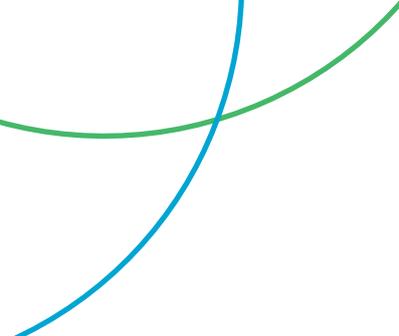




POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES

VERSÃO 1.2



SUMÁRIO

1. PROPÓSITO	4
2. DEFINIÇÕES	4
3. OBJETIVO	6
4. PÚBLICO	6
5. CONTEÚDO	6
5.1. MECANISMOS DE CONTROLE	8
5.2. MEDIDAS DISCIPLINARES	10
6. DISPOSIÇÕES GERAIS	10
7. <i>STATUS</i> DE CONFIDENCIALIDADE	10

1. PROPÓSITO

O propósito desta política é estabelecer orientações mínimas aos colaboradores da Companhia e partes interessadas sobre as diretrizes relacionadas às situações de conflito de interesses.

2. DEFINIÇÕES

Companhia: Marfrig Global Foods S.A., suas filiais e as empresas por ela controladas e/ou administradas.

Conflito de Interesses: será caracterizado conflito de interesses qualquer situação na qual uma pessoa, física ou jurídica, mantendo qualquer forma de negócio com a Companhia, estiver envolvida em processo decisório em que tenha o poder de influenciar e/ou direcionar o resultado dessa decisão, assegurando um ganho e/ou benefício para si, para algum membro de sua família ou para algum terceiro com o qual tenha qualquer tipo de envolvimento, ou, ainda, esteja em situação que possa interferir na sua capacidade de isenção de julgamento.

Informações Confidenciais: dados ou informações da Marfrig (ainda que não sejam de propriedade da Companhia, mas que esta tenha recebido em razão de uma oportunidade de negócio, por exemplo) ou desenvolvidos pela Companhia e que o colaborador e as partes interessadas venham a tomar conhecimento por qualquer forma, incluindo – mas não se limitando a – informações de natureza técnica, comercial, financeira, jurídica, estratégica, tecnológica, know-how, desenhos, modelos, dados, cadastros, especificações, relatórios, compilações, análises, previsões, estudos, reproduções, sumários, comunicados, fórmulas, patentes, dados financeiros e econômicos, informações relacionadas a clientes, fornecedores atuais ou potenciais, operações financeiras, planos comerciais, demonstrações ou planos financeiros, estratégias de marketing e outros negócios, contratos, produtos existentes ou futuros e quaisquer outras informações de propriedade da Companhia reveladas em confiança para o colaborador e para as partes interessadas.

Parentes: são considerados o cônjuge ou companheiro(a), avós, pais, filhos, tios, primos, sobrinhos, netos, enteados, padrasto, madrasta, genro e nora dos colaboradores e de partes interessadas, assim como do seu cônjuge ou companheiro(a).

Partes Interessadas: controladores, acionistas, conselheiros e membros dos comitês da Companhia.

Partes Relacionadas: qualquer pessoa, física ou jurídica, que **a)** direta ou indiretamente, por intermédio de apenas um ou mais intermediários: i) exerça o controle de fato ou compartilhado, for controlada ou estiver sobre o controle comum da Companhia; ou ii) de alguma forma detenha influência significativa sobre a Companhia; **b)** for coligada da Companhia, conforme Lei nº 6.404/1976 – Lei das Sociedades Anônimas (“Lei das S.A.”); **c)** for considerada pessoa-chave para a Marfrig, ou seja, aquela que exerça cargos de administração na Companhia, em suas controladas ou de seus controladores; **d)** seja, em relação a qualquer pessoa da alínea “a” a “c”: i) cônjuge ou companheiro; ii) ascendente consanguíneo, como – por exemplo – pais, avós, bisavós, etc. ou ascendente por afinidade, como padrastos, madrastas, sogro(as); iii) descendentes consanguíneos, como filhos, netos, etc. ou descendentes por afinidade, como enteados, noras, genros, etc. e iv) os colaterais até o segundo grau, consanguíneos ou não, como irmãos e cunhados, etc.; **e)** possa exercer influência relevante, ou seja, aquele que possui autoridade e responsabilidade pelo planejamento, direção e controle das atividades da Companhia, direta ou indiretamente, incluindo qualquer administrador (Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração, Diretoria Estatutária e demais diretores não estatutários); **f)** a Companhia tenha possibilidade de contratar em condições que não sejam as de independência que caracterizam as transações com terceiros alheios à Marfrig.

Terceiros: são diversas entidades e indivíduos que agem em nome de uma empresa, incluindo – mas não se limitando a – agentes, consultores, representantes de vendas, agentes aduaneiros, revendedores, subcontratados, franqueados, advogados, contadores ou intermediários similares.

3. OBJETIVO

Esta política tem como objetivos:

- Estabelecer diretrizes mínimas sobre situações que caracterizem conflito de interesses;
- Estabelecer orientações mínimas sobre o comportamento esperado dos colaboradores da Marfrig, das partes interessadas e dos terceiros agindo em nome da Companhia, bem como apresentar mecanismos de controles internos para prevenir e detectar eventuais situações que possam ser interpretadas como não conformidades.

4. PÚBLICO

Aplica-se em toda cadeia de valor, independentemente da localização geográfica. Assim, esta política é aplicável a todos os colaboradores da Companhia, partes interessadas e terceiros agindo em nome da Marfrig.

5. CONTEÚDO

Conflito de interesses não são questões limitadas à alta administração: qualquer colaborador da Companhia e partes interessadas podem enfrentar um conflito. O importante é ser capaz de identificar tais situações e aplicar as recomendações da Marfrig.

Todos os colaboradores e as partes interessadas devem evitar situações de conflito de interesses e devem desempenhar suas funções de maneira consciente e honesta.

Os colaboradores e as partes interessadas não devem abusar de suas posições, usar Informações confidenciais de forma imprópria para ganho pessoal ou de terceiro intermediário, nem ter nenhum envolvimento direto em nenhum negócio que seja conflitante com os interesses comerciais da Marfrig ou que, de alguma forma, comprometa sua independência e imparcialidade.



Caso algum colaborador se encontre em uma situação de conflito de interesses no âmbito de atuação da Companhia, tanto interna quanto externamente, é recomendável que não participe de qualquer ato decisório em pauta.

É dever dos membros do Conselho de Administração monitorar e administrar potenciais conflitos de interesses do próprio Conselho de Administração, da Diretoria e Conselho Fiscal, de forma a evitar o mau uso dos ativos da organização e, especialmente, abusos em transações entre partes relacionadas. Qualquer membro do Conselho de Administração, Diretoria e Conselho Fiscal que, por qualquer motivo, tiver interesse particular ou conflitante com o da Companhia em determinada deliberação deverá comunicar imediatamente o fato e abster-se, de participar das discussões e deliberações.

Para esclarecer, são exemplos de diretrizes para situações que caracterizam os conflitos de interesses:

- é recomendável que os colaboradores com relacionamento afetivo ou amoroso não trabalhem no mesmo departamento, ainda que sem relação de subordinação. Tais situações devem ser reportadas ao Departamento de Recursos Humanos da sua unidade;
- colaboradores que mantiverem relacionamento afetivo ou amoroso entre si não poderão, em conjunto, representar a

Companhia perante terceiros;

- os colaboradores, as partes interessadas e os seus parentes que detiverem participação em um cliente ou em um fornecedor da Companhia não devem se valer da sua posição para influenciar, privilegiar ou obter vantagens para si ou para as empresas nas quais tenham participação;
- os colaboradores, as partes interessadas e os seus parentes não devem adquirir ações de empresas, clientes ou fornecedores da Companhia, com base em informações privilegiadas;
- é expressamente proibido aos colaboradores e às partes interessadas fornecer e/ou disponibilizar, sob qualquer forma, informações confidenciais a terceiros sem prévia e expressa autorização;
- os recursos disponibilizados pela Companhia (tais como – mas sem limitação a – instalações, equipamentos, e-mail, telefonia) não devem ser utilizados para fins não corporativos;
- os colaboradores e as partes interessadas não deverão manifestar-se em nome da Companhia sem prévia e expressa autorização;
- os colaboradores e as partes interessadas não devem tomar para si, pessoalmente ou em benefício de outros, as oportunidades de negócio afins aos negócios praticados pela Companhia que lhes sejam apresentadas, e de competir – direta ou indiretamente – com a Companhia;
- os colaboradores e as partes interessadas não devem levar em consideração os seus interesses pessoais – diretos ou indiretos – na escolha de um fornecedor;
- os colaboradores não deverão influenciar em qualquer decisão relacionada ao processo de contratação de fornecedores, de colaboradores, indicados ou não, que sejam parentes e/ou partes relacionadas;
- os colaboradores e as partes interessadas que venham a contratar, empregar ou de qualquer modo solicitar, oralmente ou por escrito, qualquer terceiro que rotineiramente forneça bens e serviços para



a Companhia, para que lhe forneça bens ou lhe preste serviços pessoais, não poderão valer-se da sua posição para obter vantagens para si, parentes ou terceiros;

- os colaboradores que realizarem parcerias ou contratação de serviços com empresas ligadas às partes interessadas, não devem fazê-lo de forma a obter vantagens para si, parentes ou terceiros.

5.1. MECANISMOS DE CONTROLE

O Departamento de *Compliance* deverá, anualmente, realizar o monitoramento junto a todos os colaboradores com cargo superior ao gerencial e partes interessadas, de possíveis situações de conflito de interesses.

Os demais colaboradores deverão informar ao Departamento de *Compliance* por meio dos seus canais de comunicação, amplamente divulgados, possíveis situações de conflito de interesses relacionadas a si e/ou aos seus parentes.

Quando houver a contratação de um novo colaborador, o Departamento de Recursos Humanos deverá colher, na documentação de admissão, declaração expressa relativa à existência, ou não, de parentes trabalhando para a Companhia na condição de colaborador.

Caso o colaborador declare – durante o processo de contratação ou integração – a existência de parentes contratados pela Companhia na condição de colaborador, o Departamento de Recursos Humanos deverá monitorar tal conflito de interesses, evitando, desta forma, a existência de qualquer relação de subordinação direta ou indireta, a alocação de parentes no mesmo departamento, bem como a alocação de parentes em departamentos que tenham por objeto inspecionar, auditar, aprovar o trabalho dos parentes e que possa de alguma forma interferir na evolução salarial e profissional do colaborador.

- sempre que um colaborador se encontrar em uma situação de conflito de interesses e essa não tiver sido anteriormente comunicada, o colaborador deverá comunicar imediatamente tal fato ao Departamento de *Compliance* por meio dos seus canais de comunicação amplamente divulgados.

5.2. MEDIDAS DISCIPLINARES

Os colaboradores e as partes interessadas que tiverem confirmadas suas violações a esta política estarão sujeitos à extinção do relacionamento com a Companhia, bem como a quaisquer outras medidas reparadoras e jurídicas nos termos das leis e regulamentações aplicáveis, incluindo o Código de Ética e Conduta e a Política de Medidas Disciplinares.

6. DISPOSIÇÕES GERAIS

Quando observados potenciais conflitos entre as normas e diretrizes internas da Companhia, os colaboradores deverão orientar sua conduta considerando a norma ou diretriz mais restritiva.

7. STATUS DE CONFIDENCIALIDADE

Esta é uma política pública.





www.marfrig.com.br