

# Código de conduta

Assumindo os nossos valores e integridade



# Carta do Diretor Executivo



Para a equipa Marel, o nosso sucesso ao longo dos anos baseia-se no trabalho árduo e no compromisso inabalável com a honestidade e integridade em tudo o que fazemos. O ambiente de negócios atual é complexo e muito mudou nos últimos anos, mas uma coisa que nunca mudou é a nossa firme convicção de que manter a nossa forte reputação depende de cada um de nós, como uma equipa unida, cada um de nós ser pessoalmente responsável pela nossa conduta.

Um passo importante no cumprimento das nossas responsabilidades quotidianas é estarmos atentos aos nossos compromissos uns com os outros, com os nossos clientes, com os nossos parceiros de negócio e com as comunidades locais onde trabalhamos e vivemos.

Gostaria, portanto, de aproveitar esta oportunidade para apresentar o nosso Código de Conduta recentemente revisto. O Código oferece informações sobre as nossas responsabilidades profissionais, o que inclui cumprir a lei e utilizar o nosso bom senso todos os dias.

Naturalmente, este Código não pode responder a todas as perguntas nem abordar todas as situações. Por essa razão, temos recursos disponíveis para responder a perguntas e acompanhar quando ocorrem problemas. Se não tiver a certeza do que fazer em determinadas circunstâncias ou se estiver preocupado(a) com violações do Código, das nossas políticas ou regras, é responsável por se exprimir. Para que um problema seja resolvido, é necessário, em primeiro lugar, identificá-lo. É muito simples: se tiver tem uma pergunta, ou pensar que pode haver uma violação: intervenha.

Tenho a máxima fé na integridade do nosso pessoal. Estou confiante de que o nosso compromisso e cumprimento da ética e da regulamentação não só nos permitirá ter sucesso hoje, como também contribuirá para o sucesso a longo prazo da nossa empresa. Ao trabalharmos juntos, guiados por este Código de Conduta, estou convencido de que alcançaremos os nossos objetivos e nos orgulharemos de como os alcançamos.

**Obrigado.**

Cumprimentos,  
*Ární Oddur Þórðarson, Diretor Executivo da Marel*

# Índice

## 4 — O nosso código de conduta

- 5 O que significa e como o devemos aplicar?
- 7 Os nossos valores - definir o carácter da nossa empresa
- 9 Denúncia de irregularidades - agir sempre relativamente a qualquer preocupação

## 10 — O nosso compromisso com a nossa empresa e uns com os outros

- 11 Fomentar a diversidade, a igualdade de oportunidades e o respeito mútuo
- 13 Manter um ambiente de trabalho seguro e saudável
- 16 Promover a comunicação aberta e regular
- 17 Utilizar as redes sociais de forma responsável
- 18 Falar em nome da Marel

## 19 — O nosso compromisso com os nossos clientes e o mercado

- 20 Fazer negócios com práticas comerciais justas
- 22 Fornecer produtos de qualidade, seguros e fiáveis
- 24 Cumprir as nossas promessas aos nossos clientes
- 24 Estabelecer relações com parceiros comerciais
- 26 Cumprir as leis antimonopólio e de concorrência

## 29 — O nosso compromisso com os nossos acionistas

- 30 Cumprir a legislação aplicável
- 30 Manter registos financeiros rigorosos e completos
- 32 Evitar conflitos de interesse
- 34 Respeitar as regras sobre o abuso de informação privilegiada
- 36 Proteger a nossa propriedade intelectual e informação confidencial
- 37 Utilizar as tecnologias da informação e outros recursos de forma responsável
- 39 Praticar a cibersegurança

## 41 — O nosso compromisso com os nossos parceiros, comunidades e o ambiente

- 42 Preservar o anti-suborno e a anticorrupção
- 44 Cumprir as leis e sanções comerciais (importação/exportação)
- 46 Combate ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo
- 47 Respeito pela propriedade intelectual, informação confidencial e privacidade
- 48 Responsabilidade empresarial

## 51 Formas de denunciar preocupações - denúncia de irregularidades

## 52 Aprovação e emendas

## 52 Contactos principais

**Este índice é interativo.** Clicando no campo de texto, chega diretamente ao tópico desejado. Pode voltar ao índice a partir de qualquer página, clicando no campo de texto na área superior direita.



## O nosso código de conduta

A visão da Marel baseia-se na forte convicção de que podemos criar valor económico e ter um impacto social positivo ao mesmo tempo: em parceria com os nossos clientes, estamos a transformar a forma como os alimentos são processados. A nossa visão é a de um mundo em que alimentos de qualidade são produzidos de maneira sustentável e acessível.

Esta visão reflete-se no nosso modelo de negócio, que se baseia na unidade, conhecimento e talento dos nossos funcionários, e é impulsionado pela inovação, penetração no mercado e excelência operacional.

O objetivo deste Código é apoiar essa visão. Expressa quem somos e o que esperamos uns dos outros e dos nossos parceiros. É um mapa ético e prático para nos orientar.

**Não cria quaisquer direitos legais para nenhum cliente, parceiro comercial, concorrente, acionista ou qualquer outro terceiro.**

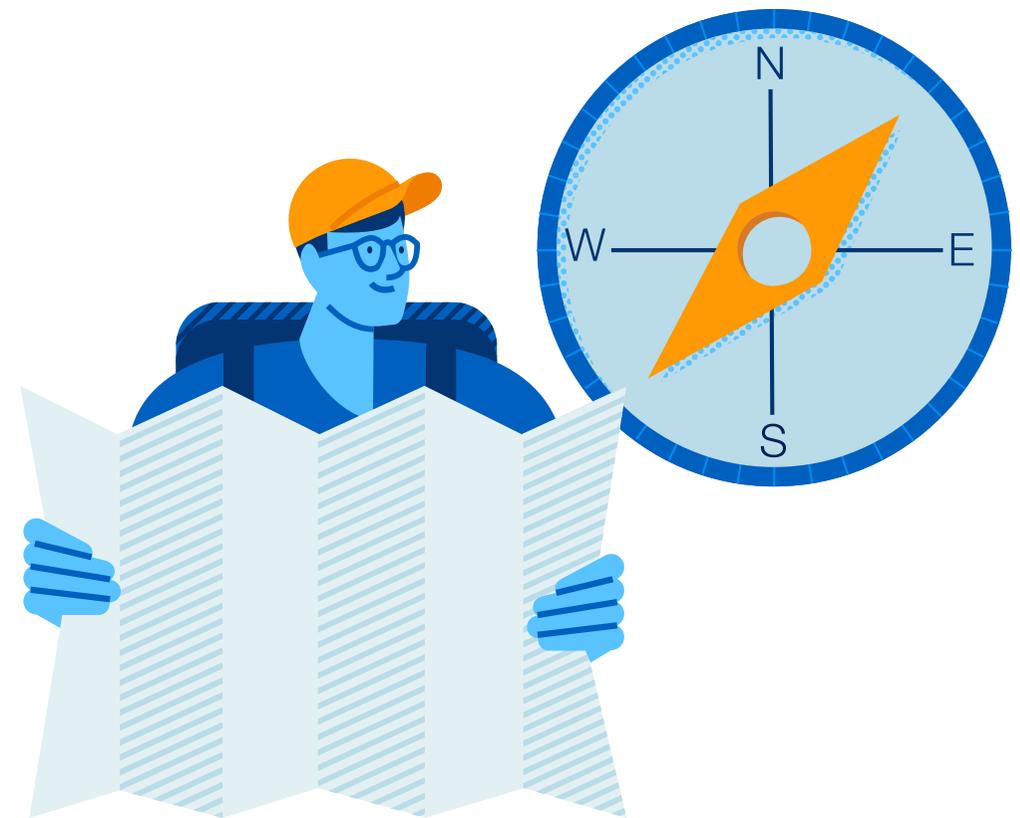
## O que significa e como o devemos aplicar?

O nosso Código fornece-nos orientação sobre como trabalhar e agir de acordo com o nosso propósito, os nossos valores e os mais elevados padrões de integridade. O Código ajuda-nos também a cumprir a lei e as políticas e princípios éticos da Marel.

**O nosso Código aplica-se a todos os membros da nossa família global** incluindo consultores, fornecedores, vendedores, empreiteiros e outros parceiros comerciais. Os parceiros comerciais servem como uma extensão da Marel e espera-se que respeitem o espírito do nosso Código, bem como quaisquer disposições contratuais aplicáveis, quando trabalham em nosso nome. Se for um dos nossos parceiros comerciais, pedimos-lhe que se familiarize com o Código e com as suas obrigações contratuais, de forma a cumpri-las integralmente.

Se gere os nossos parceiros comerciais, é responsável por comunicar as nossas normas e garantir que são compreendidas. Se um parceiro de negócios não cumprir as nossas exigências éticas e de conformidade ou as suas obrigações contratuais relacionadas, isso pode resultar na rescisão do seu contrato.

Embora promovamos a diversidade e respeitemos as diferenças culturais, se um costume ou prática comercial local violar o nosso Código, temos de seguir o Código. Se algo permitido ou exigido pelo nosso Código violar a lei local, temos de seguir a lei local.



Nas raras circunstâncias em que parece que o Código está em conflito com a legislação local, entre em contacto com a **Equipa Jurídica** ou o(a) **Responsável pela conformidade** para obter orientação.

Neste espírito, a administração local é livre para especificar mais regras locais de conduta empresarial. Leia também os seus **Manuais do Funcionário** Marel locais, que lhe fornecem uma boa visão geral das regras e políticas locais.

## O que significa e como o devemos aplicar?

*Respeita o  
nosso pessoal,  
acionistas,  
clientes e  
parceiros?*

*Cumpra as  
nossas políticas?*

**É legal?**

*Reflete os  
valores e  
princípios  
éticos da  
Marel?*

**Se alguma vez se confrontar com um dilema ético e não tiver a certeza do que fazer, coloque-se estas perguntas:**

Se a resposta a qualquer uma delas for "não", **não o faça**. Se continuar em dúvida, peça ajuda adicional ao(à) Responsável pela Conformidade ([compliance.officer@marel.com](mailto:compliance.officer@marel.com)).

Se não tiver a certeza se uma atividade está em conformidade com o nosso Código, então tente analisá-la com alguém - pode ser com o(a) seu(sua) gestor(a), um colega de confiança ou alguém dos Recursos Humanos. Queremos **que nos diga** se as suas preocupações não forem abordadas.

A Marel acredita que se pode falar sobre condutas responsáveis de uma forma informal, com o foco na melhoria. No entanto, as violações dos requisitos estabelecidos no nosso Código podem conduzir a ações disciplinares internas e, em casos graves, a despedimentos ou mesmo a ações penais.





## Os nossos valores - definir o caráter da nossa empresa

Os nossos valores pessoais refletem quem somos e o que defendemos. Da mesma forma, os valores da Marel são ideais e normas comuns que todos nós nos esforçamos por respeitar e que nos motivam. Um conjunto comum de valores une-nos, refletindo a forma como nos queremos comportar e porquê. Dá-nos um rumo e oferece-nos soluções quando somos confrontados com a adversidade.

Quando todos na Marel se comprometerem com estes valores e padrões, ganharemos e manteremos a confiança dos nossos clientes, acionistas, investidores, comunidades e parceiros comerciais.

## Os nossos valores - definir o carácter da nossa empresa



### **Unidade**

Pessoas diversas,  
a trabalhar em parceria  
Estamos unidos  
no nosso sucesso



### **Excelência**

Equipas empenhadas,  
alcançando resultados  
nos quais pode confiar  
A excelência é o que  
nos diferencia



### **Inovação**

Pessoas dinâmicas,  
que demonstram  
ambição  
A inovação impulsiona  
o valor que criamos

## Denúncia de irregularidades - agir sempre relativamente a qualquer preocupação

Cada dia é uma oportunidade de nos empenharmos na excelência, mas só o podemos fazer se todos pudermos falar sobre as coisas que podem ser melhores e expressar preocupações. Devemos todos responsabilizar-nos uns aos outros pelos nossos valores, e encorajamo-lo(a) a falar sobre quaisquer preocupações que tenha.

Se observar um comportamento ilegal ou que viole os princípios deste Código, comunique suas preocupações ao seu gestor(a) imediato. Se tiver dificuldade em comunicar ao seu gestor(a) imediato, então as suas preocupações podem ser dirigidas aos Recursos Humanos, ou diretamente ao(à) **Responsável de conformidade**. Também pode entrar em contato com o(a) Auditor(a) Interno da Marel (o contato pode ser encontrado na última página deste Código), ou pode usar a **plataforma de denúncia** da Marel.

Ninguém que faça qualquer tipo de denúncia de boa-fé será penalizado por ter falado. A Marel protegerá sempre o seu anonimato tanto quanto legalmente possível. Em questões graves, pode ser necessário revelar as declarações que faz; por conseguinte, é geralmente melhor ter uma conversa verbal antes de se comprometer com algo por escrito.

Para mais detalhes sobre denúncias na Marel, consulte a secção **Formas de denunciar preocupações - denúncia de irregularidades**.





## O nosso compromisso com a nossa empresa e uns com os outros

Respeito, segurança e comunicação aberta são vitais para manter uma força de trabalho empenhada, inclusiva e com alto desempenho. A aplicação dos nossos valores de unidade, inovação e excelência em tudo o que fazemos permite-nos demonstrar este compromisso.

### Unidade

Celebramos a diversidade, acolhendo todos, independentemente do sexo, nacionalidade, idade, capacidade física ou quaisquer outros aspetos da diversidade. Para estarmos unidos no nosso sucesso, é essencial que todos os nossos funcionários se sintam incluídos e valorizados.



### Inovação

Reconhecemos que a diversidade é um motor de inovação e inclusão que garante que acolhemos todo o potencial e contribuição de todos os funcionários.



### Excelência

Uma mão-de-obra diversificada e inclusiva cria equipas de alto desempenho que tomam melhores decisões, produzem produtos e serviços de alta qualidade para os nossos clientes e trazem à vida a nossa visão de um mundo onde os alimentos de qualidade são produzidos de forma sustentável e acessível.

## Fomentar a diversidade, a igualdade de oportunidades e o respeito mútuo

### Os nossos valores

A Marel agrega indivíduos de todo o mundo, com uma grande variedade de origens, aptidões e culturas. A combinação desta riqueza de talentos e recursos cria "uma Marel" - a equipa diversificada e dinâmica que impulsiona consistentemente os nossos resultados.

### Os nossos valores em ação

Os nossos colegas de trabalho, clientes, acionistas e parceiros comerciais têm o direito de ser respeitados, e devem ser valorizados independentemente das diferenças. Promovemos leis que proíbem a discriminação e tomamos decisões relacionadas com o emprego (tais como recrutamento, contratação, compensação e benefícios, acesso à formação, promoção, despedimento ou reforma) com base nas capacidades individuais das pessoas.

Temos também uma política de tolerância zero para ameaças, intimidação, assédio, agressões e atos de violência. Estes comportamentos são inaceitáveis e não serão tolerados.

## Fomentar a diversidade, a igualdade de oportunidades e o respeito mútuo

# E se ?

"Um dos meus colegas de trabalho envia e-mails com piadas e comentários depreciativos sobre as mulheres. Deixam-me desconfortável, mas mais ninguém se queixou deles. O que devo fazer?"

→ Notifique o seu gestor(a) ou alguém dos Recursos Humanos. Enviar este tipo de piadas, seja sobre mulheres, pessoas de diferentes nacionalidades ou grupos não dominantes, viola os nossos valores, bem como as nossas normas sobre diversidade, assédio e discriminação e as nossas políticas sobre a utilização do e-mail. Ao não fazer nada, está a tolerar discriminação e convicções que corroem seriamente o ambiente de equipa que pretendemos criar. Cria um ambiente de trabalho tóxico e terá um impacto negativo no bem-estar e na saúde mental de outras pessoas.



## Manter um ambiente de trabalho seguro e saudável

### Os nossos valores: Excelência

Manter um ambiente de trabalho seguro e saudável é parte integrante de tudo o que fazemos, pelo que estamos empenhados em criar um local de trabalho seguro, saudável e livre de lesões e em melhorar a qualidade de vida e o bem-estar dos nossos funcionários.

### Os nossos valores em ação

As nossas normas e orientações em matéria de saúde, segurança e ambiente são concebidas para prevenir qualquer impacto ambiental adverso, para gerir riscos e para promover a saúde e o bem-estar. O nosso objetivo é trabalhar num ambiente limpo, seguro e saudável e tomamos as medidas necessárias para cumprir o nosso objetivo de **Dano Zero (Zero Harm)**.

i

### O que é o Dano Zero?

É objetivo de toda a nossa empresa criar um ambiente de trabalho seguro e saudável para os nossos funcionários e produtos seguros e saudáveis para os nossos clientes.

VO nosso objetivo é consistentemente zero lesões, zero doenças e zero incidentes ambientais e de clientes

## Manter um ambiente de trabalho seguro e saudável

# Dano Zero

 **Mais informações** Política Global de Saúde, Segurança e Ambiente

Encorajamos todas as pessoas a manifestar-se se identificarem um problema ou testemunharem qualquer acidente ou quase acidente, quer seja num local Marel, cliente ou parceiro de negócios. Pode abordar as preocupações de segurança com o seu gestor(a), com os Recursos Humanos, HSE e/ou com a gestão de instalações locais e pode fazê-lo sem receio de represálias.

Se precisar de recursos adicionais para ajuda, contacte o seu gestor, o fornecedor local de Saúde Ocupacional ou o Gestor Global HSE.

### **A nossa viagem para o Dano Zero inclui:**

- Proporcionar aos nossos funcionários uma aprendizagem contínua, incluindo formação e informação regular sobre segurança e saúde.
- Assegurar que as saídas de emergência estão claramente marcadas, iluminadas e desobstruídas.
- Realização de exercícios de evacuação e teste de alarmes de incêndio com regularidade.
- Proporcionar acesso a instalações sanitárias limpas, água potável e armazenamento de alimentos em todas as nossas instalações.
- Garantir que o alojamento, quando fornecido, é limpo e seguro e satisfaz as necessidades básicas dos trabalhadores.

### **Faça a sua parte, sempre**

- Estabeleça os seus próprios padrões elevados de saúde, segurança e proteção ambiental e espere o mesmo dos outros.
- Certifique-se de que compreende e está atualizado(a) sobre os requisitos de saúde e segurança da sua função e procure apoio, se necessário.
- Pare o trabalho se achar que não é seguro, nem para si nem para outras pessoas.
- Intervenha e fale com o seu gestor(a) se tiver preocupações de que uma ação ou decisão possa resultar no não cumprimento das nossas políticas, normas e requisitos.

## Manter um ambiente de trabalho seguro e saudável

"E se um fornecedor cometer uma violação das nossas normas externamente?"

Os fornecedores devem seguir as mesmas políticas e procedimentos de saúde, segurança e proteção que os funcionários, mesmo quando trabalham fora das instalações?"".

→ Absolutamente. Os gestores são responsáveis por comunicar as nossas normas aos fornecedores e outros parceiros comerciais e por garantir a sua compreensão. Se um fornecedor externo não corresponder às nossas expectativas de saúde, segurança e proteção, pode resultar na rescisão do seu contrato.

"O que faço se pensar que a minha parte do negócio está a infringir a legislação ambiental nacional?"

→ Discuta as suas preocupações com o seu gestor(a). Também pode obter apoio do seu Gestor de HSE local ou global ou dos Recursos Humanos.

# E se ?

"Suspeito que os procedimentos de segurança estão a ser comprometidos na minha área. O que devo fazer?"

→ Os procedimentos de segurança nunca devem ser comprometidos. Deve começar por falar com o seu gestor(a). Se se sentir incapaz de falar com o seu gestor(a), fale com o nível de gestão seguinte, o(a) nosso(a) Gestor(a) Global HSE, ou os Recursos Humanos.

"Estou stressado(a) com a minha carga de trabalho. Onde posso conseguir ajuda?"

→ Fale das suas preocupações com o seu gestor(a). Também pode obter apoio do seu fornecedor local de Saúde Ocupacional ou dos Recursos Humanos.

### **Unidade**

As nossas relações baseiam-se na confiança e na integridade.



## **Promover a comunicação aberta e regular**

### **Os nossos valores: Unidade**

A comunicação aberta e respeitosa ajuda a reforçar o trabalho em equipa, difundir conhecimentos e criar um ambiente construtivo.

### **Os nossos valores em ação**

Encorajamos os nossos funcionários a partilhar ativamente as suas opiniões e a interagir abertamente uns com os outros de forma a promover a honestidade, mas também a respeitar o direito de privacidade uns dos outros.

Como a comunicação não pode existir sem confiança, partilhamos vitórias e fazemos críticas construtivas de forma discreta.

Também reconhecemos que a comunicação regular e mútua entre os gestores e as suas equipas é a chave para o sucesso da empresa. Os funcionários têm direito a avaliações do seu desempenho, para acompanhar o seu progresso e, quando apropriado, planos de desenvolvimento futuro.



## Utilizar as redes sociais de forma responsável

### **Os nossos valores: Excelência**

Trabalhamos para promover comunicações on-line honestas e autênticas, deixando claro que as nossas ideias são as nossas, e não as da Marel. Ao fazê-lo, ajudamos a proteger a nossa empresa e uns aos outros.

### **Os nossos valores em ação**

Tenha cuidado ao escrever comunicações que possam ser publicadas on-line. Se participa em grupos de discussão na Internet, blogues, sites de redes sociais ou outras comunicações eletrónicas, mesmo sob um pseudónimo, nunca dê a impressão de que está a falar em nome da Marel.

Se acredita que foi publicada uma falsa declaração sobre a nossa empresa, não publique ou partilhe informações não públicas, mesmo que a sua intenção seja "corrigir a situação". A sua publicação pode ser mal interpretada, iniciar falsos rumores ou pode ser imprecisa ou enganosa ou pode mesmo ter um impacto no preço das nossas ações. Isto seria prejudicial para os nossos acionistas e poderia violar as leis estritas que regem a forma como a informação é divulgada pelas empresas cotadas na bolsa.

**Em vez disso, entre em contacto com [Comunicações Globais](#) .**

## Falar em nome da Marel

### Os nossos valores: Excelência

Sabemos que tudo o que dizemos sobre a Marel pode afetar a nossa empresa. Esforçamo-nos para enviar uma mensagem clara que ajude a proteger a nossa reputação, colegas de trabalho e marca.

### Os nossos valores em ação

Temos de ter uma voz consistente ao fazer divulgações ou dar informações ao público. Por esta razão, é importante que apenas as pessoas autorizadas falem em nome da Marel. As comunicações com investidores, analistas de ações e outros membros da comunidade financeira devem ser encaminhadas para o(a) Diretor(a) de Relações com Investidores. As comunicações com os meios de comunicação social devem ser encaminhadas para

### Comunicações Globais.

### Além disso, evite:

- Dar discursos públicos, escrever artigos para revistas profissionais ou outras comunicações públicas que se relacionem com a Marel sem a devida aprovação da administração.
- Utilizar o seu título ou afiliação fora do seu trabalho para a Marel sem que seja claro que a utilização é apenas para identificação.
- Convites para falar 'off the record' a jornalistas ou analistas que lhe pedem informações sobre a Marel ou os seus clientes ou parceiros comerciais.

 *Mais informações Comunicações Globais*

i

Como empresa pública, a Marel está empenhada em cumprir as suas obrigações de divulgação integral, justa e atempada em relatórios e documentos que descrevem os nossos resultados comerciais e financeiros e outras comunicações públicas.





## O nosso compromisso com os nossos clientes e o mercado

O nosso sucesso é orientado pelo nosso compromisso com os nossos clientes, e o nosso compromisso com a excelência. Demonstramos esse compromisso trabalhando de forma justa e legal, produzindo produtos seguros e de qualidade e cumprindo as nossas promessas.

O nosso negócio é construído com parcerias e confiança. Todas as formas de comportamento empresarial antiético estão proibidas.



## Fazer negócios com práticas comerciais justas

### Os nossos valores

A nossa reputação depende não só do nosso sucesso financeiro, mas também de como tratamos as pessoas com quem lidamos todos os dias.

### Os nossos valores em ação

Cada funcionário é responsável por lidar de forma justa com os nossos clientes, parceiros comerciais, concorrentes e funcionários.

### Ninguém se deve aproveitar de ninguém:

- Manipulação
- Dissimulação
- Abuso de informação privilegiada
- Deturpação de fatos materiais

## Fazer negócios com práticas comerciais justas

# E se ?

"Estou a preparar materiais promocionais e quero destacar um potencial benefício de um dos nossos produtos. Ainda não é suportado por investigação significativa, mas acredito que seja verdade. Posso incluí-lo mesmo assim?"

→ Não, protegemos os nossos clientes (e a nossa marca) fornecendo sempre informações atualizadas e validadas. Espere até que o benefício possa ser comprovado antes de o utilizar para fins publicitários.



### Excelência

Conseguimos resultados nos quais os nossos clientes podem confiar.

## Fornecer produtos de qualidade, seguros e fiáveis

### Os nossos valores: Inovação

O nosso compromisso com a segurança e a qualidade permitiu-nos ganhar a confiança dos nossos clientes enquanto os ajudamos a ganhar uma vantagem competitiva nos seus setores.

### Os nossos valores em ação

Não só procuramos fornecer aos nossos clientes produtos e serviços que satisfaçam as suas necessidades, mas também conceber, adquirir, fabricar e vender produtos que sejam seguros, fiáveis e ambientalmente sustentáveis.

### Cumprimos os mais elevados padrões quando:

- Permitimos que a Inovação impulse as nossas ideias, produtos, sistemas e soluções integradas.
- Seguimos as normas de segurança alimentar da UE e dos EUA e as normas de segurança dos equipamentos.
- Testamos os nossos produtos para garantir que apenas os da mais alta qualidade chegam ao mercado.
- Avaliamos o desempenho dos nossos produtos ao longo do seu ciclo de vida para garantir que continuam a cumprir os padrões de qualidade e confiabilidade em constante mudança.

## Fornecer produtos de qualidade, seguros e fiáveis

"Penso que pode haver um problema com um dos processos de fabrico nas instalações de um parceiro de negócios. No entanto, o parceiro já está atrasado e, se eu disser alguma coisa, ficará ainda mais atrasado enquanto investigamos. O que devo fazer?"

# E se ?

→ A excelência é um dos valores centrais da Marel, e a qualidade das nossas soluções é da maior importância. Nunca sacrificamos a qualidade para cumprir um prazo ou uma meta. Deve reportar o assunto imediatamente ao seu gestor(a). Se achar que a resposta não é adequada, pode escalar isto dentro da sua localização ou equipa, ou para a gestão da cadeia de abastecimento. Também pode falar com os Recursos Humanos (RH) ou usar a nossa linha direta de Denúncias.

### Unidade

Se for um dos nossos parceiros comerciais, lembre-se que a nossa expectativa é que siga o espírito do nosso Código, bem como quaisquer disposições contratuais aplicáveis quando trabalhar para nós ou em nosso nome.

## Cumprir as nossas promessas aos nossos clientes

### Os nossos valores

Queremos que todos vejam a Marel como a melhor escolha e um parceiro de confiança no nosso setor. É por isso que trabalhamos para criar relações duradouras baseadas na confiança mútua, abertura e investimento, assim como riscos e recompensas partilhadas.

### Os nossos valores em ação

Para alcançar o sucesso nas nossas relações comerciais, e para preservar a integridade da empresa, só fazemos promessas que sabemos que podemos cumprir, e depois cumprimos-las.

### Fazemos isto quando:

- Tornamos a satisfação do cliente e as parcerias a longo prazo uma prioridade.
- Respeitamos cada um dos nossos valores - **Unidade, Inovação e Excelência** - e os mais elevados padrões de integridade.
- Intervimos se virmos ou suspeitarmos de atividades que atentem contra o nosso compromisso.

## Estabelecer relações com parceiros comerciais

### Os nossos valores: Excelência

Compreendemos que os nossos parceiros comerciais são frequentemente vistos como um reflexo da nossa empresa, por isso só trabalhamos com aqueles que cumprem os nossos elevados padrões.

### Os nossos valores em ação

A Marel avalia e envolve-se com parceiros comerciais qualificados numa base objetiva, baseada na imparcialidade. Quando selecionamos parceiros comerciais, avaliamos a sua capacidade de satisfazer as nossas necessidades e requisitos comerciais e técnicos.

Também tomamos decisões de compra com base no custo e benefício a longo prazo para a Marel. Todos os acordos são negociados de boa-fé e devem ser justos e razoáveis para ambas as partes.



## Estabelecer relações com parceiros comerciais

"Faço parte da equipa de decisão para um novo parceiro de negócios, e o meu cunhado trabalha para uma das empresas que estamos a equacionar. A sua empresa tem um grande historial em termos de pontualidade de entrega e, sem dúvida, as melhores tarifas. Posso recomendar a empresa uma vez que penso que será no melhor interesse da Marel?"

# E se ?

→ Precisa de ser transparente sobre a sua relação. E embora possa sentir que pesou todas as opções e pode tomar uma decisão objetiva, seria melhor para si mitigar o conflito de interesses retirando-se da equipa de decisão para não sugerir a aparência de algo injusto ou impróprio.



## Cumprir as leis antimonopólio e de concorrência

### Os nossos valores

Acreditamos numa concorrência vigorosa mas justa, por isso nunca tentamos obter vantagens competitivas através de práticas comerciais pouco éticas. Em vez disso, alcançamos a nossa posição no mercado através da excelente qualidade dos nossos produtos, serviços e pessoas.

### Os nossos valores em ação

As nossas ações têm de obedecer sempre a todas as leis de concorrência e antimonopólio aplicáveis.

### Inovação

É a inovação, e não as práticas comerciais desleais, que gera o valor que criamos.

## Cumprir as leis antimonopólio e de concorrência

i

**O comportamento anticompetitivo pode assumir muitas formas, inclusive:**

- Um acordo formal ou escrito
- Um acordo verbal
- Um entendimento informal

# Antimonopólio

**As leis antimonopólio são complexas e os requisitos de conformidade podem variar dependendo das circunstâncias, mas em geral os comportamentos proibidos incluem, mas não estão limitados a:**

- Conluio - quando as empresas comunicam secretamente ou fazem acordos relativos a como vão competir. Isto poderia incluir acordos ou trocas de informações sobre preços, termos, salários ou alocação de mercados.
- Proposta concertada - quando concorrentes ou prestadores de serviços manipulam a licitação para limitar a concorrência leal. Isto pode incluir a comparação de propostas, concordar em abster-se de concorrer ou submeter conscientemente propostas não competitivas.

- Vendas subordinadas - quando uma empresa com poder de mercado força os clientes a aceitar serviços ou produtos que não querem ou precisam.
- Fixação de preços predatórios - quando uma empresa com poder de mercado vende um serviço abaixo do custo para eliminar ou prejudicar um concorrente, com a intenção de recuperar a perda de receitas mais tarde, aumentando os preços depois de o concorrente ter sido eliminado ou prejudicado.

**No geral, nunca:**

- Trabalhamos com concorrentes ou outros para nos envolver em nenhum comportamento anticoncorrencial, incluindo a fixação de preços ou a divisão de clientes, parceiros comerciais ou mercados.
- Participamos em conversas com concorrentes sobre informações sensíveis do ponto de vista competitivo.

Se vir ou suspeitar de comportamento anticoncorrencial, informe imediatamente o(a) **Responsável de conformidade**. Lembre-se que em questões graves, tudo o que colocar por escrito pode ser disponibilizado a advogados de outras partes, autoridades governamentais, ou reguladores, pelo que pode ser melhor falar do assunto verbalmente.

**O comportamento anticoncorrencial pode dar origem a grandes multas para a empresa e, em alguns casos, pode ser considerado criminoso. Precisamos de o saber de imediato.**

## Cumprir as leis antimonopólio e de concorrência

# E se ?

"Numa conferência recente, um concorrente começou a partilhar comigo informações confidenciais sobre preços. Disse-lhe que era inapropriado e terminou bruscamente a conversa. Foi a decisão correta?"

→ Sim, tomou a decisão certa. Mesmo que apenas haja uma pessoa numa reunião a revelar preços ou informações comercialmente sensíveis, pode ser considerado comportamento anticoncorrencial. Nesta situação, também deve contactar imediatamente o(a) **Responsável de conformidade**. Tudo o que colocar por escrito poderá ter de ser partilhado com terceiros, ou reguladores, pelo que é melhor fazer o seu primeiro relatório verbalmente. Assim que recebemos tal informação, respeitamos as leis antimonopólio, e deixamos claro que esperamos que os outros façam o mesmo. Temos de tomar medidas adequadas que podem incluir o envio de uma carta ao concorrente.



## O nosso compromisso com os nossos acionistas

Os nossos acionistas confiam em nós para fornecer relatórios financeiros claros e precisos. Só podemos fazer isso quando nos comprometemos com a transparência e a exatidão em tudo, desde a mais pequena despesa até à maior venda.

Também confiam em nós para proteger todos os ativos da empresa. Isto pode ser tão simples como proteger o seu telemóvel profissional, ou tão complicado como garantir total sigilo em relação aos nossos últimos protótipos.

### Excelência

Os nossos clientes dependem de nós: por isso trabalhamos para ser o melhor que podemos ser todos os dias.



## Cumprir a legislação aplicável

### Os nossos valores: Excelência

Valorizamos as oportunidades que temos de trabalhar em diferentes locais e jurisdições, e protegemos esse privilégio, respeitando as normas dos nossos clientes, parceiros de negócios e colegas de trabalho em todo o mundo.

### Os nossos valores em ação

Sempre que conduzir os negócios da Marel, faça-o de acordo com todas as leis, regras, regulamentos e práticas administrativas aplicáveis dos países e comunidades em que operamos.

Lembre-se também que ninguém tem autoridade para dirigir ou autorizar ninguém a violar qualquer lei, regra, regulamento ou prática administrativa aplicável.

## Manter registos financeiros rigorosos e completos

### Os nossos valores

A precisão e exaustividade dos nossos registos financeiros são essenciais para tomar decisões informadas e para apoiar investidores, credores e outros que têm um interesse legítimo nas nossas contas.

### Os nossos valores em ação

Os nossos livros e registos têm de refletir verdadeira e justamente as nossas operações com detalhe suficiente e de acordo com o **Manual Financeiro da Marel** e outras políticas e requisitos apropriados.

A documentação ou informação imprópria ou fraudulenta é ilegal. Em caso de dúvida, contacte o(a) diretor(a) de Contabilidade, Auditoria Interna, ou utilize a nossa **plataforma de denúncias**.

## Manter registros financeiros rigorosos e completos

# E se ?

"No final do último trimestre, o meu diretor(a) pediu-me para registrar despesas adicionais, apesar de eu ainda não ter recebido as faturas do parceiro de negócios e o trabalho ainda não ter começado. Aceitei fazê-lo, uma vez que todos tínhamos a certeza de que o trabalho seria concluído no trimestre seguinte. Agora pergunto-me se fiz o que estava certo."

→ Não, não fez o que estava certo. Os custos têm ser registados no período em que são realizados. O trabalho não foi iniciado e os custos não foram realizados até à data em que a transação foi registada. Foi, portanto, uma deturpação e, dependendo das circunstâncias, pode equivaler a fraude.



### Inovação

O nosso sucesso provém das ideias, produtos, sistemas e soluções integradas que fornecemos: nada mais, nada menos..

## Evitar conflitos de interesse

### Os nossos valores: Excelência

Trabalhamos para proteger a nossa reputação e a confiança que outras pessoas depositam em nós, usando o bom senso e evitando situações que podem levar até mesmo à aparência de um conflito de interesses.

### Os nossos valores em ação

Podem ocorrer conflitos de interesse sempre que tiver um interesse concorrente que possa interferir com a sua capacidade de tomar uma decisão objetiva em nome da Marel.

Podem ser reais, potenciais ou mesmo uma mera questão de percepção. Visto que estas situações nem sempre são claras, é necessário que as revele totalmente ao seu gestor(a) para podermos avaliá-las, monitorizá-las e geri-las adequadamente.

### De um modo geral, esteja alerta para situações, incluindo as seguintes, que são exemplos comuns de potenciais conflitos de interesse:

- Oportunidades empresariais: se ficar a saber de uma oportunidade de negócio por causa do seu trabalho, ela pertence primeiro à Marel. Isso significa que não deve aproveitar essa oportunidade para si, a menos que obtenha aprovação.
- Amigos e familiares: ocasionalmente, é possível que se encontre numa situação em que esteja a trabalhar com um amigo ou familiar próximo que trabalhe para um cliente, parceiro de negócios ou concorrente. Dado que é impossível prever todas as situações que possam criar um potencial conflito, deve revelar sua situação ao seu gestor(a) a fim de determinar se é necessário tomar alguma precaução.
- Emprego externo: para garantir que não há conflitos e que as questões potenciais são abordadas, sempre precisa de revelar e falar acerca de qualquer emprego fora da Marel com o seu gestor(a) antes de aceitar o cargo.
- Investimentos pessoais: pode ocorrer um conflito se tiver uma propriedade significativa ou outro interesse financeiro num concorrente, fornecedor, parceiro de negócios ou cliente ou até mesmo na própria Marel. Certifique-se de que sabe o que é permitido - e o que não é - pelas nossas políticas e procure ajuda com quaisquer questões.
- Atividades cívicas: a menos que a administração lhe peça especificamente para o fazer, não deve aceitar um lugar no conselho de administração ou conselho consultivo de qualquer um dos nossos concorrentes, ou parceiros comerciais, especialmente se o seu trabalho atual lhe der a capacidade de influenciar a nossa relação com eles. Se quiser aceitar um lugar num quadro em qualquer outro tipo de organização, tem de informar o seu gestor(a) por escrito e obter um aval para o efeito.

## Evitar conflitos de interesse

"As férias estão a chegar e preciso de algum dinheiro extra. Será que poderia aceitar um segundo emprego durante esta época?"

# E se ?

- Pode ser-lhe possível aceitar um segundo emprego, desde que não interfira com o seu trabalho na Marel e o seu segundo empregador não seja um dos nossos concorrentes, clientes ou parceiros comerciais.
- Deve verificar com o seu gestor(a) e os Recursos Humanos para garantir que não há conflitos e para obter a sua aprovação formal.

i

### Informações privilegiadas são informações de natureza precisa que:

- não foram tornadas públicas
- se relacionam direta ou indiretamente com a Marel ou as ações da Marel, e teriam um efeito significativo nos preços das ações se tornadas públicas

## Respeitar as regras sobre o abuso de informação privilegiada



### Os nossos valores

Acreditamos em promover a confiança no mercado e assegurar a igualdade de acesso a informações fiáveis e relevantes, protegendo assim a credibilidade do mercado, contribuindo para a igualdade dos investidores e promovendo a transparência e integridade de um mercado financeiro eficaz.

### Os nossos valores em ação

Por vezes, os nossos funcionários, membros da administração e parceiros comerciais podem tomar conhecimento de informações privilegiadas relativas à Marel. Como a Marel é uma empresa cotada na bolsa, a posse de tal informação, mesmo por um curto período de

tempo, torna-o(a) uma pessoa com informação privilegiada até que a informação seja divulgada publicamente ou deixe de ser relevante. As pessoas com informação privilegiada nunca poderão negociar ou dar conselhos a terceiros sobre o comércio de instrumentos financeiros emitidos pela Marel, tais como ações ou obrigações, enquanto tiverem informações privilegiadas. A transação de ações da Marel enquanto se tem acesso a informação privilegiada, a prestação de aconselhamento comercial a terceiros, ou a partilha de informação privilegiada são todas violações graves das leis e podem resultar em multas ou prisão, bem como prejudicar a reputação da pessoa com informação privilegiada, bem a da Marel.

A informação privilegiada deve ser tratada com estrita confidencialidade e nunca poderá ser partilhada, a menos que seja absolutamente necessária e deve ter a aprovação prévia da administração executiva e do(a) Responsável de Conformidade. Se for partilhada, terá de garantir que o destinatário da informação compreende que é informação privilegiada e que está sujeita a regras especiais.

Se um(a) funcionário(a) ou membro do conselho estiver em dúvida sobre como aplicar ou interpretar os requisitos da Marel ou as leis sobre o abuso de informação privilegiada, deve consultar-se o(a) **Responsável de Conformidade** da Marel.

## Respeitar as regras sobre o abuso de informação privilegiada

# E se ?

"Estava num elevador enquanto falava ao telefone com o meu colega de trabalho. O colega disse-me que a nossa equipa está a trabalhar na aquisição de outra empresa. Receio que alguém no elevador possa ter ouvido a nossa conversa por acaso. O que devo fazer?"

→ Deve falar com o responsável pela conformidade da Marel ([compliance.officer@marel.com](mailto:compliance.officer@marel.com)) o mais depressa possível. A partilha de informação material, não pública, mesmo inadvertidamente, pode apresentar problemas graves. Avise para podermos mitigar a situação de imediato. No futuro, lembre-se de dizer sempre a alguém se não puder falar de forma confidencial naquele momento.



A informação confidencial não pode ser partilhada com terceiros, incluindo membros da família. Isto também se aplica à propriedade intelectual da Marel, que é uma das fundações do nosso sucesso atual e futuro.

## Proteger a nossa propriedade intelectual e informação confidencial

### O nosso valor: Inovação

A Marel dedica recursos substanciais ao desenvolvimento e inovação tecnológica, reconhecendo que a criação e proteção dos nossos direitos de propriedade intelectual são fundamentais para o nosso negócio.

### Os nossos valores em ação

Os nossos funcionários têm de salvaguardar a informação da empresa: mantendo-a segura e nunca a utilizando para obter uma vantagem económica para si ou para outras pessoas ou para causar qualquer dano, económico ou não, à Marel.

### Exemplos de informações confidenciais da empresa incluem:

- Informações confidenciais sobre a Marel, os seus clientes, transações, processos, produtos, know-how ou segredos comerciais
- Projetos de investigação, políticas de preços, custos de produtos e serviços para a empresa
- As nossas margens de lucro, dados técnicos ou know-how relacionados com o negócio realizado pela empresa
- Parceiros de negócios e sua capacidade de produção e entrega
- Clientes e detalhes das suas necessidades particulares, custos, margens de lucro, descontos e reduções
- Estratégias e táticas de marketing, atividades atuais e planos atuais e futuros relacionados com quaisquer áreas de desenvolvimento, produção, vendas ou calendário
- O desenvolvimento de novos produtos
- Segredos de produção ou design, design técnico ou especificações dos produtos da empresa
- Dados pessoais de funcionários, clientes e fornecedores

# Utilizar as tecnologias da informação e outros recursos de forma responsável

## Os nossos valores: Excelência

O nosso equipamento e informação são essenciais para o nosso trabalho, pelo que damos aos funcionários as ferramentas de que necessitam para serem bem-sucedidos e trabalharem juntos para utilizarem estes recursos de forma responsável.

## Os nossos valores em ação

Todos os funcionários são responsáveis pelo tratamento responsável dos bens da empresa e pela sua proteção contra perda, abuso e roubo.

A Marel compreende que nem sempre é prático manter dispositivos separados para o trabalho e para uso pessoal: portanto permitimos-lhe utilizar os dispositivos concedidos para o seu trabalho para uso pessoal, desde que adira sempre à nossa **Política de uso aceitável (PUA)**.



## Qual é a nossa PUA?

A nossa PUA é parte integrante do Sistema de Segurança e Política da Marel que existe para proteger a Marel, e para proteger a nossa privacidade individual. Proporciona regras e orientações sobre partilha de informação, classificação de informação, utilização do e-mail, comportamentos de segurança no local de trabalho da Marel e utilização de software.

Se vir ou suspeitar de um incidente de segurança, informe imediatamente a equipa de segurança da informação [itsec@marel.com](mailto:itsec@marel.com)



## Utilizar as tecnologias da informação e outros recursos de forma responsável

# E se ?

"Estou a preparar o meu carro para uma viagem de trabalho e não me quero esquecer do meu computador quando sair pela manhã. Posso guardá-lo no meu carro durante a noite, se estiver escondido no porta-bagagens?"

→ Não. Isto torná-la-ia muito vulnerável ao roubo. Se a pessoa errada o(a) vir colocar uma mala de portátil no seu porta-bagagens e se afastar, pode roubá-la. Alguns ladrões usam agora dispositivos que detetam eletrónica oculta. Mantenha-o seguro em sua casa e estabeleça um lembrete para se lembrar dele de manhã.



### Exemplos comuns de 'ciberataques' incluem:

**Phishing** - e-mails que pedem aos utilizadores para clicar num link e inserir os seus dados pessoais

**Malware** - código que pode roubar dados ou destruir algo num computador (por exemplo, trojans, vírus e worms)

**Ransomware** - malware que ameaça com uma atividade danosa (por exemplo, publicação de dados pessoais), a menos que seja pago um resgate



## Praticar a cibersegurança

### Os nossos valores: Excelência

Dependemos da utilização de dados, um ativo empresarial essencial, para muitas das nossas tarefas quotidianas, por isso temos o cuidado de os manter seguros e protegê-los contra ciberataques.

### Os nossos valores em ação

Os ciberataques assumem muitas formas. Um dos passos mais importantes que podemos dar para manter a nossa informação segura é melhorar a sensibilização para a segurança dos nossos funcionários. A nossa equipa de segurança da informação monitoriza ativamente os nossos sistemas em busca de ameaças e executa regularmente atividades de gestão de riscos para prevenir ataques informáticos, mas todos na Marel temos um papel a desempenhar.

À medida que a Marel cresce e a nossa consciência de marca aumenta, temos visto um aumento de ciberataques. Temos a responsabilidade de nos mantermos atentos às ameaças maliciosas mais comuns às nossas redes e de implementar as melhores práticas concebidas para as impedir, ou pelo menos para as limitar. Isto ajudará a assegurar que os nossos dados são mantidos com precisão, adequadamente disponíveis, suficientemente recuperáveis e protegidos contra acesso, utilização, destruição, divulgação ou modificação não autorizados.

### Entre os exemplos de medidas que cada um de nós deverá tomar incluem-se:

- Assegurar-se de que consegue reconhecer ciberataques e ataques de phishing, e nunca clicar em links de remetentes desconhecidos, ou remetentes que normalmente não lhe enviariam links.
- Utilização de palavras-passe e mecanismos de autenticação fortes
- Lembrar-se que a Marel e outras organizações legítimas nunca irão pedir a sua palavra-passe

 **Mais informações** no portal de segurança da informação

## Praticar a cibersegurança

"Sei que o nosso Departamento de TI instalou recentemente uma proteção antivírus. Isto significa que agora não há problema se eu clicar num link de um e-mail se tiver a certeza de quem é o remetente, mas não esperava necessariamente receber um e-mail como este do remetente?"

# E se ?

→ Não. É preciso ter cuidado com os anexos e links de e-mail. Mesmo com proteção antivírus, os dispositivos nem sempre estão a salvo de ataques on-line. Se não tiver a certeza, envie a mensagem para [phishing@marel.com](mailto:phishing@marel.com) e a equipa de segurança irá analisar por si.



## O nosso compromisso com os nossos parceiros, comunidades e o ambiente

Além das nossas outras relações, temos também um dever mais amplo para com a sociedade, que demonstramos cumprindo a lei, e estando sempre conscientes do impacto social do que fazemos, bem como da forma como afetamos o ambiente.

Apoiamos a produção de alimentos de alta qualidade, seguros e acessíveis, fornecendo software, serviços, sistemas e soluções para as indústrias de processamento de peixe, carne e aves. A sustentabilidade está no centro do nosso negócio, as nossas soluções inovadoras reduzem o desperdício ao mesmo tempo que melhoram os rendimentos e criam valor económico.

### Excelência

Temos sucesso unicamente com base na qualidade dos nossos produtos e serviços, e orgulhamo-nos da nossa honestidade e integridade.



## Preservar o anti-suborno e a anticorrupção

### Os nossos valores: Excelência

A nossa reputação de honestidade e integridade não deve ser posta em risco pela oferta de pagamentos indevidos.

### Os nossos valores em ação

O suborno, a facilitação ilegal de pagamentos, a concessão de favores ilegais e qualquer outra forma de corrupção - dada ou recebida - não é permitida e não será tolerada pela Marel.

Aceitar e dar presentes, entretenimento ou qualquer outra vantagem financeira ou de outro tipo dos nossos parceiros comerciais ou oferecer tais vantagens mina a credibilidade da empresa e pode também ser ilegal.

Além disso, torna a Marel vulnerável a acusações de que as decisões de negócios são influenciadas por outros fatores que não o mérito.

Ao lidar com funcionários públicos, partidos políticos ou seus funcionários, ou quaisquer indivíduos do setor privado, os funcionários da Marel não podem oferecer, prometer ou dar qualquer vantagem financeira ou outra vantagem indevida, quer diretamente ou através de intermediários, para obter ou reter negócios, ou qualquer vantagem imprópria na condução dos negócios. Antes de dar ou aceitar presentes, reveja a nossa **política anti-suborno e anticorrupção** e comunique qualquer situação deste tipo ao(à) **Responsável de conformidade**.

## Preservar o anti-suborno e a anticorrupção

# E se ?

"Quero levar o meu cliente a jantar fora para um jantar de negócios. Posso fazê-lo?"

→ Não é despropositado levar um cliente a jantar. Contudo, certifique-se de que o preço do jantar é razoável e evite levar os seus clientes a jantar quando os contratos estão em negociação ou durante um processo de adjudicação.



### Unidade

Trabalhamos em conjunto em países e em culturas de todo o mundo. Não nos compete decidir se uma lei ou sanção comercial está certa ou errada, devemos simplesmente cumpri-la.

## Cumprir as leis e sanções comerciais (importação/exportação)

### Os nossos valores

Valorizamos a nossa capacidade de chegar a clientes em todo o mundo, por isso temos o cuidado de nos mantermos atualizados relativamente ao que é necessário quando fazemos negócios internacionais.

### Os nossos valores em ação

Diferentes leis comerciais nacionais e internacionais restringem ou proíbem a importação e exportação de produtos. Estas restrições podem decorrer:

- Da química de um produto
- Do país de origem:
- Do destino do produto ou serviço
- Do utilizador final ou utilização final proposta

Além disso, aplicam-se à nossa empresa rigorosos requisitos em termos de conformidade com os regulamentos aduaneiros.

Todos os funcionários envolvidos na importação ou exportação de bens e serviços têm de cumprir todas as disposições aplicáveis de tais leis e regulamentos. Saiba quais são os países de alto risco, e certifique-se de que as verificações das sanções foram feitas antes de realizar qualquer negócio nesses países. A **Equipa de Conformidade** pode fazer rapidamente uma verificação de sanções se tiver alguma preocupação.

O não cumprimento dos controlos ou sanções aplicáveis às exportações e importações pode

resultar em multas e penalidades para a Marel. As pessoas que ignoram conscientemente as regras de sanções também podem ser multadas ou até presas.

A melhor forma de cumprir as leis aplicáveis de controlo e sanções à exportação e importação é compreender plenamente todas as nossas transações comerciais em que o cliente está envolvido. Isto significa que precisa de saber quem são as partes na transação, bem como os possíveis utilizadores finais e as utilizações finais dos bens e serviços.

Se tiver alguma dúvida ou preocupação, contacte o(a) **Responsável de Conformidade** ou [sanctions@marel.com](mailto:sanctions@marel.com) antes de prosseguir com a transação.

## Cumprir as leis e sanções comerciais (importação/exportação)

"O meu cliente informou-me que uma empresa diferente (não a que contratámos) estará a fazer um pagamento em seu nome. Isto é aceitável?"

# E se ?

→ Não. Para fins de auditoria, o pagamento deve ser sempre emitido pela parte contratante, e a fatura emitida também tem de coincidir com o contrato. Aceitar pagamentos de terceiros pode acarretar riscos de sanções (podemos estar a aceitar um pagamento de uma entidade sancionada) e este é também um método por vezes utilizado para branquear dinheiro.

Contacte sempre a **Gestão de Crédito** e o(a) **Responsável de conformidade** se receber um pedido como este.

## Combate ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo

### Os nossos valores

O nosso compromisso de equidade e abertura estende-se ao cumprimento integral de todas as leis de combate ao branqueamento de capitais aplicáveis em todo o mundo.

### Os nossos valores em ação

Os funcionários têm de proteger a integridade e a reputação da Marel, ajudando a detetar possíveis atividades de branqueamento de capitais.

### Atenção aos sinais de aviso, que podem incluir clientes que:

- Estão relutantes em fornecer informação completa
- Pretendem fazer pagamentos em dinheiro
- Pedem que os pagamentos sejam encaminhados através de contas bancárias em nome de uma parte diferente

As mesmas regras e sinais de aviso aplicam-se a acordos que manipulam os fatos sobre uma transação (como esconder o montante total, utilizar um endereço de entrega diferente) para evitar impostos ou taxas alfandegárias. Não devemos nunca concordar com tais arranjos.

Os funcionários devem comunicar quaisquer suspeitas ou preocupações ao(à) **Responsável de Conformidade**.

 **Mais informações** Anti-suborno e anticorrupção



i

**"Branqueamento de capitais"** geralmente ocorre quando fundos de fontes ilegítimas são introduzidos em canais financeiros legítimos para os esconder ou fazer com que pareçam legítimos.

## Respeito pela propriedade intelectual, informação confidencial e privacidade de terceiros

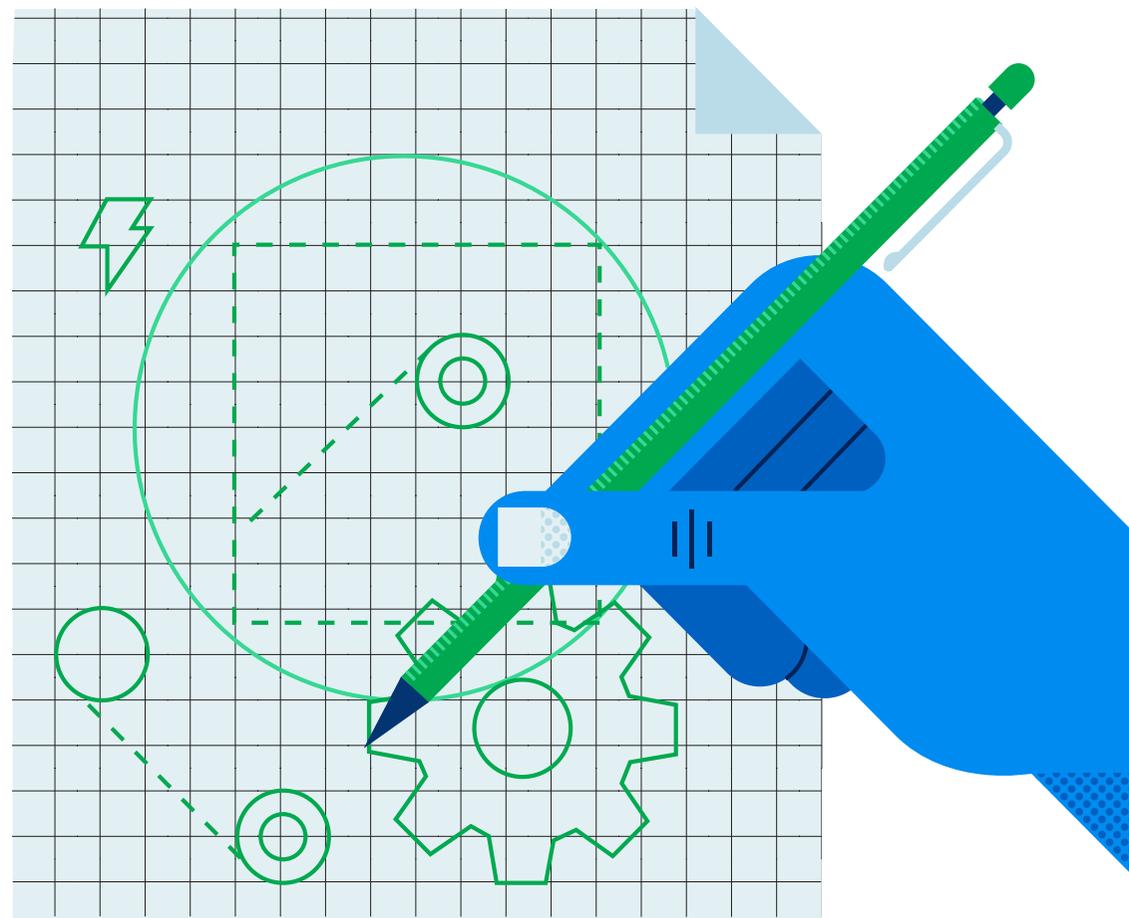
### Os nossos valores: Inovação

Protegemos a nossa própria informação confidencial e propriedade intelectual e respeitamos de forma semelhante os direitos de propriedade intelectual de terceiros.

### Os nossos valores em ação

Os nossos funcionários não devem obter informações confidenciais de outras partes, tais como propriedade intelectual, por meios impróprios ou revelá-las sem autorização.

Temos também de dar a nossa contribuição para o reconhecimento da importância de respeitar os direitos de privacidade. A Marel cumpre todas as leis locais sobre privacidade de dados, e aplica as mais rigorosas medidas de privacidade e os mais amplos direitos de privacidade sempre que tal seja razoável. O objetivo da Marel é recolher, tratar e armazenar o mínimo possível de dados pessoais - queremos os nossos processos internos tão racionalizados e atualizados como o nosso equipamento.





## Responsabilidade empresarial

### Os nossos valores: Unidade

Contribuímos para o bem-estar das comunidades e sociedades que afetamos e das quais dependemos.

### Os nossos valores em ação

A sustentabilidade, junto ao respeito pelo ambiente e pela segurança dos nossos produtos, orienta o que fazemos e como o fazemos. Tudo o que fazemos tem um impacto no nosso pessoal, planeta e lucros.

Na Marel, queremos que o nosso impacto seja positivo, e que todos os nossos empreendimentos contribuam para a sociedade, tanto em pequena como em grande escala.

Ao ajudar os processadores de alimentos a produzir alimentos de qualidade enquanto gerem recursos limitados de forma responsável, ajudamos a preparar o caminho para um crescimento sustentável.

Implementamos os mais elevados padrões a todos os níveis, e não toleramos abusos dos direitos humanos.

## Responsabilidade empresarial



### Pessoas

Trabalhamos de uma forma que respeita os direitos humanos e a dignidade de todos, e apoiamos os esforços internacionais para promover e proteger os direitos humanos. Especificamente, nunca toleramos nem faremos negócios intencionalmente com qualquer pessoa ou empresa que tolere:

- Trabalho forçado
- Tráfico de seres humanos ou escravatura
- Castigos físicos
- Trabalho infantil ilegal
- Discriminação ilegal
- Condições de trabalho inseguras
- Tratamento desigual
- Salários injustos
- Horas de trabalho excessivas
- Violações das leis laborais ou da segurança social

Além disso, num esforço para proteger os nossos funcionários, a Marel fomenta o desenvolvimento individual e de equipa e assegura o direito à liberdade de associação para todos os funcionários. Os nossos

funcionários têm o direito de aderir ou formar sindicatos e de negociar coletivamente e não serão discriminados nem sofrerem retaliações por o fazerem. Quando o direito à liberdade de associação e de negociação coletiva for restringido por lei, facilitaremos o desenvolvimento de meios paralelos de livre associação e negociação.



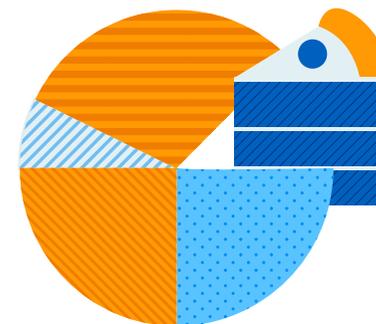
### Planeta

Estamos empenhados na sustentabilidade e na segurança ambiental. Isto significa que:

- Nos envolvemos para reciclar, reutilizar e proteger os recursos naturais, tais como energia e água
- Incentivamos a utilização eficiente dos recursos da nossa cadeia de valor para promover um impacto ambiental positivo e a proteção do ambiente
- Criamos continuamente novos métodos para melhorar o rendimento e minimizar o desperdício na produção de alimentos
- Otimizamos a utilização dos recursos, e consideramos os aspetos ambientais ao longo de toda a cadeia de

produção e distribuição

- Disponibilizamos informação sobre saúde e ambiente para substâncias perigosas a qualquer pessoa que possa entrar em contacto com elas
- Nos esforçamos para eliminar ao máximo a utilização de substâncias particularmente perigosas
- Respeitamos e cumprimos as leis e regulamentos ambientais nacionais e internacionais, e apoiamos uma abordagem preventiva aos desafios ambientais
- Trabalhamos ativamente para reduzir as emissões para o ar, solo e vias navegáveis como resultado das nossas operações e das operações dos nossos clientes
- Asseguramos que os produtos dos nossos clientes podem ser rastreáveis de acordo com os requisitos legais, normas industriais e melhores práticas



### Lucros

A Marel fomenta a rentabilidade a longo prazo, o comércio justo e as boas práticas comerciais na sua cadeia de valor através da transparência, inovação e colaboração com todos os parceiros.

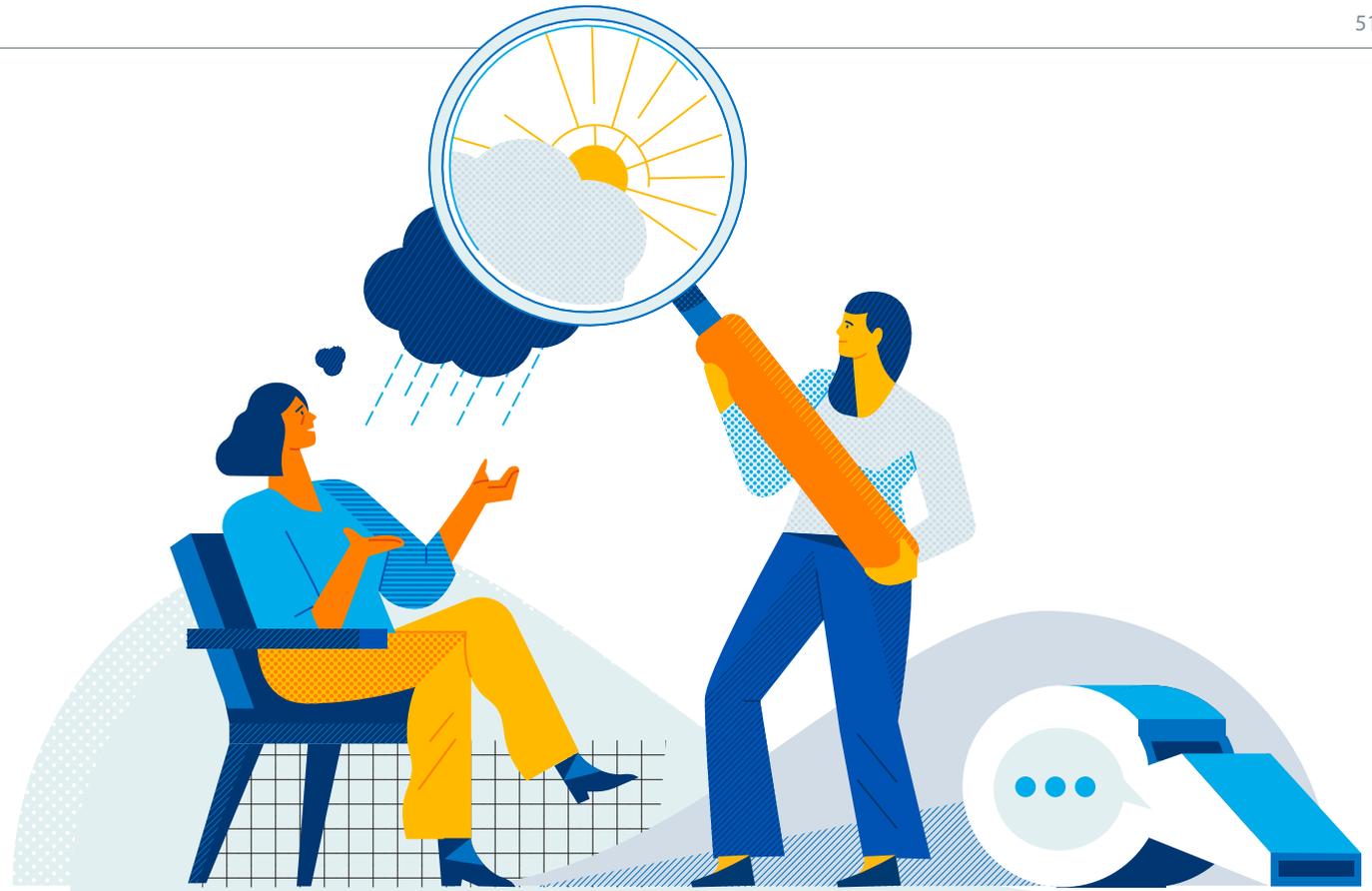
## Responsabilidade empresarial

# E se ?

"Quais são algumas das formas em que a Marel coloca mais ênfase no apoio ao desenvolvimento sustentável?"

→ A Marel é signatária do Pacto Global das Nações Unidas e está comprometida com os dez princípios do Pacto Global. Estes princípios alinham-se com os objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) da ONU. Como participante do Pacto Global, a Marel concentrou-se em particular nos seguintes ODS: fome zero (objetivo 2), indústria, inovação e infraestruturas (objetivo 9) e consumo e produção responsáveis (objetivo 12). A Marel é membro da coligação Nordic CEOs for a Sustainable Future (CEO nórdicos para um Futuro Sustentável), criada para inspirar ações de cooperação para os ODS da ONU e o Acordo de Paris nos países nórdicos.

## Formas de denunciar preocupações - denúncia de irregularidades



Denuncie comportamentos ilegais ou violações deste código ao seu gestor(a).

Se tiver dificuldade em reportar a essa pessoa, então pode expor as suas preocupações aos Recursos Humanos, ou diretamente ao(à) **Responsável de Conformidade** ou ao(à) Auditor(a) Interno(a) da Marel ou pode usar a **plataforma de denúncias** da Marel.

Se utilizar a plataforma de denúncias on-line da Marel, receberá um número de código que lhe permitirá voltar a iniciar a sessão e ver o estado da investigação. Em questões graves, tudo o que colocar por escrito pode ser partilhado com advogados de qualquer das

partes, autoridades governamentais e reguladoras, e mesmo a polícia. Por esta razão, recomendamos-lhe que tenha primeiro uma conversa verbal.

Encorajamo-lo(a) a denunciar com o seu nome, pois isto pode facilitar a investigação, mas pode denunciar anonimamente.

A informação partilhada no processo de denúncia será mantida estritamente confidencial sempre que possível. Em algumas circunstâncias, pode ser útil revelar a identidade do funcionário à pessoa que está a investigar e/ou a outras, como parte dessa investigação. Sempre que o considerarmos necessário,

procuraremos primeiro obter a aprovação do funcionário. A sua localização pode ter leis específicas sobre denúncias e proteção para os denunciantes. A Marel respeitará quaisquer leis e regulamentos aplicáveis às denúncias.

**Qualquer denúncia relativa a atividades ilegais ou violações do presente Código será considerada grave e devidamente investigada. Marel não aceitará qualquer retaliação contra funcionários ou membros do conselho que, de boa-fé, tenham denunciado uma violação (ou suspeita de violação) da lei aplicável ou dos princípios do presente Código.**

## Aprovação e emendas

O Código foi aprovado pelo Conselho de Administração da Marel hf. em setembro de 2021, expandindo e substituindo a versão anterior. O Comitê de Auditoria da Marel acompanha a execução do Código em cooperação com o Responsável pela Conformidade (compliance.officer@marel.com), que é responsável pela atualização do Código e pelo desenvolvimento de material de apoio relevante para a formação de sensibilização dos funcionários.

Quaisquer alterações substanciais ao Código só serão feitas com a aprovação do Conselho de Administração da Marel hf. Quaisquer alterações feitas a este Código serão disponibilizadas aos funcionários e o Código será vinculativo para os funcionários na sua forma atualizada.

## Denúncias

Encorajamos a denunciar qualquer violação a este Código de Conduta. Recomendamos que tenha uma conversa com um(a) gestor(a), diretor(a), ou membro da equipa de RH. Se isto não for adequado para si, por favor visite a nossa plataforma de denúncias on-line em <https://marel-wb.compliancesolutions.com/> Todas as denúncias serão tratadas de forma séria e confidencial. Pedimos-lhe que denuncie com o seu próprio nome, para que possamos dirigir-lhe quaisquer perguntas de seguimento, se tal não for possível, terá a opção de denunciar anonimamente.



## Contactos principais

### **Sede Central da Marel**

Austurhraun 9, 210 Garðabær  
+354 563 8000

### **Responsável pela Conformidade**

compliance.officer@marel.com

### **Relações com os investidores**

IR@marel.com