

POLÍTICA DE INDICAÇÃO DE CONSELHEIROS, MEMBROS DE COMITÊS E DA DIRETORIA EXECUTIVA

1. Objetivos

Esta Política de Indicação de Conselheiros, Membros de Comitês e da Diretoria Executiva (“Política”) visa estabelecer as diretrizes, critérios e os requisitos mínimos a serem observados na determinação da composição de membros (i) do Conselho de Administração (“Conselho”); (ii) dos Comitês de Assessoramento do Conselho (“Comitês”); e (iii) da Diretoria Executiva (“Diretoria” e em conjunto “Administradores”) da Marfrig Global Foods S.A. (“Marfrig” ou “Companhia”), respeitando as demais normas internas da Companhia e de acordo com a Lei nº 6.404 de 15 de dezembro de 1976 (“Lei das S.A.”), o Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A.- Brasil, Bolsa, Balcão, e o Código de Melhores Práticas de Governança Corporativa do IBGC, bem como as normas gerais emitidas pela Comissão de Valores Mobiliários sobre o assunto, garantindo um ambiente transparente e ético, em alinhamento com as melhores práticas de governança de mercado.

2. Diretrizes Gerais de Indicação e Contratação

2.1 Indicação

A indicação dos Administradores disciplinados por esta Política, deverá observar os dispostos nos documentos, legislação e regulamentação mencionados na Cláusula 1 supra, assim como considerar os desafios e prioridades estratégicas da Companhia e a análise prévia das necessidades de cada órgão.

São requeridas as seguintes qualificações mínimas para ocupar cargo de membro do Conselho e dos Comitês, e da Diretoria: **(i)** não estar impedido por lei especial, ou condenado por crime falimentar, de prevaricação, propina ou suborno, concussão, peculato, contra a economia popular, a fé pública ou a propriedade, ou a pena criminal que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos; **(ii)** não ter sido declarado inabilitado por ato da Comissão de Valores Mobiliários; **(iii)** reputação ilibada; **(iv)** perfil diversificado, levando em conta conhecimentos, experiências, comportamentos, aspectos culturais, faixa etária e gênero, devendo constituir um grupo alinhado aos princípios, valores e Código de Ética e Conduta da Marfrig; **(v)** não ter interesse consideravelmente conflitante de natureza estrutural com a Companhia, salvo, quando aplicável, dispensa da Assembleia Geral; e **(vi)**

não ocupar cargos em sociedades que possam ser consideradas significativamente concorrentes no mercado, em especial em conselhos consultivos, de administração ou fiscal, salvo quando ocorrer dispensa pela Assembleia Geral, e para os cargos da Diretoria.

Além disso, para os membros do Conselho e Comitês, devem ser consideradas as seguintes características e competências: **(i)** relevante experiência profissional; **(ii)** visão estratégica; **(iii)** disponibilidade de tempo para o exercício da função; **(iv)** capacidade de comunicação; e **(v)** capacidade de trabalhar em equipe.

2.2 Contratação

Os procedimentos de contratação devem ser implementados pela área de Recursos Humanos, que deverá solicitar todos os documentos necessários à contratação dos candidatos. O Comitê de Remuneração, Governança Corporativa e Recursos Humanos (“Comitê de RH”) será o órgão competente para análise da aderência das indicações e para fazer eventuais recomendações no que diz respeito à indicação dos Administradores. Feito isso, o Comitê de RH deverá enviar tal análise ao Conselho de Administração da Companhia que, por sua vez, avaliará a aderência ou não do candidato.

Cabe à área de Recursos Humanos receber e arquivar as avaliações e indicações para Conselheiros, Membros de Comitês e a Diretoria Executiva da Companhia. A área de Recursos Humanos terá a responsabilidade de enviar ao Comitê de RH, todo o material necessário para que o Comitê possa realizar a análise indicada acima.

A área de Compliance conduzirá os *backgrounds checks* e análises reputacionais dos candidatos às referidas áreas, cabendo ao Departamento Jurídico esclarecer dúvidas em relação aos aspectos legais relacionados à contratação destes.

Sem prejuízo do disposto nesta Política, os indicados para os cargos de membros do Conselho, da Diretoria e dos Comitês também estarão sujeitos a diretrizes e requisitos próprios estabelecidos nos respectivos regimentos internos e/ou que venham a ser aprovados pelo Conselho.

3. Composição do Conselho de Administração, dos Comitês e Diretoria Executiva

O Conselho de Administração, os Comitês e Diretoria Executiva devem ser compostos por profissionais altamente qualificados, levando em conta conhecimentos, experiências, comportamentos, aspectos culturais, raciais, étnico, faixa etária e gênero, devendo constituir um grupo comprometido e alinhado com a missão, princípios e valores éticos da Marfrig.

No processo de seleção de candidatos serão considerados todos os perfis dentro das capacidades estabelecidas para o cargo como a formação e experiência profissional, a complementariedade de competências e disponibilidade de tempo para o exercício do cargo, para permitir que a Companhia se beneficie da pluralidade de argumentos e de um processo de tomada de decisão com maior qualidade e segurança.

Os candidatos aos cargos devem declarar possíveis conflitos ou impedimentos para análise da Diretoria de Compliance ou demais áreas e órgãos competentes. Os candidatos também devem reportar quaisquer relacionamentos com Agentes Públicos, PPEs e/ou Pessoas Vinculadas a Agentes Públicos.

4. Indicação dos Membros do Conselho de Administração, dos Comitês e Diretoria Executiva

Salvo regra expressa em sentido contrário, a indicação de candidatos ao Conselho de Administração poderá ser feita pela Administração da Companhia, ou na forma da lei, respeitado os critérios estabelecidos nesta Política, na regulamentação e legislação aplicável, e serão aprovadas pela Assembleia Geral da Companhia.

A indicação de Membros de Comitês e da Diretoria Executiva será realizada e aprovada pelo Conselho de Administração da Companhia, respeitado os critérios estabelecidos nesta Política e na regulamentação e legislação aplicável.

Além disso, o processo de indicação e seleção dos Conselheiros, Membros de Comitês e Diretores Executivo poderá contar com o auxílio e/ou participação de terceiros.

5. Independência dos Conselheiros, Membros de Comitês e Diretoria Executiva.

Os membros eleitos devem atuar no melhor interesse da Companhia, independentemente do acionista, grupo acionário, administrador ou parte interessada que o tenha indicado para o cargo.

Além disso, os Conselheiros, Membros de Comitês e a Diretoria Executiva devem atuar de forma imparcial e técnica, sem a influência de terceiros, como relacionamentos pessoais ou profissionais, observando os aspectos éticos e legais exigidos à execução de suas atividades.

6. Avaliação de Desempenho

A composição e o desempenho do Conselho, dos Comitês e da Diretoria deverão ser avaliados, no mínimo, anualmente, com o objetivo de examinar, dentre outras questões, a participação e as contribuições dos membros no exercício de seus mandatos, assim como a diversidade e a complementaridade dos órgãos e sua aderência à presente Política.

A avaliação de desempenho referida nesta Cláusula 6 deverá ser conduzida conforme descrição do Formulário de Referência da Companhia, sob coordenação do Comitê de RH, considerando critérios ambientais, sociais e de governança ("ESG").

7. Reeleição dos Conselheiros, Membros de Comitês e Diretoria Executiva.

A proposta de indicação de reeleição dos membros do Conselho, Comitês e Diretoria Executiva deverá considerar os resultados da Avaliação de Desempenho dos

membros durante o período, sua experiência, participação, contribuição, assiduidade nas reuniões durante o mandato anterior, a eficiência do órgão e a complementaridade de suas funções, bem como apontar eventuais pontos de melhoria em sua composição.

8. Disposições Gerais

Esta Política poderá ser alterada, sempre que necessário, por deliberação do Conselho, observado que quaisquer alterações deverão ser divulgadas ao mercado na forma prevista na legislação e regulamentação aplicáveis.

No caso de conflito entre as disposições desta Política e do Estatuto Social, prevalecerá o disposto no Estatuto Social e, em caso de conflito entre as disposições desta Política e da legislação vigente, prevalecerá o disposto na legislação vigente.

Caso qualquer disposição desta Política venha a ser considerada inválida, ilegal ou ineficaz, essa disposição será limitada, na medida do possível, para que a validade, legalidade e eficácia das disposições remanescentes desta Política não sejam afetadas ou prejudicadas.

9. Vigência

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração da Companhia.