

	<b>Política Corporativa / Corporate Policy</b>	<b>NUMBER:</b>	28.1.002
		<b>REVISION:</b>	2
		<b>ISSUE:</b>	07/10/2019
		<b>UNIT:</b>	GLOBAL

Area	28.Compliance
Department	1.Compliance
Title	Política Corporativa de Denúncias ao Canal de Transparência/Corporate Policy of Reporting to the Transparency Channel

#### Editor

Acronym	Name	Position	Area	Approval
598443	Luisa De Faria Martins	Analista Compliance Sr	Ger de Compliance	06/09/2019
Gestão de Documentos Normativos				03/10/2019 13:50

#### Chart Elaborated by

Acronym	Name	Position	Area	Approval
AFQ	Artur Sitta Francisqueti	Gerente Compliance	Ger Prevenção a Fraude	09/09/2019 - 06:55:28
215397	Tiago Both	Gerente Exec Juridico	Ger Jurídico VP Brasil	25/09/2019 - 23:38:30
342434	Joyce Pellanda Chemin	Gerente Juridico Trabalho	Ger. Contencioso Trabalhista Cível Mass	25/09/2019 - 16:36:33
405186	Camila de Lima Romagnoli	Gerente Exec RH VPs Corpo	Ger RH Areas Corporativas	08/09/2019 - 17:14:02
596335	Alessandro Rosa Bonorino	Vice Presidente RH e Serv	Vice-Presidência de RH e Serviços Compar	09/09/2019 - 11:48:57
613240	Viviane Costa Mamede Soares	Especialista Recursos Hum	Compliance	11/09/2019 - 14:27:02
616174	Reynaldo Makoto Goto	Diretor Compliance	Dir Compliance	12/09/2019 - 21:56:38
616533	Bruno Machado Ferla	Vice Presidente Instituc	Vice-Presidência Instituc Jurid e Compl	12/09/2019 - 17:27:52
621382	Marilia Zulini Da Costa Loosli	Gerente Exec Compliance	Ger de Compliance	06/09/2019 - 17:14:14

#### Chart Approved by

Acronym	Name	Position	Area	Approval
598799	Lorival Nogueira Luz Junior	Diretor Presidente	Presidência	07/10/2019 - 09:55:32

#### Document Revision Control Chart

Revision	Issue	Modification	Preparation	Approval
02	07/10/2019	Alteração do nome da Política; Definição dos conceitos de Áreas Apuradoras, Não Retaliação/Retaliação, Canal de Transparência, Colaboradores da BRF, Conduta Indevida, Denunciante e Terceiros; Redefinição de papéis e responsabilidades; Adição dos Canais de Denúncia disponíveis em todas as localidades nas quais a BRF está presente; Adição do tópico de Reporte à Autoridades Competentes.	AFQ, 215397, 342434, 405186, 596335, 613240, 616174, 616533, 621382	598799
01	21/02/2018	Ajustado ao novo formato de política da companhia.	514576, 573841	603180
00	14/03/2016	1st Edition	502720, 511508, 514576, 549830, 560335	500310

#### Versão Português / Portuguese Version

### 1 OBJETIVO

Esta Política Corporativa ("Política") estabelece as diretrizes da BRF S.A. ("BRF" ou "Companhia") e de suas subsidiárias no que diz respeito a administração do canal de denúncias denominado Canal de Transparência da BRF, bem como das respectivas tratativas, em complemento às definições contidas no Manual de Transparência da BRF, o nosso código de conduta.

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



## **2 ABRANGÊNCIA**

Esta Política aplica-se a todos os Colaboradores da BRF, bem como a qualquer outra pessoa ou Parceiro de Negócio que tenha relacionamento com a BRF, localizado no Brasil ou no exterior, tais como, mas não se limitando a, fornecedores, prestadores de serviços, clientes e Colaboradores Terceirizados.

## **3 PAPÉIS E RESPONSABILIDADES**

Cabe à Diretoria de *Compliance* esclarecer quaisquer dúvidas relacionadas a esta Política, estabelecer os procedimentos necessários para a sua implementação, e comunicar e treinar o público alvo sobre as regras estabelecidas nesta Política. Ainda, a Diretoria de *Compliance* é responsável pela divulgação do Canal de Transparência da BRF (“Canal de Transparência”).

Cabe a área de *Compliance*, Recursos Humanos, Riscos (Prevenção de Perdas), Jurídico e Comitê de Auditoria e Integridade (“CAI”) (em conjunto “Áreas Apuradoras”) receber as denúncias reportadas, realizar análise preliminar dos casos, instaurar processo de investigação para apuração dos fatos relatados e recomendar/aplicar a consequência, se for o caso. As Áreas Apuradoras podem contar com o apoio do Jurídico, Recursos Humanos, e outras áreas relacionadas, onde a investigação está ocorrendo.

As Áreas Apuradoras são responsáveis pela preservação da confidencialidade das denúncias recebidas, para manter a integridade dos Denunciante e potenciais envolvidos nos atos relatados, bem como a não Retaliação ao Denunciante de boa-fé.

Cabe ao Denunciante fornecer o maior número de informações possíveis em seu relato, cooperando com o trabalho de investigação conforme necessidade. Não cabe ao Denunciante realizar diligências, ou etapas do processo de investigação. O Denunciante também deve manter a confidencialidade de seu registro, evitando prejudicar a investigação.

Cabe a todos os Colaboradores da BRF e Parceiros de Negócio cumprirem as diretrizes estabelecidas neste documento.

## **4 DIRETRIZES**

A BRF tem como compromisso o cumprimento das leis e regulamentos que se aplicam às suas atividades. Ademais, os Colaboradores da BRF e Parceiros de Negócios que possuem relações comerciais com a BRF têm o dever de proteger a imagem e reputação da Companhia. Ao registrar uma denúncia sobre uma Conduta Indevida, que viola os compromissos da BRF ou suas políticas internas, tais Colaboradores e Parceiros de Negócios ajudam na manutenção de um ambiente de trabalho íntegro e seguro.

Por isso, ao presenciar ou ter conhecimento de qualquer Conduta Indevida, isto é, violação real ou potencial (i) do Manual de Transparência BRF; (ii) de qualquer Política interna, incluindo esta Política; ou (iii) de qualquer legislação nacional ou estrangeira aplicável, é dever do Colaborador da BRF ou Terceiro informar imediatamente ao seu Gestor Imediato, à liderança ou reportar a violação por meio do Canal de Transparência, seja por telefone ou pelo site correspondente, conforme o país.

**Não retaliação:** Qualquer via de relato de uma conduta inapropriada é válida e o Denunciante, não poderá ser, em qualquer hipótese, afetado, punido, avaliado ou retaliado por conta de sua denúncia, a não ser que esteja comprovadamente envolvido em prática de Conduta Indevida ou imbuído de má-fé. O Denunciante motivado pela boa-fé não sofrerá qualquer forma de Retaliação, mesmo que a denúncia não possa ser comprovada.

Evidências de má-fé no processo de denúncia podem iniciar novo processo de investigação contra qualquer Colaborador que utilizar os canais de denúncia indevidamente, que poderá acarretar as medidas disciplinares e legais cabíveis.

### **4.1 REPORTE DE DENÚNCIAS**

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 de Conduta Indevida.

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.



Para acessar o Canal de Transparência BRF e obter orientação de como usá-lo, acesse o website da Companhia > Sobre > Ética e Integridade > Canal de Transparência: <https://www.brf-global.com/sobre/etica-e-integridade/canal-de-transparencia/>

Nos principais países onde a BRF atua, o Canal está disponível por telefone e site <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/pt/gui/44520/index.html>, os quais permitem receber um número de protocolo e acompanhar o andamento da denúncia. Em caso de ter sido feita uma denúncia anônima, é importante que o Denunciante acompanhe o andamento do caso pelo telefone ou pelo site, pois, mesmo não identificando o Denunciante, a Área Apuradora pode solicitar esclarecimentos, se o Denunciante assim permitir.

Nos demais países, é possível realizar a denúncia via formulário no site da BRF, a qual é enviada diretamente para a área de *Compliance*, mas sem protocolo para acompanhamento.

A legislação de alguns países pode proibir denúncias relacionadas a um ou mais assuntos. Nesses casos, o Canal de Transparência via *ethicspoint.com* desativará automaticamente a opção de registrar uma denúncia sobre esse assunto em seu país e exibirá apenas aqueles disponíveis para relatos, de acordo com legislação de cada uma das jurisdições correspondentes.

Ao registrar uma denúncia, é importante que o Denunciante forneça, no mínimo, as seguintes informações:

- Onde ocorreu?
- Quando ocorreu?
- Quem está envolvido?
- Qual é o fato a ser relatado?
- Em qual área ocorreu?
- Ainda está ocorrendo? Quem está ciente do problema?
- Como tomou conhecimento do fato?
- Existe alguma evidência? Há recomendações de como conseguir maiores evidências?

O Denunciante poderá atualizar ou acrescentar informações à denúncia a qualquer momento, acessando o Canal de Transparência e reenviando o relato com as informações adicionais. Nos países onde o *ethicspoint.com* está ativo, o Denunciante pode inserir o seu número de protocolo gerado no momento da inserção da denúncia e incluir novas informações e documentos.

Todos os relatos recebidos via Canal de Transparência serão cuidadosamente analisados e receberão as devidas tratativas. Após o recebimento da denúncia, a Área Apuradora responsável realiza uma análise preliminar e, havendo informação suficiente, inicia a investigação. O caso pode ser enviado para análise de consultores externos, sob exclusivo critério da Área Apuradora. As investigações poderão ser concluídas como (i) procedente; (ii) improcedente; ou (iii) sem informação suficiente para investigação.

No caso de *procedência*, as Áreas Apuradoras irão recomendar a aplicação das consequências cabíveis, tais como medidas disciplinares, desligamentos e medidas de remediação. Caberá ao Gestor ou Superior Imediato ou RH Local aplicar tais consequências.

#### **4.1.1. Reporte às autoridades competentes**

Importante ressaltar que denúncias *procedentes* poderão dar origem a um dever legal para a BRF, de reporte às autoridades competentes, a depender da Conduta Indevida identificada.

No caso de *improcedência* ou *sem informação suficiente para a investigação*, o caso é registrado e arquivado, podendo ser reaberto a qualquer momento caso haja novas informações.

## **4.2 PROTEÇÃO DE DADOS, PRIVACIDADE E CONFIDENCIALIDADE**

O Canal de Transparência da BRF é operado pela área de *Compliance* e/ou por uma empresa terceira independente (“Empresa Terceira”) que coleta todos os dados fornecidos pelos denunciadores e os armazena. A área de *Compliance* e/ou a Empresa Terceira, ao receber uma denúncia, direcionam-na para a Área Apuradora correspondente, conforme definição prévia da Diretoria de *Compliance*. A área de *Compliance* e/ou a Empresa Terceira também possuem o dever legal e contratual de proteger os dados do denunciante contra o uso e/ou acesso não autorizado. Estas obrigações incluem medidas para restringir o acesso aos dados por pessoas não autorizadas e implementação de medidas tecnológicas para proteger os dados contra o acesso não autorizado de pessoas e/ou sistemas não autorizados, entre outros.

### **4.2.1 Confidencialidade e anonimato**



Todas as denúncias são realizadas de forma confidencial e serão tratadas por um grupo limitado de pessoas, em função da necessidade de informação, principalmente pela Diretoria de *Compliance* da BRF. A BRF incentiva que os Denunciantes se identifiquem ao fazer uma denúncia, pois isso torna a comunicação durante a investigação mais eficiente. No entanto, é possível fazer uma denúncia de forma anônima naqueles países em que a legislação permite, se o Denunciante assim desejar.

#### **4.3 NÃO RETALIAÇÃO**

A BRF condena veementemente qualquer forma de Retaliação contra os denunciadores. Aqueles que acreditem terem sido vítimas de qualquer forma de Retaliação ou tiverem dúvidas sobre isso, devem reportá-las ao seu Gestor, à Diretoria de *Compliance*, ao RH ou fazer uma denúncia por meio do Canal de Transparência da BRF.

Uma retaliação pode acontecer de várias formas, tais como, mas não se limitando a:

- Suspensão;
- Assédio;
- Ameaças;
- Intimidação;
- Coação;
- Perda de benefícios;
- Demissão;
- Qualquer outra forma de discriminação, tratamento injusto ou punição.

A BRF está comprometida em proteger de Retaliação qualquer denunciante que, agindo de boa-fé, tenha feito uma denúncia ou esteja ajudando em uma investigação, mesmo que, ao final, a denúncia seja considerada improcedente pela Área Apuradora. Portanto, qualquer Colaborador da BRF ou Parceiro de Negócio que se engajar em atos de Retaliação será investigado e submetido à aplicação das consequências cabíveis, tais como medidas disciplinares e desligamentos.

#### **5 DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA**

- CE 1.1.100 - Manual de Transparência da BRF / *BRF Transparency Guide* / *Manual de Transparência BRF*.

#### **6 DISPOSIÇÕES FINAIS**

Este 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 Diretoria de *Compliance* esclarecer eventuais dúvidas, estabelecer os procedimentos necessários para a implementação, verificação e disseminação das diretrizes citadas neste documento.

#### **7 APROVAÇÕES**

<b>RESPONSÁVEL</b>	<b>ÁREA</b>
<b>ELABORAÇÃO</b>	Diretoria Global de <i>Compliance</i>
<b>REVISÃO</b>	Diretoria Executiva e Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração
<b>APROVAÇÃO</b>	Conselho de Administração

#### **GLOSSÁRIO**

**Áreas Apuradoras:** São as áreas responsáveis por conduzir a investigação ou inquérito, após o recebimento da denúncia de uma Conduta Indevida. São elas: *Compliance*, Recursos Humanos, Jurídico, Riscos (Prevenção de Perdas), Comitê de Auditoria e Integridade (“CAI”), e Investigadores externos.



## Política Corporativa / Corporate Policy

<b>NUMBER:</b>	28.1.002
<b>REVISION:</b>	2
<b>ISSUE:</b>	07/10/2019
<b>UNIT:</b>	GLOBAL

**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 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.

**Colaboradores da BRF:** São todos os colaboradores contratados pela BRF e suas subsidiárias, que trabalham em todos os níveis da organização com contrato por prazo determinado, indeterminado, aprendizagem ou estágio.

**Conduta Indevida:** Violação real ou potencial, por ação ou omissão, (i) do Manual de Transparência BRF; (ii) de qualquer política interna, incluindo esta Política; ou (iii) de qualquer legislação nacional ou estrangeira aplicável.

**Denunciante:** É aquele que, no seu melhor conhecimento, está fornecendo informações verdadeiras, baseadas em fatos, e que auxiliará as análises de conformidade. Não significa necessariamente que o denunciante está correto e preciso sobre todas as informações relatadas.

**Retaliação:** Retaliação é qualquer ação, declaração ou comportamento que objetiva punir o denunciante ou outra pessoa que está cooperando com um processo de investigação.

**Parceiros de Negócios:** Fornecedores, prestadores de serviços, intermediários, que prestam serviço para a BRF, clientes e qualquer pessoa que receber procuração para atuar em nome da BRF.

### *Versão Inglês / English Version*

## **1 OBJECTIVE**

This Corporate Policy ("Policy") establishes BRF S.A.'s Guidelines ("BRF" or "Company") and from its subsidiaries in regard to the administration of the Reporting Channel named BRF's Transparency Channel, as well as respective negotiations, in complement with the definitions contained in the BRF's Transparency Guide, our Code of Conduct.

For purposes of this Policy, the terms appointed in capital letters and their variations will have their meaning explained in the Glossary.

## **2 APPLICABILITY**

This Policy is applicable to every BRF employee, as well as any person or Business Partner who are related to BRF, found in Brazil or abroad, such as, but not limited to, suppliers, service providers, customers and Business Partner' employees.

## **3 ROLES AND RESPONSIBILITIES**

It is the responsibility of the Compliance Department to clarify any doubts related to this Policy, establish the necessary procedures for its implementation, and inform and train the target audience on the rules established in this Policy. Also, the Compliance Department is responsible for informing BRF's Transparency Channel ("Transparency Channel").

It is the responsibility of the Compliance Department, Human Resources, Risks (Loss Prevention), Legal Department and Audit and Integrity Committee ("AIC") (jointly "Clearing Commissions") to receive reports, carry out preliminary analysis of the cases, initiate investigation processes to clear the reported facts and recommend/apply the consequence, if this is the case. The Clearing Commissions may count with the support of the Legal Department, Human Resources, and other related areas, where the investigation is taking place.

The Clearing Commissions are responsible for the preservation of the confidentiality of the reports received, to keep the integrity of the Reporting People and those potentially involved in the reported acts, as well as the non-Retaliation of the Reporting Person with good faith.

	<b>Política Corporativa / Corporate Policy</b>	<b>NUMBER:</b> 28.1.002 <b>REVISION:</b> 2 <b>ISSUE:</b> 07/10/2019 <b>UNIT:</b> GLOBAL
---	--	--

It is the responsibility of the Reporting Person to provide the largest number of possible information in their report and cooperate with the investigation work according to the need. It is not the responsibility of the Reporting Person to make diligences, or stages of the investigation process. The Reporting Person must also keep the confidentiality of their records, preventing the investigation from any harm.

It is the responsibility of every BRF Employee and Business Partners to meet the directives established in this document.

#### **4 GUIDELINES**

BRF is committed to complying with the laws and regulations that apply to their tasks. Furthermore, BRF Employees and Business Partners who have any kind of business relations with BRF have the duty to protect the image and reputation of the Company. When making a report about Misconduct, which violates BRF's internal Policies, such Employees and Business Partners help in the maintenance of a reliable and safe work environment.

For such, whenever presenting or having the knowledge of any Misconduct, that is, a real or a potential violation (i) of BRF's Transparency Guide; (ii) of any internal Policy including this Policy; or (iii) from any applicable domestic or foreign legislation, it is the duty of BRF's Employee or Business Partners to inform immediately to their manager, the leader or report the violation using the Transparency Channel, either by phone or by the corresponding website, according to the country.

**Nonretaliation:** Any form of report of an inappropriate conduct is valid, and the reporting person, in any hypothesis, can be affected, punished, evaluated or retaliated due to their report, unless proven to be engaged in misconduct or acting in bad faith. The Reporting Person motivated by good faith will not suffer any form of Retaliation, even if the report may not be proven.

Evidence of bad faith in the report process may initiate another investigation against any Employee who misuses the channels, which may lead to appropriate disciplinary and legal actions.

#### **4.1 COMPLAINT REPORTS**

BRF's Transparency Channel may be used by BRF's employees, Business Partners, customers, public agents or any person who wishes to report a suspicious Misconduct.

The Transparency Channel is available to receive reports 24 hours per day, 7 days a week, every day of the year, in the main languages where BRF acts. It is possible to register a concern or make a report by phone, website or electronic form.

To access BRF's Transparency Channel and obtain instructions on how to use it, log on the company's website > About > Ethics and Integrity> Transparency Channel: <https://www.brf-global.com/en/about/ethics-and-transparency/transparency-channel/>

In the main countries where BRF acts, the Channel is available by phone and website <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/44520/index.html>, which allows to receive a protocol number and trace the report. In case of an anonymous report, it is important that the Reporting Person follows up and traces the case by phone or on the website, because, even if the Reporting Person does not identify himself/herself, the Clearing Commission may request clarifications, if the Reporting Person allows so.

In the other countries, it is possible to make a report using the form on BRF's website, which is sent directly to the Compliance Department, but without any registration for follow-up.

The legislation in some countries may forbid reports related to certain subjects. In these cases, the Transparency Channel via *ethicspoint.com* will automatically deactivate the option of making the report about this specific subject in your country, and it will only display those possible to be reported in compliance with the legislation of each and every corresponding jurisdiction.

When making a report, it is important that the Reporting Person provides, at least, the following information:

- Where did it take place?
- When did it take place?
- Who is involved?
- What is the fact to be reported?
- In which area did it take place?
- Is it still happening? Who is aware of the problem?



- How did you become aware of the fact?
- Is there any evidence? Are there recommendations on how to collect further evidence?

The Reporting Person may consult or add information to the report at any moment, logging on the Transparency Channel and re-sending the report with the additional information. In the countries where *ethicspoint.com* is active, the Reporting Person may insert the protocol number generated at the moment when the report is inserted and include new information and documents.

Every report received via Transparency Channel will be carefully analyzed and dealt accordingly. After the report is received, the responsible Clearing Commission carries out a preliminary analysis, and having sufficient information, an investigation is started. The case can be sent for the analysis of outsourced consultants, under exclusive criteria from the Clearing Commission. The investigations may be concluded as (i) substantiated; (ii) unsubstantiated; or (iii) insufficient information for the investigation.

In case of *substantiated*, the Clearing Commission shall recommend the usage of applicable consequences, such as disciplinary measures, dismissals and remediation measures. It is the responsibility of the direct Manager or Supervisor or Local Human Resources to apply such consequences.

#### **4.1.1. Report to competent authorities**

It is important to highlight that *substantiated* reports may originate a legal duty for BRF to report to the competent authorities, depending on the identified Misconduct.

In case of *unsubstantiated* or *insufficient information for the investigation*, the case is registered and filed, and it may be re-opened at any moment should there be further information.

## **4.2 PROTECTION OF DATA, PRIVACY AND CONFIDENTIALITY**

BRF's Transparency Channel is operated by the Compliance area and/or by an independent outsourced company ("Outsourced Company") which collects all the data provided by the reporting people and stores them. The Compliance area and/or Third-Party company, upon receiving the report, forwards it to the corresponding Clearing Commission, according to previous definition determined by the Compliance area. The Compliance area and/or Outsourced Company also have the legal and contractual duty to protect the information from the Reporting Person against non-authorized use and/or access. These obligations include measures to restrict access of information by non-authorized people and implementation of technological measures to protect the data against non-authorized access by people and/or non-authorized systems, among others.

### **4.2.1 Confidentiality and anonymity**

Every report is confidentially analyzed and will be dealt by a group of limited people, according to the need of information mainly by BRF's Compliance area. BRF encourages that the Reporting People identify themselves when making a report because it makes the communication during the investigation more efficient. However, it is possible to make an anonymous report in those countries where legislation allows, and if the Reporting Person so wishes.

## **4.3 NON-RETALIATION**

BRF strongly condemns any form of retaliation against reporting persons. Those who believe to have been victims of any form of Retaliation or have doubts about it, must report it to his/her Manager, Compliance Department, Human Resources or make a complaint using BRF's Transparency Channel.

A retaliation may occur in several ways, such as, but not limited to:

- Suspension;
- Harassment;
- Threats;
- Intimidation;
- Coercion;
- Benefit loss;
- Dismissal;
- Any other form of discrimination, unfair treatment or punishment.



## Política Corporativa / Corporate Policy

<b>NUMBER:</b>	28.1.002
<b>REVISION:</b>	2
<b>ISSUE:</b>	07/10/2019
<b>UNIT:</b>	GLOBAL

BRF is committed with protecting from Retaliation any complainant that, acting in good faith, have made a complaint report or is helping in an investigation, even if, in the end, the report is considered unsubstantiated by the clearing commission. Therefore, any BRF's employee or Business Partner who is engaged in Retaliation acts will be investigated and submitted to the application of suitable consequences, such as disciplinary measures or dismissals.

### **5 REFERENCE DOCUMENTS**

- CE 1.1.100 - Manual de Transparência da BRF / *BRF Transparency Guide* / Manual de Transparência BRF.

### **6 FINAL PROVISIONS**

This document is valid as from the date of its issue and shall be modified at any time and discretion.

Individuals violating these rules will be subject to the legal/disciplinary applicable measures, to be determined by the BRF competent administrators.

It will be incumbent upon the editor area to clarify any possible doubts, establish the procedures required for implementation, checking and dissemination of the rules mentioned in this document.

### **7 APPROVALS**

RESPONSIBLE	AREA
ELABORATORS	Compliance Global Directorship
REVIEWERS	Board of Officers and Advisory Committees to the Board of Directors
APPROVERS	Board of Directors

### **GLOSSARY**

**BRF's Employees:** They are all the employees hired by BRF and its subsidiaries, who work in all the levels of the organization with fixed-term contract or undetermined contract, internships and apprenticeship.

**Business Partners:** Suppliers, service providers, middlemen, who provide services to BRF, clients and any person who receives power of attorney to act on behalf of BRF.

**Clearing Commissions:** Areas responsible for conducting an investigation or inquiry, after a report of a misconduct is received. They are: Compliance, Human resources, Risk (Loss Prevention) and Audit and Integrity Committee ("AIC").

**Misconduct:** Real or potential violation, due to action or omission, (i) from BRF's Transparency Guide; (ii) from any internal policy, including this Policy; or (iii) from any domestic or foreign applicable legislation.

**Reporting Person:** It is the one that to the best of his/her knowledge, provides true information, based on facts and which will assist in the conformity analysis. It does not necessarily mean that the reporting person is correct and precise about all the reported information.

**Retaliation:** Retaliation is any act, declaration or behavior that aims at punishing the reporting or another person who is cooperating with an investigation process.

**Transparency Channel:** The Transparency Channel is an independent channel, managed by an outsourced company or the Compliance area, and allows reports to be sent at any time by Collaborators and/or Business Partners, by means of the several available communication channels, assuring anonymity to the Reporting Person whenever he/she wishes not to identify themselves.