

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.

POLICY FOR THE APPOINTMENT OF THE BOARD OF DIRECTORS, COMMITTEE MEMBERS AND EXECUTIVE BOARD

1. Purposes

This Policy for the indication of Board of Directors, Committee Members and Executive Board ("Policy") aims to establish the guidelines, criteria and minimum requirements to be observed in determining the composition of members for (i) Board of Directors ("Board"); (ii) of the Board Advisory Committees ("Committees"); and (iii) of the Statutory Board ("Executive Board" and jointly "Managers") of Marfrig Global Foods S.A. ("Marfrig" or "Company"), respecting the Company's other internal rules and in accordance with Law No. 6.404 of December 15, 1976 ("Corporate Law"), the New Market Regulation of B3 S.A. - Brasil, Bolsa, Balcão, and the IBGC's Corporate Governance Best practices Code, as well as the general rules issued by the Securities Commission on the subject, ensuring a transparent and ethical environment, in line with best practices of market governance.

2. General guidelines for Appointment and Contracting

2.1 indication

The appointment of Managers governed by this Policy shall observe the provisions in documents, legislation and regulations mentioned in Clause 1 above, as well as consider the strategic challenges and priorities of the Company and the prior analysis of the needs of each body.

The following minimum qualifications are required to be in the position of a member of the Board and the Committees, and of the Executive Board: **(i)** not be prevented by special law, or convicted by bankruptcy crime, malfeasance, graft or bribery, concussion, embezzlement, against the welfare, the public faith or property, or the criminal penalty which, although temporarily, prevents the access to public office; **(ii)** has not been declared disqualified by the Securities Commission; **(iii)** an unblemished reputation; **(iv)** diversified profile, taking into account knowledge, complementarity of experiences, behaviors, cultural aspects, age group, gender, sexual orientation, color or race, and inclusion of people with disabilities constituting a group aligned with Marfrig's principles, values and Code of Ethics and Conduct; **(v)** have no substantially conflicting interest of a structural type with the Company, except, where applicable, exemption from the General Meeting; And **(vi)** not hold

positions in companies that can be considered as significant competitors in the market, in particular in advisory, administrative or tax councils, except when the General Assembly waives, and for the positions of the Executive Board.

Moreover, for members of the Board and Committees, the following characteristics and skills shall be considered: **(i)** relevant professional experience; **(ii)** strategic vision; **(iii)** availability of time to exercise the function; **(iv)** communication capacity; and **(v)** ability to work as a team.

2.2 Hiring

The contracting procedures should be implemented by the Human Resources area, which should request all documents necessary for the hiring of candidates. The Compensation, Corporate Governance and Human Resources Committee (“HR Committee”) will be the body in charge for the analysis of adherence to the indications and for making any recommendations regarding the appointment of the Managers. In doing so, the HR Committee shall submit such an analysis to the Company's Board of Directors, which in turn will assess the candidate's adherence or not.

The Human Resources area is liable for receiving and archiving the assessments and indications to the Company's Board of Directors, Committee Members and the Executive Board. The Human Resources area will have the responsibility to send to the HR Committee all material necessary for the Committee to perform the analysis indicated above.

The Compliance area will carry out background checks and reputational analyses of candidates for these areas, and the Legal Department is liable for clarifying doubts regarding the legal aspects related to the hiring thereof.

Notwithstanding the provisions of this Policy, those indicated to the positions of members of the Board, the Executive Board and the Committees shall also be subject to guidelines and requirements established in their respective internal regulations and/or approved by the Board.

3. Composition of the Board of Directors, Committees and Executive Board

The Board of Directors, the Committees and Executive Board shall be made up by highly qualified professionals, considering knowledge, experiences, behaviors, cultural, racial aspects, ethnic group, age group and gender, and should be a committed group and aligned with Marfrig's mission, principles and ethical values.

In the process of selecting candidates, all profiles within the skills established for the job will be considered as training and professional experience, complementary skills, and availability of time for the job, to allow the Company to benefit from the plurality of arguments and decision-making processes with higher quality and safety.

Candidates for positions shall declare possible conflicts or hindrances for review by the Compliance Board or other areas and bodies in charge. Candidates should also report any relationships with Public Agents, PPEs, and/or Persons linked to Public Agents.

4. Appointment of the members of the Board of Directors, Committees and Executive Board

Except as otherwise expressly stated, the appointment of candidates to the Board of Directors should be made by the Company's Administration, or pursuant to the law, in compliance with the criteria set forth in this Policy, in the applicable regulations and legislation, and shall be approved by the General Meeting of the Company.

The appointment of the Committee Members and Executive Board shall be made and approved by the Board of Directors of the Company, in compliance with the criteria set forth in this Policy and in the applicable regulations and legislation.

In addition, the process of indicating and selecting the Committee Members and Executive Directors should rely on the assistance and/or participation of third parties.

5. Independence of the Board of Directors, Committee Members and Executive Board.

Elected members must act in the best interest of the Company, independently from the shareholder, shareholder group, administrator or interested party who has indicated him/her for the position.

In addition, the Board of Directors, Committee Members and the Executive Board shall act in an impartial and technical manner, without the influence of third parties, such as personal or professional relationships, observing the ethical and legal aspects required to carry out their activities.

6. Performance Evaluation

The composition and performance of the Board, Committees and Executive Board shall be evaluated at least annually, aiming at examining, among other matters, the participation and contributions of members in the exercise of their tenure, and the diversity and complementarity of bodies and their adherence to this Policy.

The performance evaluation referred to in this Clause 6 shall be carried out in accordance with the description of the Company's Reference Form, under the coordination of the HR Committee, considering environmental, social and governance criteria ("ESG").

7. Reelection of the Board of Directors, Committee members and Executive Board.

The proposal to indicate re-election of the members of the Board, Committees and Executive Board shall consider the results of the Performance Assessment of the members during the period, their experience, participation, contribution, attendance at meetings during the previous term of office, the efficiency of the body and the complementarity of their functions, as well as pointing out any points of improvement in its composition.

8. Miscellaneous

This Policy should be amended, where necessary, by Board's decision, however any changes should be disclosed to the market in the manner provided for in the applicable legislation and regulations.

In the event of a conflict between the provisions of this Policy and the Bylaws, the provisions of the Bylaws shall prevail and, in the event of a conflict between the provisions of this Policy and the legislation in force, the provisions of the legislation in force shall prevail.

If any provision of this Policy is found to be invalid, illegal or ineffective, such provision shall be limited, as far as possible, so that the validity, legality and effectiveness of the remaining provisions of this Policy are not affected or impaired.

9. Validity

This Policy shall enter into force on the date of its approval and should only be modified by determination of the Board of Directors of the Company.