

4.1.5 Freedom of Association and Freedom of Expression

As established in the BRF Transparency Manual, the Company fully recognizes and respects the right to free association, organization, and collective bargaining through unions, associations, professional associations, political organizations, and incorporated entities, if they are exercised within the legal limits and ethical. Freedom of expression is respected and encouraged, in its most diverse manifestations, if it is exercised responsibly and ethically, and within legal limits.

All Employees are free to exercise their rights to form and/or join unions or not to do so and to bargain collectively. Employees’ rights to freedom of association and collective agreements are recognized and respected. Employees are not intimidated or harassed in exercising their rights to join or not join any organization.

Business Partners must guarantee the right of their employees to join trade associations and unions and to organize collectively in entities of their choice, without retaliation.

4.1.6 Health and Safety

Safety is one of BRF's non-negotiable commitments. As provided for in BRF Corporate Sustainability Policy no. 14.21.001, through the Occupational Health and Safety Management System (“OHS”), the expected behaviors of all BRF Employees and



BRF S.A.
Companhia Aberta de Capital Autorizado
CNPJ 01.838.723/0001-27

Business Partners are established, which reflect all the principles listed in the OHS Governance, Health, Safety and Environment Policy (“HSE”) and the elements contained in the Occupational Health and Safety Pillar, which are global OHS strategies for the Company.

The Company undertakes to manage all risks to the physical integrity and health of its Employees, Business Partners, and visitors who are in its workplace. The commitment to safety comprises a global management system with rules applicable to all Employees and Business Partners. The Employee is authorized not to perform any task when the security conditions are impaired or in disagreement with the Company's rules, being guaranteed the right to refuse.

All Employees and other people who enter the Company's facilities are adequately informed about the dangers inherent in the workplace and are offered information and personal protective equipment to avoid such risks. All personnel entering the premises or handling products are properly informed of the correct actions to take if a health and safety incident occurs.

Business Partners must comply with applicable legislation on occupational health and safety at work during their activities and maintain an environment that guarantees basic health and safety conditions for their employees, as well as carry out training and preventive measures against accidents and diseases, providing PPE (Personal Protection Equipment) and CPE (Collective Protection Equipment).

The Company rejects any discriminatory or violent acts within and outside its premises and relationships. Thus, the aspects of human rights related to personal and property security are provided for in the policies and procedures of the competent areas.

4.1.7 Right to Land and Environment

The land rights of communities, including indigenous peoples and “quilombolas”, will be respected and protected. All dealings for your property or land, including the use of and transfer thereof, will adhere to the principles of freedom, prior informed consent, transparency, and contract disclosure.

The environmental guidelines must be followed as established in the Health, Safety and Environment Policy (“HSE”) and the Environmental Elements of the Sustainability Pillar of the Operational Excellence System (“OES”) and in the Environment Pillar Environment of the +Excellence Program that standardizes guidelines, tools, and environmental control measures, in the operations where they apply.

Critical chains, such as, for example, water, packaging, energy, forests, grains, the use of palm oil, greenhouse gases, will have the human rights aspects foreseen in the policies and procedures of the competent areas.

Business Partners must comply with environmental legislation and the requirements of competent bodies, as well as commit to adopting all necessary measures to prevent and mitigate environmental damage in their activities.



4.2 RISK IDENTIFICATION, ASSESSMENT, AND MITIGATION

In the face of allegations related to human rights violations received through available channels, BRF undertakes to investigate each case with independence, caution, and responsibility, in a fair, impartial, and balanced manner, observing the presumption of innocence, ensuring full defense and adversary proceedings. The process includes the guarantee of protection to the whistleblower and confidentiality in the investigation of the facts.

BRF reserves the right to assess its Business Partners through Reputation Analyzes and continuous monitoring, as it assumes the responsibility to identify and address any adverse impacts, actual or potential, with which it may be involved, directly or indirectly, because of its activities or business relationships.

In this sense, BRF conducts the Due Diligence process in its potential and current Business Partners, before signing and/or renewing contracts, business agreements, donations, and sponsorships, as well as granting them powers, via power of attorney, to ascertain any risks associated with such Business Partners. Additionally, periodically, the Company consults Public Lists of the Ministry of Labor and Employment, IBAMA (*Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis*), and the Transparency Portal – CEIS (*Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas*) List, to identify the inclusion of any partners in these lists and address them to negotiations with the areas involved in the process of hiring the Company.

The Company's risk mapping process is carried out periodically to identify any new risks, which will be regulated in specific and specific normative documents, whether arising from legislative changes or internal changes in the Company, such as interaction with Public Authority, new partnerships, and entry into new markets, where there may be particularly high and systemic risks of human rights abuses, thus requiring specific due diligence. This continuous monitoring allows BRF to respond in an adequate and timely manner to identified new risks.

5 REFERENCE DOCUMENTS

- CE 01.1.100 - *Manual de Transparência BRF / BRF Transparency Manual/ Manual de Transparência BRF.*
- CE 01.1.102 - *Código de Conduta de Parceiros de Negócio da BRF / Code of Conduct for BRF Business Partners.*
- CP 14.21.001 - *Política de Sustentabilidade da BRF / BRF Sustainability Policy.*



BRF S.A.

Companhia Aberta de Capital Autorizado

CNPJ 01.838.723/0001-27

- CP 20.4.002 - *Política Corporativa de Saúde, Segurança e Meio Ambiente* / Health, Safety and Environment Corporate Policy / *Política Corporativa de Salud, Seguridad y Medio Ambiente*.
- CP 28.1.002 - *Política Corporativa de Denúncias ao Canal de Transparência* / Corporate Policy of Reporting to the Transparency Channel.
- CN 06.3.003 - *Recrutamento e Seleção de Pessoas* - applicable only to Brazil.
- CN 06.4.022 - *Relações com o Trabalho* (Working Relationships) - applicable only to Brazil.
- CN 06.22.021 - Disciplinary Measures (Banvit).
- CN 06.22.027 - Recruitment and People Selection - applicable only to External Market.
- CN 06.22.028 - Disciplinary Norm - Qatar.
- CN 06.22.029 - Disciplinary Norm - Oman.
- CN 06.22.030 - Disciplinary Norm - Kuwait.
- CN 12.4.004 - *Aquisições de Bens e Serviços* / Goods and Services Acquisitions.
- CN 28.1.008 - *Sistema de Integridade* / Integrity System.

6 FINAL PROVISIONS

This document is valid as from the date of its issue and shall be modified at any time and discretion. This Policy is effective on the date of its publication, revoking provisions to the contrary.

The recipients of this Policy are aware that their non-compliance, as well as non-compliance with the applicable law and other BRF policies, such as the BRF Transparency Manual, may be subject to internal disciplinary procedures, according to the Consequence Policy, without prejudice to any applicable legal measures.

Omissions or exceptions to this Policy must be communicated and resolved by the Executive Board as the case may be.

In addition, seeking to maintain the Company's ethical standards and monitor business relationships with Business Partners, as well as assisting in the prevention and detection of all forms of Corruption, BRF supports and encourages People to report any practices that may represent a violation or potential violation of this Policy, the Integrity System, or that are in disagreement with applicable national and foreign legislation.



Complaints must be made to the Transparency Channel, made available by BRF in the domains below.

- compliance.brf.com

It is possible to file complaints by phone, website or e-mail. In countries where legislation permits this, it is also possible to file anonymous reports.

When making a report, as much detail as the complainant is aware of should be provided to assist in the investigation.

BRF strongly condemns any and all forms of retaliation against the whistleblower who has filed a complaint in good faith and with responsibility, even if his complaint proves unfounded, as established in the Corporate Policy of Reporting to the Transparency Channel.

BRF, through the Compliance area, undertakes to investigate complaints received independently, cautiously and responsibly, in a fair and impartial manner, and to take appropriate disciplinary and/or legal measures, when necessary.

7 APPROVALS

RESPONSIBLE	AREA
PREPARATION	Global Compliance Board
APPROVAL	Transparency Committee and Board of Directors*

* Approval date: August 12th, 2021.

GLOSSARY

BRF or Company: Refers to BRF S.A., as well as all its subsidiaries, national or international.

Business Partners: External party, with which the Company has or plans to establish, some form of “Business” relationship. For the purposes of this Policy, the term Business is broadly defined to mean those activities that are pertinent to the purpose of the Company's existence, therefore including, but not limited to, customers, joint ventures, joint venture partners, consortium partners, third-party providers, contractors, consultants, subcontractors, suppliers, integrated, sellers, advisers, agents, distributors, representatives, intermediaries, investors, among others.

Employees: All people hired by BRF, who work at all levels of the organization, including managers, seniors, executives, directors, employees, internal consultants,



BRF S.A.

Companhia Aberta de Capital Autorizado

CNPJ 01.838.723/0001-27

interns, apprentices, trainees, home workers, workers with a time contract part-time and fixed-term and occasional workers.

Key Persons: Those individuals who have authority and responsibility for the planning, direction, and control of BRF activities, directly or indirectly, including any manager (i.e., members of the Board of Directors, members of the Fiscal Council, external members of the advisory, statutory directors, president and vice presidents, and directors).

People: All BRF Employees and Business Partners.

Public Authority: For the purposes of this Policy, the term Public Power is broadly defined to include, but not be limited to:

- Bodies of the direct, indirect or foundational administration of any of the Powers of the Union, States, Federal District, Municipalities, Territory (whether executive, legislative, judicial or administrative), public companies, mixed economy, or concessionaire of public services including: municipalities, regulatory agencies, customs, public foundations, notary offices, electricity, water and gas distribution companies, companies with public-private partnership contracts, public schools, public universities, public health facilities, police stations, military entities, local tax offices, issuers of permits, approvals, government licenses and visas.

- International public organization or any international department or agency (eg United Nations (UN), International Monetary Fund (IMF), World Bank, etc.).

Reputational Analysis or Reputational Due Diligence (“DD”): This procedure includes reputational screening on Business Partners wishing to establish a relationship or those who already have a relationship with the Company through contracts classified by the Compliance area as High Risk. The screening is intended to assess the degree of risks that may be associated with these Business Partners. The DD analyzes information concerning Legal Proceedings, Restrictive Lists or Negative Media showing indications of violations of the laws and standards in force and/or the guidelines contained in the Transparency Manual or in the Policies and Normative Documents of BRF, practiced by Business Partners.

Senior Leadership: It is the group of Collaborators who are part of the Company's strategic level with the power to establish the policies, goals, and general direction of their organization.

Transparency Channel: The Transparency Channel is an independent channel, managed by an outsourced company and/or by the Compliance area, and allows reports to be sent at any time by BRF Employees and/or Business Partners, through the various channels of communication available, ensuring the anonymity of the whistleblower whenever he wishes not to identify himself.