



Direitos Humanos

Política Corporativa

Versão Português / Portuguese Version

Política Corporativa: 28.1.017
Data de Publicação: 26/12/2023
Edição nº: 1



- 1 Objetivo
- 2 Status de Confidencialidade
- 3 Abrangência
- 4 Papéis e Responsabilidade
- 5 Diretrizes
- 6 Disposições finais
- 7 Aprovações
- 8 Glossário

Sumário

3 Objetivo

Status de Confidencialidade

Abrangência

4 Papéis e Responsabilidade

Diretoria de *Compliance*

5 Diretoria de Sustentabilidade

Diretoria de Compras, Comercial e Agropecuária

Diretoria de Recursos Humanos

6 Diretoria Ciex Engenharia e Meio Ambiente

Colaboradores e Parceiros de Negócio da BRF

7 Diretrizes

8 Direitos Humanos

Direito à Não Discriminação

Direito à Remuneração Justa

9 Combate ao Trabalho Forçado, Infantil e Escravo

10 Horas de Trabalho

11 Liberdade de Associação e Liberdade de Expressão

12 Saúde e Segurança

Direito à Terra e ao Meio Ambiente

13 Identificação, Avaliação e Mitigação de Riscos

Canal de Transparência

14 Análises Reputacionais – Due Diligence

14 Comunicação e Treinamento

Remediação

15 Disposições finais

15 Aprovações

16 Glossário



1 Objetivo

2 Status de
Confidencialidade

3 Abrangência

4 Papéis e
Responsabilidade

5 Diretrizes

6 Disposições
finais

7 Aprovações

8 Glossário

OBJETIVO

Estabelecer as diretrizes sobre os procedimentos relacionados ao respeito, à conscientização e à proteção dos direitos humanos na BRF S.A. e suas subsidiárias, em qualquer país (“BRF” ou “Companhia”) e nos demais Parceiros de Negócios que atuam em nome ou benefício da Companhia.

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

STATUS DE CONFIDENCIALIDADE

Esta é uma Política Pública.

ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se a todos os Colaboradores, bem como a qualquer Parceiro de Negócio, localizado no Brasil ou no exterior. Todos os Parceiros de Negócio devem garantir que os atos praticados em nome da BRF e/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.





1 Objetivo

2 Status de
Confidencialidade

3 Abrangência

4 **Papéis e
Responsabilidade**

5 Diretrizes

6 Disposições
finais

7 Aprovações

8 Glossário

PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

A responsabilidade em relação ao compromisso, à defesa e à integração dos direitos humanos nas operações da BRF abrange todos os Colaboradores, gestores (supervisores, coordenadores, gerentes, diretores, presidência, vice-presidências), membros de Comitês e do Conselho de Administração. Assim, a responsabilidade pelo cumprimento e respeito aos direitos humanos é compartilhada entre todos, independentemente de cargo ou função.

Os temas de direitos humanos são monitorados pela Diretoria de *Compliance* e demais áreas com responsabilidades atribuídas nesta Política, que contam com o apoio do Conselho de Administração e dos Comitês de Assessoramento, que supervisionam e monitoram o cumprimento e o respeito aos direitos humanos nas operações da BRF e na sua cadeia de valor, conforme responsabilidades atribuídas em seus Regimentos Internos.



DIRETORIA 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 ou em sua cadeia de valor.



- 1 Objetivo
- 2 Status de Confidencialidade
- 3 Abrangência
- 4 Papéis e Responsabilidade**
- 5 Diretrizes
- 6 Disposições finais
- 7 Aprovações
- 8 Glossário

DIRETORIA 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 (“ODS”) da ONU relativos aos direitos humanos.

DIRETORIAS DE COMPRAS, COMERCIAL E AGROPECUÁRIA

- I. Comunicar à Diretoria de *Compliance* sobre potenciais violações, preocupações ou suspeitas de violações aos direitos humanos na cadeia de valor da BRF.
- II. Garantir que os Parceiros de Negócio da Companhia atendam às diretrizes contidas nesta Política e nas demais procedimentos referentes às compras responsáveis e sustentáveis.
- III. Analisar e considerar durante o processo de contratação de Parceiros de Negócio o cumprimento de obrigações relacionadas aos aspectos de direitos humanos.

DIRETORIA DE RECURSOS HUMANOS

- I. Garantir que os critérios de seleção para todas as decisões relacionadas à gestão de pessoas na BRF sejam transparentes, sem quaisquer tipos de 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 temporária), com especial atenção aos grupos vulneráveis e minorias.
- III. Garantir que no processo de seleção de candidatos sejam considerados todos os perfis dentro das habilidades técnicas e comportamentais estabelecidas para o cargo, e não e não permitir 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.
- 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 Colaborador entenda.



- 1 Objetivo
- 2 Status de Confidencialidade
- 3 Abrangência
- 4 Papéis e Responsabilidade**
- 5 Diretrizes
- 6 Disposições finais
- 7 Aprovações
- 8 Glossário

DIRETORIA CIEX ENGENHARIA E MEIO AMBIENTE

- I. Estabelecer diretrizes e sistema de gestão para garantir o atendimento aos temas regulatórios ambientais aplicáveis às atividades da BRF de forma a garantir a preservação do meio ambiente.
- II. Estabelecer ferramentas e diretrizes que garantam a adequada performance de Estação de Tratamento de Água e Efluentes, bem racionalizem o uso dos recursos naturais (água, florestas, energia elétrica e geração de frio).
- III. Desenvolver projetos para sustentar o crescimento da Companhia com eficiência e produtividade, perenizando as atividades da BRF de forma que ela, além de produzir alimentos de qualidade, continue gerando emprego e renda nas comunidades onde está instalada.

COLABORADORES E PARCEIROS DE NEGÓCIO DA BRF

- i. Conhecer, respeitar e disseminar as diretrizes definidas nesta Política.
- ii. Relatar qualquer violação, preocupação ou suspeita de violação aos direitos humanos universais ocorrida nas operações da Companhia ou em sua cadeia de valor.
- iii. Atender aos compromissos da BRF aos pactos sociais, trabalhistas e ambientais relevantes para o seu negócio, em conformidade com os termos contidos nas políticas e nos procedimentos da BRF.
- iv. Cumprir os compromissos globais relacionados aos aspectos Environmental, Social and Governance (“ESG”), conectados à agenda 2030 da Companhia.



DIRETRIZES

A BRF está comprometida em respeitar, conscientizar e promover todos os direitos humanos reconhecidos internacionalmente como relevantes para as suas operações e toda a sua cadeia de valor, em linha com os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (“ONU”), a Declaração Internacional dos Direitos Humanos (consistindo na Declaração Universal dos Direitos Humanos, no Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais) e nos princípios relativos aos direitos fundamentais consagrados na Declaração da Organização Internacional do Trabalho (“OIT”) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

A BRF também segue as Diretrizes da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (“OCDE”) para as Empresas Multinacionais, é signatária do Pacto Global da ONU e está engajada em iniciativas que contribuem para o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (“ODS”).

Do mesmo modo, a BRF espera que os seus Parceiros de Negócio se comprometam a respeitar os direitos humanos, declarados pela OIT como direitos fundamentais no trabalho, e atender aos padrões nacionais e internacionais sobre os temas de direitos humanos.

A Companhia também adota mecanismos de controle capazes de prevenir, detectar, mitigar e remediar os riscos de impactos adversos e potenciais violações de direitos humanos nas atividades da BRF e ao longo de toda a cadeia de valor. Para isso, a Companhia disponibiliza o seu Canal de Transparência ao público interno e externo para relato de qualquer suspeita ou preocupação de violação aos direitos humanos dentro e fora das operações da BRF.



- 1 Objetivo
- 2 Status de Confidencialidade
- 3 Abrangência
- 4 Papéis e Responsabilidade
- 5 Diretrizes**
- 6 Disposições finais
- 7 Aprovações
- 8 Glossário



- 1 Objetivo
- 2 Status de Confidencialidade
- 3 Abrangência
- 4 Papéis e Responsabilidade
- 5 Diretrizes**
- 6 Disposições finais
- 7 Aprovações
- 8 Glossário

DIREITOS HUMANOS

A BRF respeita, cumpre e trabalha em defesa dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos, repudiando toda e qualquer atividade que os viole. Além disto, a Companhia está em conformidade com as normas nacionais e internacionais sobre os temas de direitos humanos.

Direito à Não Discriminação

A BRF trabalha para que os ambientes de trabalho sejam inclusivos, respeitosos e acolhedores para todas as pessoas, com relações baseadas em honestidade e respeito, buscando sempre iniciativas que fortaleçam pilares como equidade racial e de gênero, e inclusão de pessoas com deficiências e pessoas migrantes/refugiadas. Desse modo, o compromisso da BRF com a igualdade de oportunidades se desdobra em uma série de ações afirmativas de inclusão.

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.

Dentre os grupos vulneráveis a violações de direitos humanos nas atividades da BRF e ao longo de toda cadeia de valor, destacam-se mulheres, pessoas com

deficiência, crianças e adolescentes, migrantes, comunidades locais, incluindo povos indígenas, comunidades tradicionais e pessoas negras. Assim, a BRF se compromete a respeitar, conscientizar e promover os direitos desses grupos, bem como exige que os seus Parceiros de Negócio também tenham o mesmo compromisso e conduta em suas operações, a fim de assegurar o máximo de proteção a eles e não tolerância a qualquer violação. 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 da BRF e dos Parceiros de Negócio da BRF devem ser tratados com respeito e dignidade, não sendo tolerado nenhum tipo de assédio, seja físico, sexual, psicológico, verbal, abuso ou, de outro modo, intimidação. Além disso, deve ser garantido a todos um tratamento justo, sem qualquer discriminação, incluindo contratação, compensação, promoção, disciplina, desligamento ou aposentadoria.

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 atenda ou exceda 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.

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 essa é uma das maneiras de criar uma sociedade mais inclusiva, beneficiando toda a cadeia econômica na qual a BRF está inserida. A alocação das pessoas em seus respectivos cargos refletirá suas competências técnicas e comportamentais, formação e experiência, conforme os requisitos e particulares de cada cargo.

Do mesmo modo, 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. Nesse sentido, a BRF se reserva ao direito de realizar auditorias para verificar o atendimento de tais obrigações. Eventuais violações, praticadas por seus Parceiros de Negócios, poderão ensejar penalidades contratuais e legais, bem como acarretar a rescisão contratual.



- 1 Objetivo
- 2 Status de Confidencialidade
- 3 Abrangência
- 4 Papéis e Responsabilidade
- 5 Diretrizes**
- 6 Disposições finais
- 7 Aprovações
- 8 Glossário

Combate ao Trabalho Forçado, Infantil e Análogo à Escravidão

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, 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 da BRF também 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, estes deverão observar a mesma idade mínima de 18 anos praticada pela BRF. Além disso, os Parceiros de Negócio devem assegurar que em suas operações inexistente exploração sexual infantojuvenil, 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 à escravidão. Além disso, os parceiros garantem que não utilizarão unidades produtivas que se utilizam de trabalho análogo à escravidão ou não remunerado.

A BRF exige, por meio de cláusulas contratuais, que seus Parceiros de Negócio proíbam o uso de trabalho infantil e quaisquer tipos de prática de emprego que possam ser interpretados como equivalente ao trabalho forçado ou análogo à escravidão. Nesse sentido, a BRF se reserva ao direito de realizar auditorias para verificar o atendimento de tais obrigações. Eventuais violações, praticadas por seus Parceiros de Negócios, poderão ensejar penalidades contratuais e legais, bem como acarretar a rescisão contratual.

Horas de Trabalho

As horas de trabalho para todos os Colaboradores são razoáveis, observadas as diretrizes e os limites de jornada de trabalho descritos no documento 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.



- 1 Objetivo
- 2 Status de Confidencialidade
- 3 Abrangência
- 4 Papéis e Responsabilidade
- 5 Diretrizes**
- 6 Disposições finais
- 7 Aprovações
- 8 Glossário

Liberdade de Associação e Liberdade de Expressão

Conforme estabelecido no Manual de Transparência da BRF e no Código de Conduta de Parceiros de Negócio, a Companhia reconhece e respeita e espera que seus Parceiros também cumpram e respeitem 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, 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.





- 1 Objetivo
- 2 Status de Confidencialidade
- 3 Abrangência
- 4 Papéis e Responsabilidade
- 5 Diretrizes**
- 6 Disposições finais
- 7 Aprovações
- 8 Glossário

Saúde e Segurança

A segurança é um dos compromissos inegociáveis da BRF. Conforme previsto na Política Corporativa de Sustentabilidade da BRF n.º 14.21.001 e na Política Corporativa Regras de Ouro em SST n.º 20.4.001, 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 de seus Parceiros de Negócio, os quais refletem todos os princípios listados na Governança de SST, na 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 Negócio 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 Negócio. Os Colaboradores estão autorizados a não realizar qualquer tarefa quando as condições de segurança estiverem prejudicadas ou em desacordo com as regras da Companhia, sendo garantido a eles 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. Também recebem informações e os equipamentos de proteção individual para evitar tais riscos. Todo o pessoal que entrar nas instalações da BRF ou lidar com produtos são corretamente notificados sobre as ações corretas a tomar se ocorrer um incidente de saúde e segurança.

Os Parceiros de Negócio devem atender a leis, normas, procedimentos e boas práticas relacionadas à Saúde Ocupacional e à Segurança do Trabalho durante as suas atividades diretas e subcontratações, garantindo condições adequadas de trabalho e profissionais capacitados para realizar suas atividades com segurança, de acordo com a natureza de suas atividades e com a legislação, fazendo uso corretamente de equipamentos de proteção individual (EPI) e medidas de proteção coletiva (EPC), sempre que indicado e necessário.

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 nos procedimentos próprios das áreas competentes.



- 1 Objetivo
- 2 Status de Confidencialidade
- 3 Abrangência
- 4 Papéis e Responsabilidade
- 5 Diretrizes**
- 6 Disposições finais
- 7 Aprovações
- 8 Glossário

Direito à Terra e ao Meio Ambiente

O direito à terra e aos recursos naturais dos povos e comunidades locais, incluindo os povos indígenas e quilombolas, será respeitado e protegido. Todas as negociações com relação às suas propriedades ou terras, incluindo seu uso 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 procedimentos referentes ao Sistema de Excelência Operacional - Pilar Meio Ambiente e Pilar Gestão de Ativos, ferramentas e medidas de controle ambiental e de eficiência energética, nas operações onde se aplicam.

Sobre o tema, destaca-se que a BRF adota diversos mecanismos para melhor avaliar e abordar os riscos de direitos à terra em sua cadeia de fornecimento. Assim, as cadeias críticas como água efluentes, resíduos, embalagens, energia, florestas, grãos, uso do óleo de palma e gases de efeito estufa terão os aspectos de direitos humanos previstos nas políticas e nos 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, mitigação e remediação de danos ambientais em suas atividades.





- 1 Objetivo
- 2 Status de Confidencialidade
- 3 Abrangência
- 4 Papéis e Responsabilidade
- 5 Diretrizes**
- 6 Disposições finais
- 7 Aprovações
- 8 Glossário

IDENTIFICAÇÃO, AVALIAÇÃO E MITIGAÇÃO DE RISCOS

A BRF possui um Mapa de Riscos, revisado periodicamente, que, dentre outras categorias, prevê especificamente o risco de “Violação aos Direitos Humanos”. Assim, a partir da identificação de riscos são elaborados e implementados planos de ação com controles preventivos e mitigatórios complementares, a fim de reduzir a exposição aos riscos e impactos adversos, reais ou potenciais, os quais a Companhia possa envolver-se, direta ou indiretamente, em decorrência de atividades próprias ou relacionamentos com seus Parceiros de Negócio.

Eventuais violações aos direitos humanos, por sua vez, podem ser identificadas por meio de verificação direta, em resposta a alegações reportadas via Canal de Transparência; ou de Análises Reputacionais – Due Diligence em Parceiros de Negócio ou Targets em Projetos de M&A; de auditorias e, ainda, por meio de trocas de boas práticas no mercado.

Canal de Transparência

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 o contraditório. O processo de investigação inclui a garantia de proteção ao denunciante e o sigilo na apuração dos fatos.

O Canal de Transparência da BRF pode ser utilizado por Colaboradores da BRF, Parceiros de Negócio, clientes, agentes públicos ou qualquer pessoa que deseje reportar uma suspeita ou preocupação. Os dados do canal constam em cláusula contratual e são amplamente divulgados ao público interno e externo.

Além disto, o Canal de Transparência está disponível para receber denúncias 24 horas por dia, 7 dias por semana, todos os dias do ano, nos principais idiomas das localidades onde a BRF atua. É possível registrar uma preocupação ou fazer uma denúncia por telefone, site ou formulário eletrônico.





- 1 Objetivo
- 2 Status de Confidencialidade
- 3 Abrangência
- 4 Papéis e Responsabilidade
- 5 Diretrizes**
- 6 Disposições finais
- 7 Aprovações
- 8 Glossário

Análises Reputacionais – Due Diligence

A BRF se resguarda no direito de avaliar seus Parceiros de Negócio por meio de Análises Reputacionais – Due Diligence 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 atividades próprias ou relacionamentos comerciais.

Nesse sentido, a BRF conduz o processo de Análise Reputacional - Due Diligence em seus potenciais e atuais Parceiros de Negócio e Targets em Projetos de M&A, a fim de apurar eventuais riscos sobre o tema associados a tais Parceiros de Negócio. Adicionalmente, de forma periódica, a Companhia realiza consulta em Listas Públicas do Ministério do Trabalho e Emprego, Agências Reguladoras Ambientais e no Portal da Transparência – Lista CEIS, com a finalidade de identificar a inclusão de eventuais parceiros nessas listas e os endereça para tratativas das áreas envolvidas no processo de contratação da Companhia.

COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO

As diretrizes desta Política são disseminadas periodicamente ao público-alvo interno e externo, em diversos canais, como Portal Global, website, reuniões, e-mails, cartazes, wallpapers, TVs corporativas, banners, placas, entre outros, conforme detalhado na PC 28.1.008.

Além disto, destaca-se que a temática de direitos humanos está presente no Manual de Transparência da BRF, cuja capacitação é obrigatória no momento da integração dos membros da alta administração até os colaboradores das unidades operacionais e também no Código de Conduta de Parceiros de Negócio da BRF, cujo aceite e capacitação ocorre na fase de cadastro e homologação de Parceiros de Negócio.

REMEDIAÇÃO

A BRF se compromete com a remediação dos impactos adversos em direitos humanos que tenha causado ou com os quais tenha contribuído e colabora com as demais iniciativas de relevância para os direitos humanos nos territórios onde opera. A Companhia faz isso diretamente e/ou por meio de parceiros, buscando envolver as partes interessadas na elaboração e na implementação das ações de remediação, e está comprometida com o princípio de não repetição.



- 1 Objetivo
- 2 Status de Confidencialidade
- 3 Abrangência
- 4 Papéis e Responsabilidade
- 5 Diretrizes

6 Disposições finais

7 Aprovações

8 Glossário

DISPOSIÇÕES FINAIS

Esse documento tem validade a partir da data de sua publicação, podendo ser alterado a qualquer tempo e critério.

As pessoas que violarem esta Política estarão sujeitas às medidas legais e/ou disciplinares cabíveis, que serão determinadas pelos administradores competentes da BRF.

Caberá a área redatora esclarecer eventuais dúvidas, estabelecer os procedimentos necessários para a implementação, verificação e disseminação das diretrizes citadas neste documento.

APROVAÇÕES

Responsável	Área
Elaboração	Diretoria Global de Compliance
Revisão	Comitê de Auditoria e Integridade
Aprovação	Conselho de Administração



GLOSSÁRIO

Análise Reputacional ou Due Diligence Reputacional (“DD”)

Procedimento compreendido na realização de pesquisas reputacionais (screening) em Parceiros de Negócio, que desejam se relacionar ou já se relacionam com a Companhia, por meio de contratações classificadas pela Diretoria de *Compliance* como de alto risco, para compreensão do grau dos riscos que, eventualmente, podem estar associados a esses Parceiros de Negócio. 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 nos Documentos Normativos internos da BRF, praticadas por Parceiros de Negócio.

BRF ou Companhia

Refere-se à BRF S.A., bem como a todas as suas subsidiárias no Brasil ou em outros países.

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 Negócio

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 Negócio da BRF.

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.].

- 1 Objetivo
- 2 Status de Confidencialidade
- 3 Abrangência
- 4 Papéis e Responsabilidade
- 5 Diretrizes
- 6 Disposições Finais
- 7 Aprovações

8 Glossário

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

