



POLÍTICA CORPORATIVA DE
**DIREITOS
HUMANOS**

Política Corporativa de Direitos Humanos

Versão Português

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

BRF S.A.

Companhia Aberta de Capital Autorizado
CNPJ 01.838.723/0001-27



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

BRF S.A.

Companhia Aberta de Capital Autorizado
CNPJ 01.838.723/0001-27



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 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.

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 ex-



periência, 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 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.

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

BRF S.A.

Companhia Aberta de Capital Autorizado
CNPJ 01.838.723/0001-27



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

BRF S.A.

Companhia Aberta de Capital Autorizado
CNPJ 01.838.723/0001-27



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.

Canal de Transparência

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 Compliance
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.

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.).

