

# 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, complementariedade de experiências, comportamentos, aspectos culturais, faixa etária, gênero, orientação sexual, cor ou raça e inclusão de pessoa com deficiência, 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.