

1. PROPÓSITO

El propósito de esta política es establecer orientaciones mínimas a los colaboradores de la Compañía y a las partes interesadas sobre las directrices relacionadas a las situaciones de conflicto de intereses.

2. DEFINICIONES

Compañía: sus filiales y las empresas por ella controladas y/o administradas.

Conflicto de Intereses: se caracteriza como conflicto de intereses cualquier situación en la cual una persona, física o jurídica, que mantiene cualquier forma de negocio con la Compañía, esté involucrada en un proceso de toma de decisiones en el que tiene el poder de influir y/o dirigir el resultado de esta decisión, asegurando una ganancia y/o beneficio para sí, para cualquier miembro de su familia o para cualquier tercero con el que tenga algún tipo de relación, o incluso si se encuentra en una situación que pueda interferir con su capacidad de exención de juicio.

Información Confidencial: datos o información de Marfrig (aunque no sean propiedad de la Compañía, pero la haya recibido a causa de una oportunidad de negocio, por ejemplo) o desarrollados por la Compañía y que el colaborador y las partes interesadas puedan enterarse por cualquier forma, incluyendo - sin limitarse a - información de naturaleza técnica, comercial, financiera, jurídica, estratégica, tecnológica, *know-how*, diseños, modelos, datos, registros, especificaciones, informes, compilaciones, análisis, previsiones, estudios, reproducciones, sumarios, comunicados, fórmulas, patentes, datos financieros y económicos, información relacionada a clientes, proveedores actuales o potenciales, operaciones financieras, planes comerciales, estados o planes financieros, estrategias de marketing y otros negocios, contratos, productos existentes o futuros y cualquier otra información de propiedad de la Compañía revelada en confianza al colaborador y a las partes interesadas.

Familiares: se consideran el cónyuge o pareja, abuelos, padres, hijos, tíos, primos, sobrinos, nietos, hijastros, padrastro, madrastra, yerno y nuera de los colaboradores y partes interesadas, así como de su cónyuge o pareja.

Partes Interesadas: controladores, accionistas, consejeros y miembros de los comités de la Compañía.

Partes Relacionadas: cualquier persona física o jurídica, que **a)** directa o indirectamente, a través de uno o más intermediarios: i) ejerza el control de hecho o compartido, sea controlada o esté bajo el control común de la Compañía; o ii) de alguna forma tenga influencia significativa sobre la Compañía; **b)** sea coligada da Compañía, según la Ley nº 6.404/1976 - Ley de las Sociedades Anónimas ("Ley de las S.A."); **c)** sea considerada persona clave para Marfrig, es decir, aquella que ejerza cargos de administración en la Compañía, en sus controladas o de sus controladores; **d)** sea, respecto a cualquier persona de los incisos de "a" a "c": i) cónyuge o pareja; ii) ascendente consanguíneo, como - por ejemplo - padres, abuelos, bisabuelos, etc. o ascendente por afinidad, como padrastros, madrastras, suegro(as); iii) descendientes consanguíneos, como hijos, nietos, etc. o descendientes por afinidad, como hijastros, nueras, yernos, etc.; y iv) los colaterales hasta segundo grado, consanguíneos o no, como hermanos y cuñados, etc.; **e)** pueda ejercer influencia relevante, es decir, quienes tienen autoridad y responsabilidad de la planificación, dirección y control de las actividades de la Compañía, directa o indirectamente, incluyendo cualquier administrador (Consejo de Administración, Comités de Asesoría al Consejo de Administración, Directorio Estatutario y demás directores no estatutarios); **f)** la Compañía tenga posibilidad de contratar en condiciones que no sean las de independencia que caracterizan las transacciones con terceros ajenos a Marfrig.

Terceros: son diferentes entidades e individuos que actúan en nombre de una empresa, incluyendo - sin limitarse a - agentes, consultores, representantes de ventas, agentes aduaneros, revendedores, subcontratados, franquiciados, abogados, contadores o intermediarios similares.

3. OBJETIVO

Esta política tiene como objetivos:

- Establecer directrices mínimas sobre situaciones que caractericen conflicto de intereses;
- Establecer orientaciones mínimas sobre el comportamiento esperado de los colaboradores de Marfrig, de las partes interesadas y de los terceros actuando en nombre de la

Compañía, además de presentar mecanismos de controles internos para prevenir y detectar eventuales situaciones que puedan interpretarse como no conformidades.

4. PÚBLICO

Se aplica en toda la cadena de valor, independientemente de la localización geográfica. De esa manera, esta política se aplica a todos los colaboradores de la Compañía, a partes interesadas y a terceros actuando en nombre de Marfrig.

5. CONTENIDO

Los conflictos de intereses no se limitan a la alta administración: cualquier empleado de la Compañía y partes interesadas pueden enfrentarse a un conflicto. Lo importante es ser capaz de identificar esas situaciones y aplicar las recomendaciones de Marfrig.

Todos los colaboradores y partes interesadas deben evitar situaciones de conflicto de intereses y deben desempeñar sus funciones de manera consciente y honesta.

Los colaboradores y las partes interesadas no deben abusar de sus cargos, usar información confidencial de manera inapropiada para beneficio personal o de tercero intermediario, ni tener ninguna participación directa en ningún negocio que entre en conflicto con los intereses comerciales de Marfrig o que, de alguna manera, comprometa su independencia e imparcialidad.

Si algún colaborador se encuentra en una situación de conflicto de intereses dentro del alcance de actuación de la Compañía, tanto interna como externamente, se recomienda que no participe en ningún acto de toma de decisión programado.

Es deber de los miembros del Consejo de Administración monitorear y gestionar los potenciales conflictos de interés del propio Consejo de Administración, del Directorio y del Consejo Fiscal, para evitar el mal uso de los activos de la organización y, especialmente, el abuso en las transacciones entre partes relacionadas. Cualquier miembro del Consejo de Administración, Directorio y Consejo Fiscal que, por cualquier motivo, tenga un interés particular o conflicto con el de la Compañía en una determinada deliberación, deberá comunicarlo

inmediatamente y abstenerse de participar en las discusiones y deliberaciones.

Para aclarar, son ejemplos de directrices para situaciones que caracterizan conflictos de interés:

- Se recomienda que los colaboradores con relaciones afectivas o amorosas no trabajen en el mismo departamento, incluso si no tienen una relación subordinada. Dichas situaciones deben informarse al Departamento de Recursos Humanos de su unidad;
- Colaboradores que mantengan relaciones afectivas o amorosas entre sí no podrán, en conjunto, representar a la Compañía frente a terceros;
- Los colaboradores, las partes interesadas y sus familiares que tengan participación en un cliente o en un proveedor de la Compañía no deben aprovecharse de su posición para influenciar, privilegiar u obtener ventajas para sí o para las empresas en las cuales tengan participación;
- Los colaboradores, las partes interesadas y sus familiares no deben adquirir acciones de empresas, clientes o proveedores de la Compañía, con base en información privilegiada;
- Se prohíbe terminantemente a los colaboradores y a las partes interesadas suministrar y/o poner a disposición, de cualquier manera, información confidencial a terceros sin autorización previa y expresa;
- Los recursos suministrados por la Compañía (tales como - sin limitarse a - instalaciones, equipos, e-mail, telefonía) no deben utilizarse para finalidades no corporativas;
- Los colaboradores y las partes interesadas no deberán manifestarse en nombre de la Compañía sin autorización previa y expresa;
- Los colaboradores y las partes interesadas no deben tomar para sí, personalmente o en beneficio de otros, las oportunidades de negocio relacionadas a los negocios practicados por la Compañía que se presenten, y competir - directa o indirectamente - con la Compañía;

- Los colaboradores y las partes interesadas no deben tomar en cuenta sus intereses personales - directos o indirectos - en la elección de un proveedor;
- Los colaboradores no deberán ejercer influencia en ninguna decisión relacionada al proceso de contratación de proveedores, colaboradores, indicados o no, que sean familiares y/o partes relacionadas;
- Los colaboradores y las partes interesadas que puedan contratar, emplear o de cualquier modo solicitar, oralmente o por escrito, cualquier tercero que habitualmente proporcione bienes y servicios a la Compañía, para proporcionarles bienes o preste servicios personales, no podrán aprovecharse de su posición para obtener ventaja para sí, familiares o terceros;
- Los colaboradores que realicen alianzas o contratación de servicios con empresas vinculadas a las partes interesadas, no deber hacerlo con el objetivo de obtener ventajas para sí, familiares o terceros.

5.1. Mecanismos de Control

El Departamento de Compliance deberá, anualmente, realizar el monitoreo de todos los colaboradores con puesto superior al de gestión y partes interesadas, de posibles situaciones de conflicto de intereses.

Los demás colaboradores deberán informar al Departamento de Compliance por medio de sus canales de comunicación ampliamente divulgados, posibles situaciones de conflicto de intereses relacionados a sí y/o a sus familiares.

En la contratación de un nuevo colaborador, el Departamento de Recursos Humanos deberá obtener, en la documentación de admisión, declaración expresa relativa a la existencia, o no, de familiares que trabajan en la Compañía en la condición de colaborador.

En caso el colaborador declare - durante el proceso de contratación o integración - la existencia de familiares contratados por la Compañía en la condición de colaborador, el Departamento de Recursos Humanos deberá monitorear ese conflicto de intereses, evitando la existencia de cualquier relación de subordinación directa o indirecta, la asignación de familiares en el mismo departamento, además de la asignación de

 POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES	VERSIÓN PCI 1.2
	FECHA DE APROBACIÓN 31/08/2021

familiares en departamentos que tengan como objeto inspeccionar, auditar, aprobar el trabajo de los familiares y que pueda, de alguna manera, interferir en la evolución salarial y profesional del colaborador.

- Siempre que un colaborador se encuentre en una situación de conflicto de intereses y esto no haya sido comunicado previamente, el colaborador deberá comunicarlo inmediatamente al Departamento de Compliance a través de sus canales de comunicación ampliamente divulgados.

5.2 Medidas Disciplinarias

Los colaboradores y las partes interesadas que tengan confirmadas sus violaciones a esta política estarán sujetos a la extinción de la relación con la Compañía y a cualesquiera otras medidas correctivas y jurídicas en los términos de las leyes y reglamentaciones aplicables, incluyendo el Código de Ética y Conducta y la Política de Medidas Disciplinarias.

6. DISPOSICIONES GENERALES

Cuando se identifiquen potenciales conflictos entre las normas y directrices internas de la Compañía, los colaboradores deberán orientar su conducta considerando la norma o directriz más restrictiva.

7. ESTADO DE CONFIDENCIALIDAD

Esta es una política pública.