

Código de conducta

Integrar nuestros valores y nuestra integridad



Carta del director general



Para el equipo de Marel, nuestro éxito a lo largo de los años se basa en el trabajo arduo y el compromiso inquebrantable con la honestidad y la integridad en todo lo que hacemos. El entorno empresarial actual es complejo y en los últimos años hemos visto muchos cambios. No obstante, lo que nunca ha cambiado es nuestra firme creencia de que para mantener nuestra sólida reputación cada uno de nosotros, como un equipo unido, tiene que ser personalmente responsable por nuestra conducta.

Un paso importante para hacer frente a nuestras responsabilidades diarias relacionadas con la ética y el cumplimiento es tener en cuenta nuestros compromisos mutuos y aquellos establecidos con nuestros clientes, nuestros socios comerciales y las comunidades locales en las que trabajamos y vivimos.

Por lo tanto, me gustaría aprovechar esta oportunidad para presentar nuestro Código de conducta recientemente revisado. El Código brinda información sobre nuestras responsabilidades profesionales, lo que incluye cumplir con la ley y aplicar nuestro buen criterio todos los días.

Por supuesto, este Código no puede responder a todas sus preguntas ni abordar todas las situaciones, por lo que tenemos recursos disponibles para responder preguntas y realizar un seguimiento cuando surjan problemas. Si no está seguro de qué hacer en una circunstancia en particular o le preocupa que se estén infringiendo el Código, nuestras políticas o normas, tiene la responsabilidad de hablar. Para que un problema se resuelva, primero debe identificarse. Es bastante simple: si tiene una pregunta o cree que puede haber una infracción, debe comunicarlo.

Tengo fe máxima en la integridad de nuestras personas. Estoy seguro de que nuestro compromiso y cumplimiento con la ética y las regulaciones no solo nos permitirán tener éxito hoy, sino que también contribuirán al éxito a largo plazo de nuestra gran compañía. Al trabajar juntos y guiados por este Código de conducta, estoy convencido de que lograremos nuestros objetivos y estaremos orgullosos de la forma en que los logramos.

Gracias.

Atentamente,
Árnir Oddur Þórðarson, director general de Marel

Índice

4 — Nuestro código de conducta

- 5 ¿Qué representa y cómo debemos implementarlo?
- 7 Nuestros valores: definición del carácter de nuestra empresa
- 9 Denunciar: siempre hay que accionar ante las preocupaciones

10 — Nuestro compromiso con la empresa y entre nosotros

- 11 Comprender la diversidad, brindar igualdad de oportunidades y fomentar el respeto entre sí
- 13 Preservar un entorno de trabajo seguro y saludable
- 16 Fomentar una comunicación abierta y frecuente
- 17 Uso responsable de las redes sociales
- 18 Hablar en representación de Marel

19 — Nuestro compromiso con los clientes y el mercado

- 20 Formar parte de prácticas empresariales justas
- 22 Proporcionar productos de calidad, seguros y fiables
- 24 Cumplir con lo prometido a nuestros clientes
- 24 Promover relaciones con socios comerciales
- 26 Cumplir con las leyes antimonopolio y de competencia

29 — Nuestro compromiso con los accionistas

- 30 Cumplimiento de la legislación pertinente
- 30 Mantener los registros financieros precisos y completos
- 32 Evitar conflictos de intereses
- 34 Respetar las normas sobre el intercambio de información privilegiada
- 36 Salvaguardar nuestra propiedad intelectual e información confidencial
- 37 Uso responsable de la tecnología de la información y otros recursos
- 39 Practicar la ciberseguridad

41 — Nuestro compromiso con nuestros socios, las comunidades y el medio ambiente

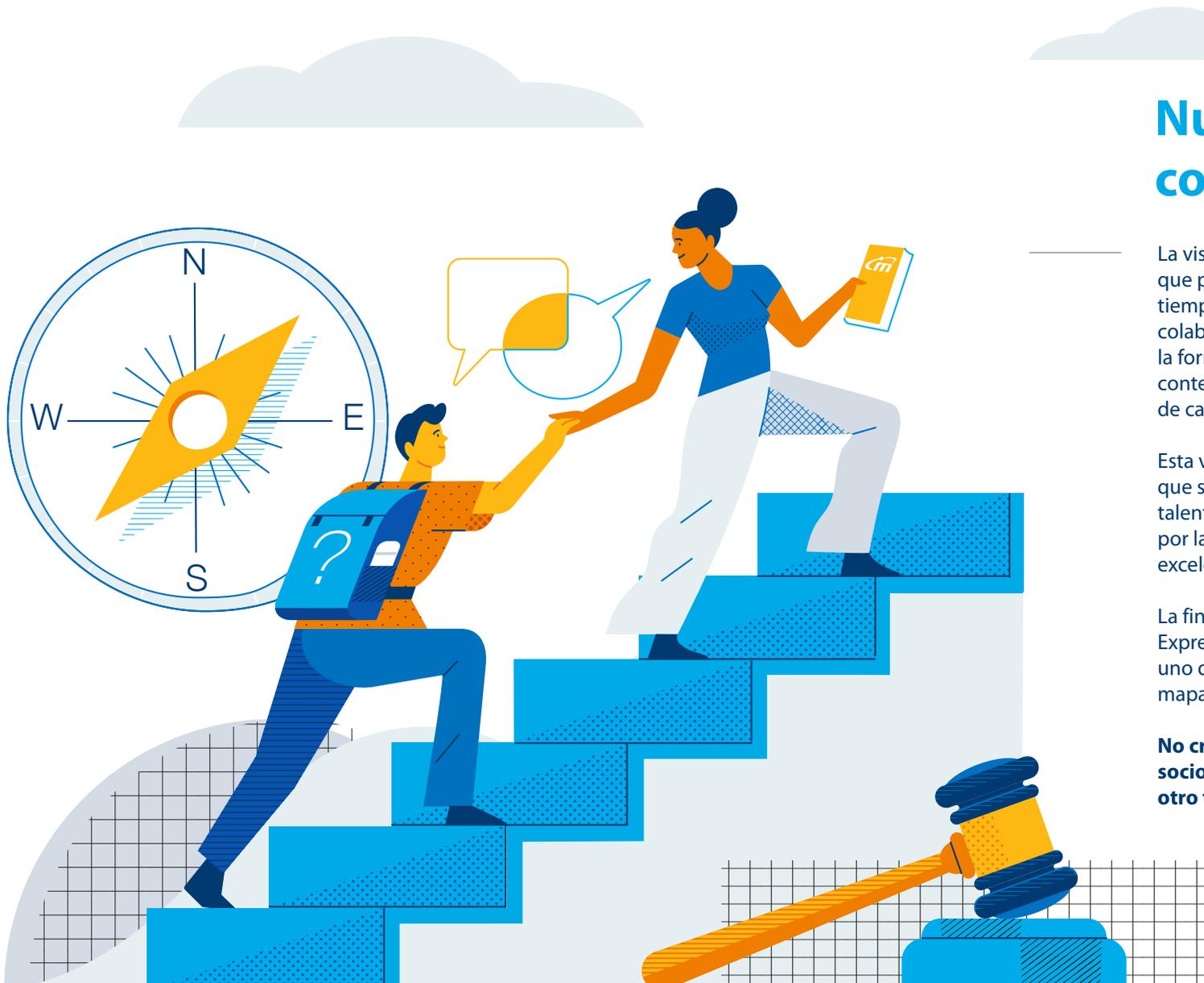
- 42 Mantener la lucha contra el soborno y la corrupción
- 44 Cumplimiento de las leyes y sanciones comerciales (importación y exportación)
- 46 Prevenir el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo
- 47 Respetar la propiedad intelectual, la información confidencial y la privacidad
- 48 Responsabilidad empresarial

51 Formas de informar sobre las preocupaciones: denunciar

52 Aprobación y enmiendas

52 Contactos principales

Esta página de índice es interactiva. Si hace clic en el campo de texto, será redirigido al tema deseado. Puede volver al índice desde cualquier página haciendo clic en el campo de texto que se encuentra en la zona superior derecha.



Nuestro código de conducta

La visión de Marel se basa en la firme convicción de que podemos crear valor económico y, al mismo tiempo, generar un impacto social positivo: en colaboración con nuestros clientes, transformamos la forma de procesar los alimentos. Nuestra visión contempla un mundo en que se produzcan alimentos de calidad de forma sostenible y asequible.

Esta visión se refleja en nuestro modelo de negocio, que se basa en la unidad, el conocimiento y el talento de nuestros empleados, y está motivado por la innovación, la penetración del mercado y la excelencia operativa.

La finalidad de este código es respaldar esa visión. Expresa lo que somos y lo que esperamos de cada uno de nosotros y de nuestros socios. Se trata de un mapa ético y práctico que nos sirva de guía.

No crea ningún derecho legal para ningún cliente, socio comercial, competidor, accionista ni ningún otro tercero.

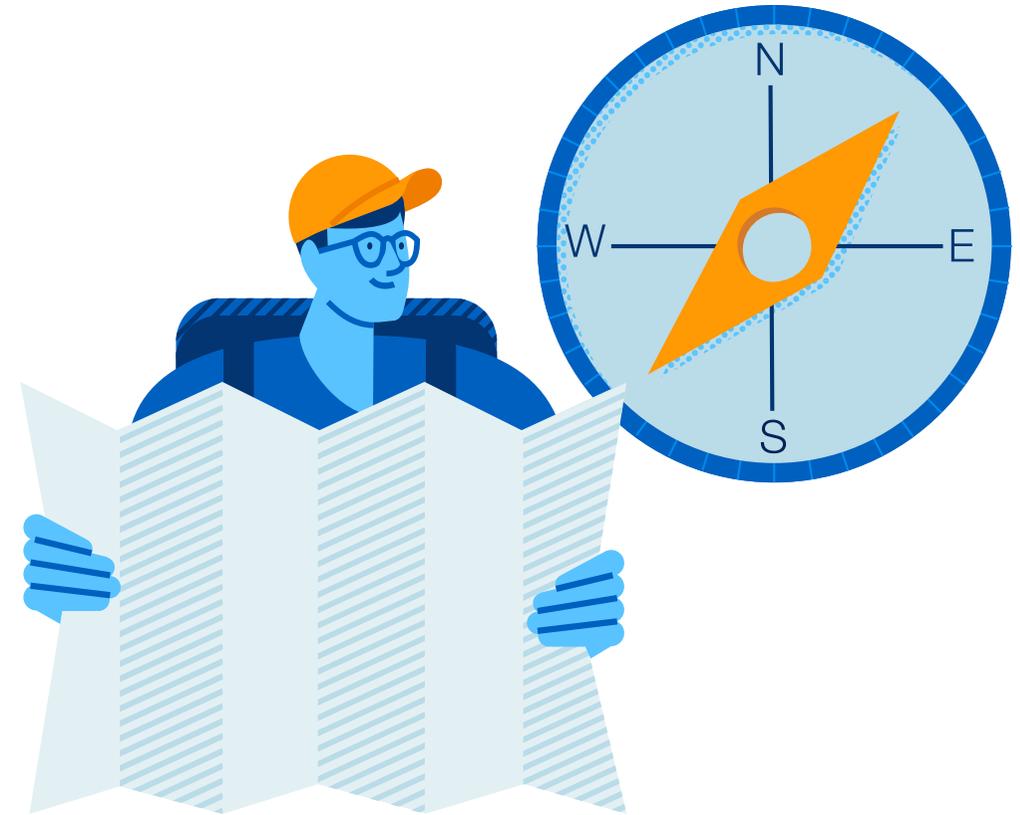
¿Qué representa y cómo debemos implementarlo?

Nuestro código brinda orientación sobre cómo trabajar y actuar de acuerdo con nuestros objetivos, nuestros valores y los más importantes estándares de integridad. El Código también nos ayuda a cumplir con la legislación y con las políticas y principios éticos de Marel.

Nuestro Código rige para todos los miembros de nuestra familia global, incluidos los consultores, proveedores, vendedores, contratistas y otros socios comerciales. Los socios comerciales son una extensión de Marel y se espera que sigan el espíritu de nuestro Código, así como cualquier disposición contractual pertinente, cuando trabajen en nuestro nombre. Si usted es uno de nuestros socios comerciales, le pedimos que se familiarice con el Código y sus obligaciones contractuales, para así cumplir plenamente con ellos.

Si se encarga de gestionar nuestros socios comerciales, es su responsabilidad comunicar nuestras normas y garantizar que se entiendan. Si un socio comercial no cumple con nuestras expectativas éticas y de cumplimiento de normas o con sus obligaciones contractuales correspondientes, puede tener como consecuencia la terminación del contrato.

Si bien comprendemos la diversidad y respetamos las diferencias culturales, si una costumbre local o práctica comercial infringen nuestro Código, debemos guiarnos por este. Si algo permitido o requerido por nuestro Código infringe la legislación local, debemos respetar la legislación local.



En esas circunstancias inusuales en las que parece que el código está en conflicto con la legislación local, contáctese con el **Legal Team** o con el **Compliance Officer** para obtener asistencia.

Con este espíritu, la gestión local es libre de especificar otras normas locales de conducta empresarial. Lea también los **Employee Handbooks** de Marel, que le proporcionarán una buena visión general de las normas y políticas locales.

¿Qué representa y cómo debemos implementarlo?

¿Respetamos a nuestros empleados, accionistas, clientes y socios?

¿Cumple con nuestras políticas?

¿Es legal?

¿Refleja los valores de Marel y sus principios éticos?

Si alguna vez se enfrenta a un dilema ético y no está seguro de qué hacer, hágase estas preguntas:

Si la respuesta a cualquiera de esas preguntas es "no", **no haga eso**. Si aún tiene dudas, solicite asistencia adicional del Compliance Officer (compliance.officer@marel.com).

Si no está seguro de que una actividad esté en consonancia con nuestro Código, intente discutirlo con alguien, como su director, un colega de confianza o alguien de recursos humanos. Queremos saber qué piensa, **cuéntenos** si sus inquietudes no se abordan.

Marel cree que es posible debatir acerca de una conducta responsable de forma informal y con el enfoque puesto en mejorar. No obstante, las infracciones de los requisitos establecidos en nuestro Código pueden tener como consecuencia acciones disciplinarias internas y, en casos graves, el despido o, incluso, el enjuiciamiento penal.



Nuestros valores: definición del carácter de nuestra empresa

Nuestros valores personales reflejan lo que somos y lo que defendemos. De la misma manera, los valores de Marel son ideales y estándares compartidos que nos motivan y que todos nos esforzamos por alcanzar. Un conjunto común de valores nos une y refleja cómo queremos comportarnos y por qué. Nos orienta y ofrece soluciones cuando nos enfrentamos a la adversidad.

Cuando todos los que se encuentran en Marel se comprometan con estos valores y normas, ganaremos y mantendremos la confianza de nuestros clientes, accionistas, inversores, socios comerciales y de nuestras comunidades.

Nuestros valores: definición del carácter de nuestra empresa



Unidad

Personas diversas que trabajan juntas en colaboración
Estamos unidos en el éxito



Excelencia

Equipos comprometidos que ofrecen resultados en los que puede confiar
La excelencia es lo que nos diferencia.



Innovación

Gente emprendedora que demuestra ambición
La innovación impulsa el valor que creamos

Denunciar: siempre hay que accionar ante las preocupaciones

Cada día representa una oportunidad para esforzarnos por alcanzar la excelencia, pero solo podemos lograrlo si todos se sienten con la capacidad de hablar sobre las cosas que pueden mejorarse y de expresar sus inquietudes. Todos y cada uno de nosotros debemos responsabilizarnos por nuestros valores, le recomendamos que hable sobre cualquier inquietud que tenga.

Si observa un comportamiento ilegal o que transgrede los principios de este Código, informe sus preocupaciones a su director inmediato. Si le resulta difícil informar a su director inmediato, puede dirigirse a Recursos Humanos o directamente al **Compliance Officer**. También puede contactarse con el auditor interno de Marel (la información de contacto se encuentra en la última página de este Código) o puede utilizar la **Whistleblowing platform**.

Jamás se penalizará a nadie que, de buena fe, haga algún tipo de informe. Marel protegerá siempre su anonimato, tanto como sea legalmente posible. Si el asunto es grave, puede ser necesario revelar las declaraciones que realice; por lo tanto, suele ser mejor entablar una charla verbal antes de dejar todo por escrito.

Para obtener más información sobre los mecanismos de denuncia en Marel, consulte la sección **Formas de informar las preocupaciones: denunciar**.





Nuestro compromiso con la empresa y entre nosotros

El respeto, la seguridad y la comunicación abierta son fundamentales para mantener un personal comprometido, inclusivo y con gran desempeño. Implementar nuestros valores de unidad, innovación y excelencia en todo lo que hacemos nos permite demostrar este compromiso.

Unidad

Celebramos la diversidad, recibimos a todos, más allá del género, la nacionalidad, la edad, la capacidad física o cualquier otro aspecto de la diversidad. Para estar unidos en nuestro éxito, es fundamental que todos nuestros empleados se sientan incluidos y valorados.



Innovación

Reconocemos que la diversidad impulsa la innovación y que la inclusión nos garantiza abarcar el potencial y la contribución de todos los empleados.



Excelencia

Un personal diverso e inclusivo genera equipos de gran desempeño que toman mejores decisiones, entregan productos y servicios de alta calidad para nuestros clientes y construyen nuestra visión de un mundo en el que la calidad de los alimentos se produce de forma sostenible y asequible.

Comprender la diversidad, brindar igualdad de oportunidades y fomentar el respeto entre sí

Nuestros valores

Marel reúne a personas de todo el mundo, con orígenes, destrezas y culturas muy variados. La combinación de la abundancia de talentos y recursos genera "Un Marel", el equipo diverso y emprendedor que impulsa nuestros resultados de forma continua.

Nuestros valores en acción

Nuestros compañeros de trabajo, clientes, partes de interés y socios comerciales tienen derecho a ser respetados, y deben ser valorados sin importar las diferencias. No solo respetamos y defendemos las leyes que prohíben la discriminación, sino que tomamos decisiones laborales (como el reclutamiento, la contratación, la indemnización y los beneficios, el acceso a la capacitación, el ascenso, el despido o la jubilación) en función de las capacidades de cada individuo.

También tenemos una política de tolerancia cero para las amenazas, la intimidación, el acoso, las agresiones y los actos de violencia. Estas conductas son inaceptables y no se tolerarán.

Comprender la diversidad, brindar igualdad de oportunidades y fomentar el respeto entre sí

¿Qué pasa si...?

“Uno de mis compañeros de trabajo envía correos electrónicos que contienen chistes y comentarios despectivos sobre las mujeres. Me hacen sentir incómodo, pero nadie más se manifestó acerca de ellos. ¿Qué debería hacer?”

→ Informe de esto a su gerente o a alguien de Recursos Humanos. Enviar este tipo de chistes, ya sean sobre mujeres, personas de distintas nacionalidades o grupos no dominantes, infringe nuestros valores, así como nuestros estándares de diversidad, acoso y discriminación, y nuestras políticas sobre el uso del correo electrónico. Si no hace nada, tolera la discriminación y las creencias que erosionan con gravedad el entorno del equipo que deseamos crear. Crea un entorno de trabajo tóxico y repercutirá de forma negativa en el bienestar y la salud mental de los demás.



Preservar un entorno de trabajo seguro y saludable

Nuestros valores: la excelencia

Mantener un entorno de trabajo seguro y saludable forma parte integral de todo lo que hacemos, por lo que nos comprometemos a crear un lugar de trabajo seguro, sano y sin lesiones y a mejorar la calidad de vida y el bienestar de nuestros empleados.

Nuestros valores en acción

Nuestras normas y directrices sobre salud, seguridad y medio ambiente están diseñadas para evitar cualquier impacto medioambiental adverso, gestionar los riesgos y promover la salud y el bienestar. Nuestro objetivo es trabajar en un entorno limpio, seguro y saludable, y tomamos las medidas necesarias para alcanzar nuestra meta **Zero Harm**.

i

¿Qué es Zero Harm?

Nuestra meta general para toda la empresa es crear un entorno de trabajo seguro y saludable para nuestros empleados y generar productos seguros y saludables para nuestros clientes. Buscamos de forma constante que no haya lesiones, enfermedades ni incidentes ambientales o con los clientes.

Preservar un entorno de trabajo seguro y saludable

Zero Harm

 **Obtenga más información en** *Global Health, Safety and Environmental Policy*

Invitamos a todos a compartir su opinión, si identifican algún problema o son testigos de algún accidente o de una situación que pudo haber terminado en un error, ya sea que esto suceda en un sitio de Marel, del cliente o de un socio comercial. Puede comunicar los problemas de seguridad a su gerente, a Recursos Humanos, HSE o a la gestión de instalaciones locales y puede hacerlo sin temor a recibir represalias.

Si necesita recursos adicionales para obtener ayuda, contáctese con el director, el Occupational Health provider de su sitio o el Global HSE Manager.

Nuestro camino hacia Zero Harm incluye lo siguiente:

- Proporcionar a nuestros empleados un aprendizaje continuo, incluidas la capacitación e información periódicas sobre seguridad y salud.
- Garantizar que las salidas de emergencia estén señalizadas e iluminadas de forma clara y no presenten obstrucciones.
- Realizar con regularidad simulacros de evacuación y pruebas de alarmas de incendio.
- Brindar acceso a baños limpios, agua potable y almacenamiento de alimentos en todas nuestras instalaciones.
- Garantizar que el alojamiento, en los casos en los que se brinda, sea limpio y seguro y satisfaga las necesidades básicas de los trabajadores.

Siempre haga su parte

- Establezca sus propios estándares altos de salud, seguridad y protección del medio ambiente y espere lo mismo de los demás.
- Asegúrese de que comprende los requisitos de salud y seguridad de su función y conoce las últimas actualizaciones; solicite asistencia, si así lo precisa.
- Detenga el trabajo si cree que no es seguro para usted o los demás.
- Intervenga y hable con su director si le preocupa que una acción o decisión pueda tener como consecuencia que no cumplamos con nuestras políticas, normas y requisitos.

Preservar un entorno de trabajo seguro y saludable

“¿Qué sucede si un proveedor externo viola nuestras normas?”

¿Se espera que los proveedores sigan las mismas políticas y procedimientos de salud, seguridad y protección que los empleados, incluso si trabajan fuera de la empresa?”

→ Por supuesto. Los directivos son responsables de comunicar nuestras normas a los proveedores y otros socios comerciales y garantizar que se entiendan. Si un proveedor externo no cumple con nuestras expectativas de salud, seguridad y protección, puede tener como consecuencia la terminación de su contrato.

“¿Qué debo hacer si pienso que mi sector del negocio infringe la legislación medioambiental nacional?”

→ Converse sus inquietudes con el director. También puede obtener asistencia de su Global HSE Manager o del Local HSE Manager o de Recursos Humanos.

¿Qué pasa si...?

“Sospecho que, en mi área, no se cumple del todo con los procedimientos de seguridad. ¿Qué debería hacer?”

→ Los procedimientos de seguridad siempre deben ser la prioridad. Para empezar, hable con su director. Si no se siente capaz de hablar con su director, hable con el siguiente nivel de gestión, nuestro Global HSE Manager, o con Recursos Humanos.

“Estoy estresado por el volumen de trabajo que tengo. ¿Dónde puedo obtener ayuda?”

→ Comunique sus inquietudes al director. También puede obtener asistencia de Recursos Humanos o del Occupational Health provider de su sitio.

Unidad

Nuestras relaciones se basan en la confianza y la integridad.



Fomentar una comunicación abierta y frecuente

Nuestros valores: unidad

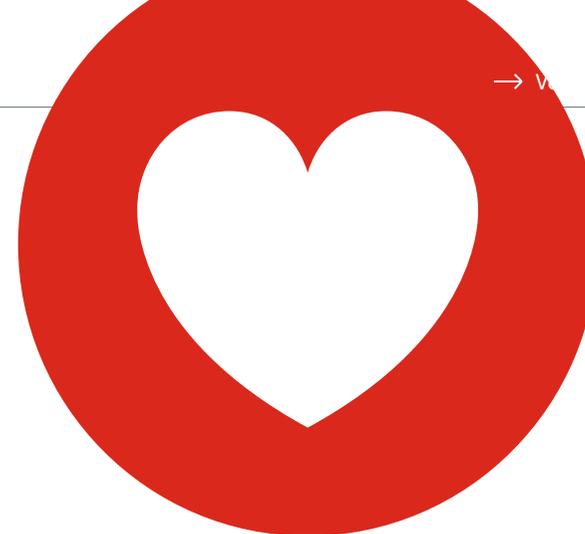
A través de una comunicación abierta y respetuosa se incrementa el trabajo en equipo, se difunden los conocimientos y se crea un ambiente constructivo.

Nuestros valores en acción

Invitamos a nuestros empleados a compartir sus opiniones de forma activa y a interactuar de manera abierta entre sí, de modo tal que se fomente la honestidad, pero también se respete el derecho a la intimidad de los demás.

Como la comunicación no puede existir sin confianza, compartimos las victorias y expresamos las críticas constructivas con discreción.

También reconocemos que la comunicación regular y mutua entre los directivos y sus equipos es fundamental para el éxito empresarial. Los empleados tienen derecho a que se evalúe su rendimiento para poder hacer un seguimiento de su progreso y, cuando corresponda, incluir los planes de desarrollo futuro.



Uso responsable de las redes sociales

Nuestros valores: la excelencia

Trabajamos para promover comunicaciones en línea que sean honestas y auténticas y, al mismo tiempo, aclarar que son nuestras ideas, no las de Marel. Hacerlo contribuye en la protección de nuestra empresa y los demás.

Nuestros valores en acción

Sea cauteloso a la hora de escribir comunicaciones que puedan publicarse en línea. Si participa en grupos de discusión en Internet, blogs, redes sociales u otras comunicaciones electrónicas, incluso con un alias, nunca debe dar a entender que habla en nombre de Marel.

Si cree que se ha publicado información falsa sobre nuestra empresa, no publique ni comparta información que no sea pública, aunque tenga la intención de aclarar la mentira. Es posible que su publicación se malinterprete, que se inicien falsos rumores o historias inexactas o engañosas o, incluso, que repercuta en el precio de nuestras acciones. Esto perjudicaría a nuestros accionistas y podría violar las leyes estrictas que rigen la forma de divulgar la información de las empresas que cotizan en bolsa.

En su lugar, contáctese con [Global Communications](#).

Hablar en representación de Marel

Nuestros valores: la excelencia

Sabemos que todo lo que comunicamos acerca de Marel puede afectar a nuestra empresa. Nos esforzamos por expresar un mensaje claro que ayude a proteger nuestra reputación, nuestros compañeros de trabajo y la marca.

Nuestros valores en acción

Debemos tener una forma de expresarnos que sea coherente cuando divulgamos o brindamos información al público. Por este motivo, es importante que solo las personas autorizadas hablen en representación de Marel. Las comunicaciones con inversores, analistas bursátiles y otros miembros de la comunidad financiera deben estar a cargo de nuestro Director of Investor Relations. La interacción con los medios de comunicación debe estar a cargo de **Global Communications**.

Además, evite lo siguiente:

- Dar discursos públicos, redactar artículos para revistas profesionales u otras comunicaciones públicas que se relacionen con Marel sin la aprobación adecuada de los directivos.
- Utilización de su puesto o afiliación fuera de su trabajo para Marel, sin que quede claro que es solo a fines identificativos.
- Invitaciones para hablar off the record con periodistas o analistas que le pidan información sobre Marel, sus clientes o socios comerciales.

 *Obtenga más información en Global Communications*



Como empresa pública, Marel se compromete a cumplir con sus obligaciones de divulgación plena, justa y puntual en los informes y documentos que describen nuestros resultados empresariales y financieros y otras comunicaciones públicas.





Nuestro compromiso con los clientes y el mercado

A nuestro éxito lo impulsa nuestro compromiso con los clientes y con la excelencia. Para demostrar ese compromiso, operamos de forma justa y legal, producimos productos seguros y de calidad y cumplimos nuestras promesas.

Nuestro negocio se basa en la colaboración y la confianza. Se prohíbe toda forma de comportamiento empresarial que no sea ético.



Formar parte de prácticas empresariales justas

Nuestros valores

Nuestra reputación depende no solo de nuestro éxito financiero, sino también de cómo nos comportamos con las personas que nos relacionamos a diario.

Nuestros valores en acción

Cada empleado tiene la obligación de tratar de manera equitativa a nuestros clientes, socios comerciales, competidores y empleados.

Nadie debe hacer uso de los siguientes mecanismos para aprovecharse de ninguna otra persona:

- Manipulación.
- Ocultación.
- Abuso de información privilegiada.
- Tergiversación de los hechos materiales.

Formar parte de prácticas empresariales justas

¿Qué pasa si...?

“Estoy reuniendo materiales de promoción y quiero destacar un posible beneficio de uno de nuestros productos. Todavía no tiene el respaldo de investigaciones de importancia, pero estoy convencido de que es verdad. ¿Estaría bien incluirlo de todos modos?”

→ No estaría bien, protegemos a nuestros clientes (y a nuestra marca) siempre brindando información actualizada y validada. Espere a que el beneficio esté comprobado, antes de mencionarlo en los anuncios.



Excelencia

Proporcionamos resultados en los que nuestros clientes pueden confiar.

Proporcionar productos de calidad, seguros y fiables

Nuestros valores: la innovación

Nuestro compromiso con la seguridad y la calidad nos permitió ganar la confianza de nuestros clientes y, al mismo tiempo, ayudarlos a obtener una ventaja competitiva en sus industrias.

Nuestros valores en acción

No solo buscamos brindar a nuestros clientes productos y servicios que satisfagan sus necesidades, sino también diseñar, adquirir, fabricar y vender productos que sean seguros, fiables y sostenibles para el medio ambiente.

Mediante las siguientes acciones, cumplimos los más altos estándares:

- Permitir que la innovación impulse nuestras ideas, productos, sistemas y soluciones integradas.
- Seguir las normas de seguridad alimentaria y de seguridad de los equipos de la UE y de los Estados Unidos.
- Probar nuestros productos para garantizar que solo lleguen al mercado aquellos con la más alta calidad.
- Evaluar la calidad de nuestros productos a lo largo de todo su ciclo de duración para garantizar que continúen cumpliendo con los estándares de calidad y fiabilidad cambiantes.

Proporcionar productos de calidad, seguros y fiables

“Creo que puede haber un problema con uno de los procesos de fabricación en las instalaciones de un socio comercial. Sin embargo, ya están atrasados y, si digo algo, se retrasarán aún más a medida que investiguemos. ¿Qué debería hacer?”

→ La excelencia es uno de los principales valores de Marel, y la calidad de nuestras soluciones es de suma importancia. Nunca resignaremos calidad para cumplir una fecha límite o un objetivo. Debe informar el problema de inmediato a su director. Si siente que la respuesta no es adecuada, puede conversar el tema con su planta, equipo, o gestión de la cadena de suministro. También puede dirigirse a Recursos Humanos (RR. HH.) o utilizar nuestra línea directa de denuncia.

¿Qué pasa si...?

Unidad

Si usted es uno de nuestros socios comerciales, recuerde que, al trabajar con nosotros o en nuestra representación, esperamos que siga el espíritu de nuestro Código, así como cualquier disposición contractual correspondiente.

Cumplir con lo prometido a nuestros clientes

Nuestros valores

Queremos que todos vean a Marel como la mejor opción y como un socio de confianza en nuestra industria. Por ello, trabajamos para crear relaciones duraderas que se establezcan en la confianza mutua, la honestidad y la inversión, y que acepten los riesgos y recompensas compartidos.

Nuestros valores en acción

Para lograr el éxito en nuestras relaciones comerciales y preservar la integridad de la empresa, solo hacemos promesas que sabemos que podemos mantener y cumplir.

Lo logramos mediante las siguientes acciones:

- Dar prioridad a la satisfacción del cliente y a las asociaciones a largo plazo.
- Cumplir con cada uno de nuestros valores, **unidad, innovación y excelencia**, y los más altos estándares de integridad.
- Denunciar una actividad que vemos o sospechamos que va en contra de nuestro compromiso.

Promover relaciones con socios comerciales

Nuestros valores: la excelencia

Entendemos que nuestros socios comerciales suelen ser vistos como un reflejo de nuestra empresa, por lo que solo trabajamos con aquellos que cumplen con nuestros altos estándares.

Nuestros valores en acción

Marel evalúa y contrata socios comerciales capacitados según un fundamento objetivo que se rige por la imparcialidad. Al seleccionar socios comerciales, evaluamos su capacidad para satisfacer nuestras necesidades y requisitos técnicos y de negocio.

También tomamos decisiones de compra según el costo y beneficio a largo plazo que representan para Marel. Todos los acuerdos se negocian de buena fe y deben ser justos y razonables para ambas partes.

Promover relaciones con socios comerciales

“Formo parte del equipo que seleccionará un nuevo socio comercial, y mi cuñado trabaja para una de las empresas que estamos considerando. Su empresa tiene una gran trayectoria en lo que respecta a la entrega puntual y las mejores tarifas, por lejos. ¿Está bien que recomiende la empresa porque considero que será un beneficio para Marel?”

¿Qué pasa si...?

→ Tiene que ser honesto con respecto a su relación. Y aunque parezca que ha evaluado todas las opciones y que puede tomar una decisión objetiva, lo mejor sería que evitara el conflicto de intereses y se retirara del equipo de selección, para que no se sugiera la presencia de una situación injusta o impropia.



Cumplir con las leyes antimonopolio y de competencia

Nuestros valores

Creemos que la competencia debe ser fuerte pero justa, por lo que nunca buscamos obtener ventajas competitivas a través de prácticas empresariales poco éticas. En su lugar, alcanzamos nuestra posición en el mercado mediante la excelente calidad de nuestros productos, servicios y personas.

Nuestros valores en acción

Nuestras acciones siempre deben cumplir con todas las leyes de competencia y antimonopolio vigentes.

Innovación

Es la innovación, no la práctica empresarial desleal, la que impulsa el valor que creamos.

Cumplir con las leyes antimonopolio y de competencia

i

El comportamiento anticompetitivo puede darse de muchas formas. Entre ellas, las siguientes:

- Un acuerdo formal o por escrito.
- Un acuerdo verbal.
- Un arreglo informal.

Antimonopolio

Las leyes antimonopolio son complejas, y los requisitos de cumplimiento de normas pueden variar según las circunstancias; pero, en general, los comportamientos prohibidos incluyen, entre otros, los siguientes:

- Colusión: cuando las empresas se comunican en secreto o acuerdan de qué forma competirán. Esto podría incluir acuerdos o intercambios de información sobre precios, términos, salarios o asignaciones de mercados.
- Manipulación de ofertas: cuando los competidores o los proveedores de servicios manipulan las ofertas para limitar la competencia equitativa. Esto puede incluir la comparación de ofertas, el acuerdo de abstenerse de licitar o el arreglo de enviar a conciencia ofertas no competitivas.
- Vinculación: cuando una empresa con poder en el mercado obliga a los clientes a aceptar servicios o productos que no quieren o necesitan.

- Precios depredadores: cuando una empresa con poder en el mercado vende un servicio por debajo de su costo para eliminar o perjudicar a un competidor, con la intención de recuperar la pérdida de ingresos más adelante al aumentar los precios después de haber eliminado o perjudicado al competidor.

En resumen, nunca debemos hacer lo siguiente:

- Trabajar con competidores u otros de forma que represente cualquier comportamiento anticompetitivo, como ser el establecimiento de precios o la división de clientes, socios comerciales o mercados.
- Entablar conversaciones con competidores sobre información sensible sobre el proceso de competencia.

Si observa un comportamiento anticompetitivo o sospecha que suceda, informe de inmediato al **Compliance Officer**. Recuerde que si se trata de asuntos de gravedad, cualquier cosa que deje por escrito podrá ponerse a disposición de abogados de otras partes, autoridades gubernamentales o reguladores, por lo que podría ser mejor conversar sobre el asunto de forma verbal.

La empresa puede ser multada con grandes sumas por el comportamiento anticompetitivo y, en algunos casos, puede ser penalizada. Debemos saberlo de inmediato.

Cumplir con las leyes antimonopolio y de competencia

¿Qué pasa si...?

“En una conferencia reciente, un competidor empezó a compartir información confidencial de precios conmigo. Le dije que era inapropiado y terminé la conversación abruptamente. ¿Tomé la decisión correcta?”

→ Sí, tomó la decisión correcta. Aunque solo una persona en una reunión divulgue información sobre los precios o de importancia comercial, se podría considerar un comportamiento anticompetitivo. En este caso, también deberá contactarse de inmediato con el **Compliance Officer**. Es posible que cualquier cosa que deje por escrito tenga que brindarse a terceros o reguladores, por lo que es mejor primero informar el asunto de forma verbal. Tan pronto como recibamos dicha información, dejaremos en claro que respetaremos las leyes antimonopolios y que esperamos que los demás hagan lo mismo. Debemos adoptar las medidas correspondientes, entre ellas el envío de una carta al competidor.



Nuestro compromiso con los accionistas

Nuestros accionistas confían que nosotros brindaremos informes financieros claros y precisos. Solo podemos lograrlo si nos comprometemos a ser honestos y precisos en todo, desde el gasto más pequeño hasta la venta más grande.

También confían en que protegeremos todos los activos de las empresas. Esto podría ser tan sencillo como asegurar el dispositivo móvil del trabajo, o tan complicado como garantizar el secreto total sobre nuestros últimos prototipos.

Excelencia

Nuestros clientes dependen de nosotros, por lo que trabajamos para ser nuestra mejor versión todos los días.



Cumplimiento de la legislación pertinente

Nuestros valores: la excelencia

Estamos agradecidos de tener la oportunidad de trabajar en diversos lugares y jurisdicciones. Protegemos este privilegio respetando las normas de nuestros clientes, socios comerciales y colaboradores de todo el mundo.

Nuestros valores en acción

Cuando lleve adelante negocios de Marel, hágalo de conformidad con todas las leyes, normas, normativas y prácticas administrativas correspondientes a los países y comunidades en los que operamos.

Asimismo, tenga en cuenta que nadie tiene la autoridad para ordenar o autorizar a nadie a infringir cualquier ley, norma, normativa o práctica administrativa vigente.

Mantener lo registros financieros precisos y completos

Nuestros valores

La precisión y la integridad de nuestros registros financieros son esenciales para tomar decisiones fundamentadas y apoyar a inversores, acreedores y otros que tengan un interés legítimo en nuestras cuentas.

Nuestros valores en acción

Nuestros libros y registros deben reflejar con sinceridad e imparcialidad nuestras transacciones, brindar los detalles suficientes y ser de conformidad con el **Marel Finance Manual** y otras políticas y requisitos correspondientes.

La documentación o los informes que sean incorrectos o fraudulentos son ilegales. Si tiene alguna duda, contáctese con Chief Accounting Officer, Internal Audit, o utilice nuestra **Whistleblowing platform**.

Mantener lo registros financieros precisos y completos

¿Qué pasa si...?

“Al final del periodo de informes del último trimestre, mi director me pidió que registrara los gastos adicionales, aunque todavía no había recibido las facturas del socio comercial y el trabajo aún no había comenzado. Acepté hacerlo porque todos estábamos seguros de que el trabajo se finalizaría el próximo trimestre. Ahora me pregunto si hice lo correcto”.

→ No, no hizo lo correcto. Los costes se deben registrar en el periodo en que se generan. El trabajo no había comenzado, y los costes no se generaron en la fecha en que usted registró la transacción. Por consiguiente, se trata de una tergiversación y, según las circunstancias, podría constituir un fraude.



Innovación

Nuestro éxito procede de las ideas, los productos, los sistemas y las soluciones integradas que brindamos, nada más ni nada menos.

Evitar conflictos de intereses

Nuestros valores: la excelencia

Trabajamos para proteger nuestra reputación y la confianza que otros depositan en nosotros. Para lograrlo, utilizamos el buen criterio y evitamos situaciones que puedan llevar aunque sea a la aparición de un conflicto de intereses.

Nuestros valores en acción

Un conflicto de interés puede producirse siempre que haya un interés que pueda interferir con su capacidad para tomar una decisión objetiva en nombre de Marel.

Pueden ser reales, posible o incluso solo una cuestión de percepción. Puesto que estas situaciones no siempre son evidentes, es necesario que le comunique al administrador la totalidad de la situación para que podamos evaluarla, controlarla y gestionarlas de forma correcta.

En general, esté atento a las situaciones, entre ellas, los siguientes ejemplos comunes de posibles conflictos de interés:

- Oportunidades corporativas: si se entera de una oportunidad comercial debido a su trabajo, dicha oportunidad pertenece en primera instancia a Marel. Esto significa que no debe aprovechar esa oportunidad para su propio beneficio, a menos que obtenga la autorización para hacerlo.
- Amigos y parientes: es posible que en algún momento se encuentre en la situación de trabajar con un amigo o familiar cercano que trabaja para un cliente, socio comercial o competidor. Puesto que es imposible prever todas las situaciones que podrían crear un conflicto, debe informar a su director sobre su situación para determinar si es necesario tomar medidas.
- Otro empleo externo: para garantizar que no haya conflictos y que se aborden los posibles problemas, antes de aceptar su cargo, debe comunicarle a su director cualquier tipo de empleo que usted posea por fuera de Marel.
- Inversiones personales: puede producirse un conflicto si posee una importante propiedad o si tiene otro interés financiero ligado a un competidor, vendedor, socio comercial, cliente o, incluso, a Marel. Asegúrese de saber lo que está permitido y lo que no según nuestras políticas y solicite ayuda si tiene alguna consulta.
- Actividades cívicas: a menos que la gerencia le solicite específicamente hacerlo, no debe aceptar un puesto en la junta de directores o el consejo consultivo de ninguno de nuestros competidores o socios comerciales, en especial, si su trabajo actual le brinda la posibilidad de influir en nuestra relación con ellos. Si desea aceptar un puesto en una junta de cualquier otro tipo de organización, también debe informar por escrito a su director y obtener un permiso para ello.

Evitar conflictos de intereses

“Se acercan las vacaciones y necesito dinero extra. ¿Está bien si decido tomar un segundo trabajo durante este tiempo?”

¿Qué pasa si...?

→ Puede tomar un segundo trabajo, siempre y cuando no interfiera con su trabajo en Marel y su segundo empleador no sea uno de nuestros competidores, clientes o socios comerciales.

Debe consultar con el director y con Recursos Humanos para garantizar que no haya conflictos y obtener su autorización formal.



La información privilegiada es información de naturaleza precisa que:

- no se divulgó de forma pública; y
- se refiere de forma directa o indirecta a Marel o las acciones de Marel, por lo que tendría un consecuencia importante sobre los precios de las acciones si se hiciera pública.

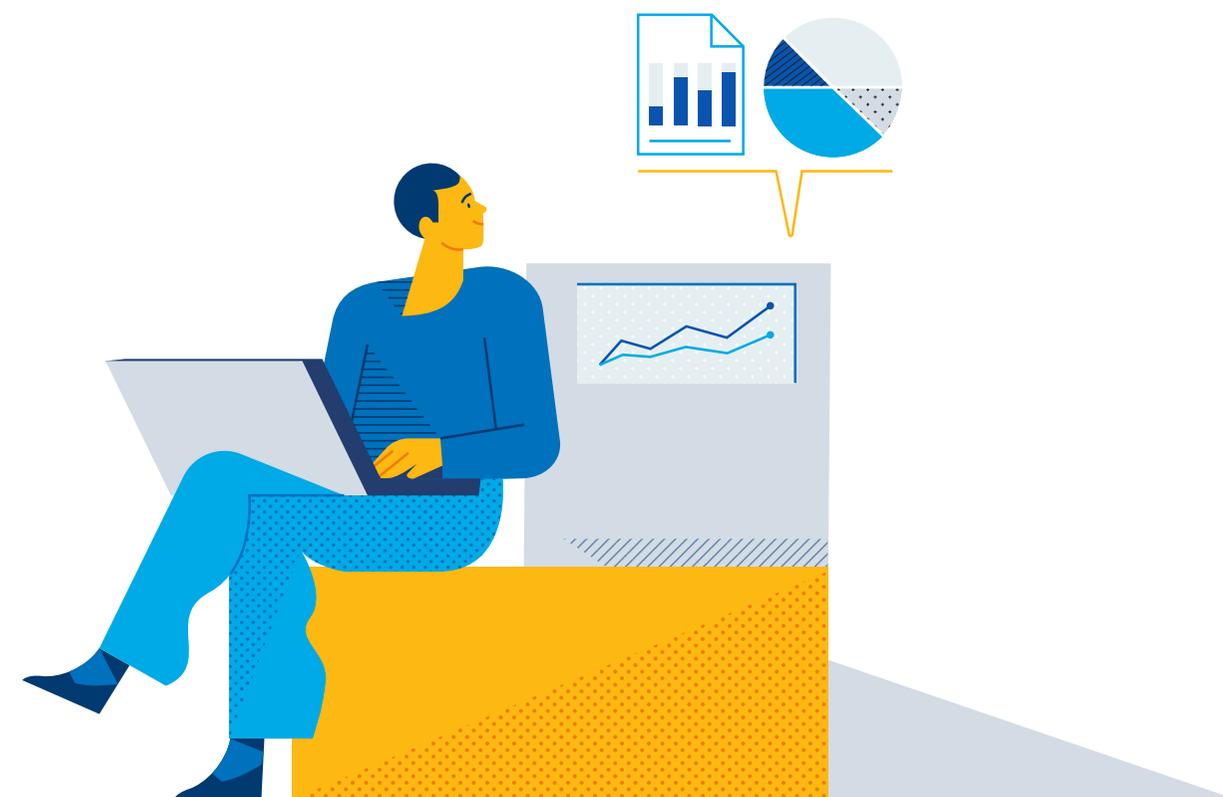
Respetar las normas sobre el intercambio de información privilegiada

Nuestros valores

Creemos en la importancia de fomentar la confianza en el mercado y garantizar el acceso equitativo a la información fidedigna y pertinente, para así proteger la credibilidad del mercado, contribuir a la igualdad de los inversores y promover la transparencia y la integridad de un mercado financiero eficaz.

Nuestros valores en acción

En ciertas ocasiones, nuestros empleados, miembros de la junta y socios comerciales pueden enterarse de información privilegiada sobre Marel. Como Marel es una empresa que cotiza en bolsa, retener dicha información, aunque sea durante un breve



periodo de tiempo, lo convierte en una persona con acceso a información confidencial hasta que la información se divulgue públicamente o deje de ser pertinente. Dichas personas nunca podrán comerciar con otros ni aconsejarlos sobre el comercio de instrumentos financieros emitidos por Marel, como acciones o bonos, mientras conozcan la información interna. Realizar operaciones con las acciones de Marel mientras se tiene acceso a información privilegiada, brindar asesoramiento financiero a otros o intercambiar información privilegiada constituyen graves violaciones a la legislación que pueden tener como consecuencia multas o el encarcelamiento y, a su vez, dañar la reputación tanto de la persona involucrada como la de Marel.

La información privilegiada debe tratarse con estricta confidencialidad y nunca debe compartirse, a menos que sea absolutamente necesario y se cuente con la autorización previa de la dirección ejecutiva y del Compliance Officer. Si se comparte, debe asegurarse de que el destinatario de la información entienda que se trata de información privilegiada y que, por tanto, está sujeto a reglas especiales.

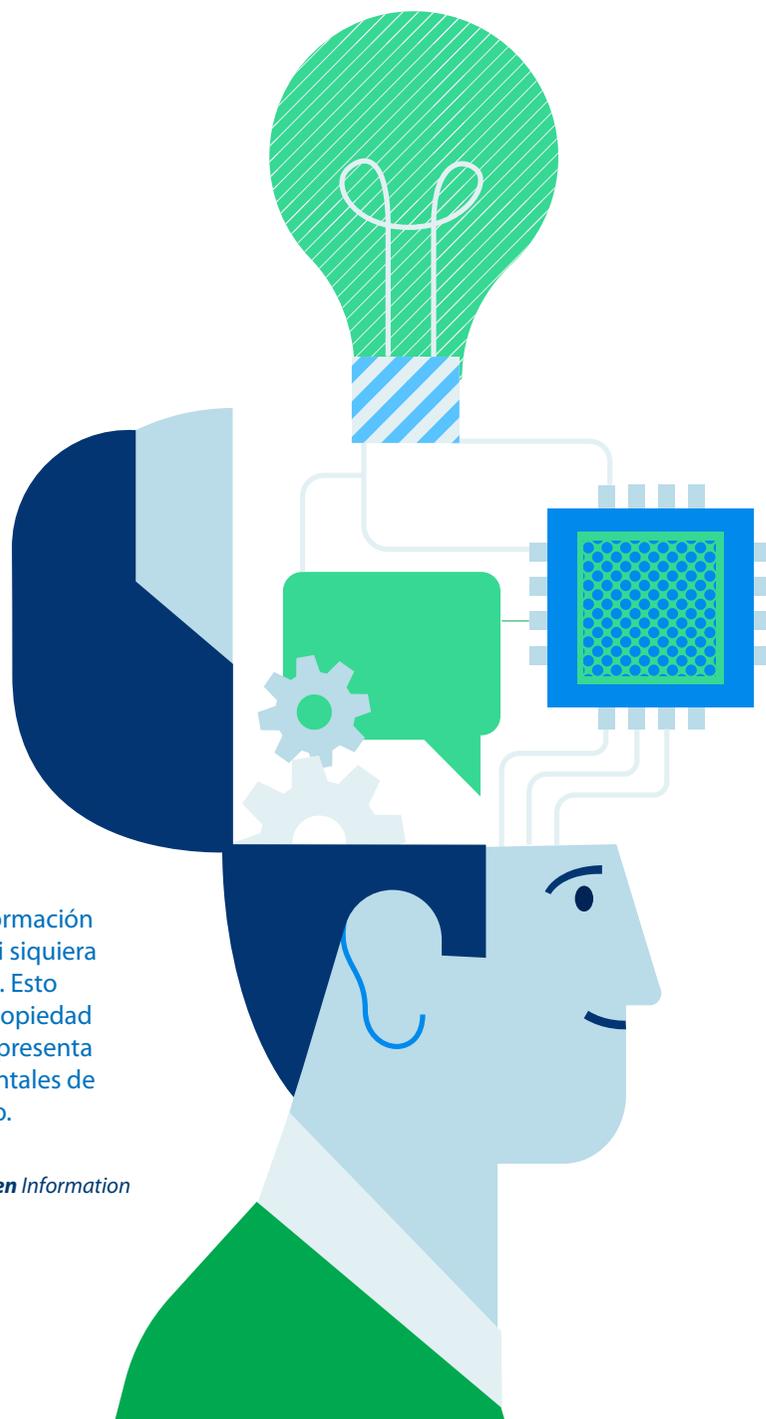
Si un empleado o miembro de la junta tiene dudas sobre cómo implementar o interpretar los requisitos de Marel o de las leyes sobre el intercambio de información privilegiada, puede consultar con el **Compliance Officer** de Marel.

Respetar las normas sobre el intercambio de información privilegiada

¿Qué pasa si...?

“Me encontraba en un ascensor hablando por teléfono con mi compañero de trabajo. Me comentó que nuestro equipo trabaja en la adquisición de otra empresa. Temo que alguien presente en el ascensor haya escuchado nuestra conversación. ¿Qué debería hacer?”

→ Debe hablar con el Compliance Officer de Marel (compliance.officer@marel.com) tan pronto como sea posible. Compartir material, información que no sea pública, incluso de forma inadvertida, puede generar problemas graves. Comunique esta situación para que podamos abordarla de inmediato. En el futuro, recuerde siempre avisarle a la persona con la que habla si no puede hablar en privado.



No debe compartirse la información confidencial con terceros, ni siquiera con miembros de su familia. Esto también es válido para la propiedad intelectual de Marel, que representa uno de los pilares fundamentales de nuestro éxito actual y futuro.

 **Obtenga más información en** *Information Security Policy*

Salvaguardar nuestra propiedad intelectual e información confidencial

Nuestros valores: la innovación

Marel pone a disposición recursos importantes para el desarrollo de la tecnología y la innovación y, así, reconoce que la creación y protección de nuestros derechos de propiedad intelectual son fundamentales para nuestro negocio.

Nuestros valores en acción

Nuestros empleados deben salvaguardar la información de la empresa: mantenerla segura y jamás utilizarla para obtener una ventaja económica personal o para terceros o para causar algún tipo de daño a Marel, ya sea económico o de otro tipo.

Estos son algunos ejemplos de información confidencial de la empresa:

- Información confidencial de la empresa y del mercado sobre Marel, sus clientes, transacciones, procesos, productos, conocimientos prácticos o secretos comerciales.
- Proyectos de investigación, políticas de precios, costes de productos y servicios a la empresa.
- Nuestros márgenes de ganancia, datos técnicos o conocimientos sobre el negocio que lleva a cabo la empresa.
- Los socios comerciales y su capacidad de producción y entrega.
- Los clientes y detalles de sus necesidades particulares, costes, márgenes de ganancia, descuentos y reembolsos.
- Estrategias y tácticas de comercialización, actividades actuales o planes actuales y futuros relacionados con cualquier área de desarrollo, producción, ventas o sincronización.
- El desarrollo de nuevos productos.
- Secretos de producción o diseño, diseño o especificaciones técnicas de los productos de la empresa.
- Datos personales de los empleados, clientes y proveedores.

Uso responsable de la tecnología de la información y otros recursos

Nuestros valores: la excelencia

Los equipos y la información son esenciales para nuestro trabajo, por lo que brindamos a los empleados las herramientas necesarias para que logren tener éxito, trabajen juntos y utilicen estos recursos de forma responsable.

Nuestros valores en acción

Cada empleado debe administrar de forma responsable la propiedad de la empresa y protegerla contra pérdidas, malos tratos y robos.

En Marel comprendemos que no suele ser práctico tener dispositivos distintos para el trabajo y el uso personal, por lo que permitimos utilizar los dispositivos de trabajo para uso personal, siempre y cuando se respete nuestra política de uso **Acceptable Use Policy (AUP)**.



¿Cuál es nuestra AUP?

Nuestra AUP es una parte integral del marco de seguridad y políticas de Marel. Existe para proteger a Marel y nuestra privacidad individual. Proporciona normas y directrices sobre cómo compartir información o clasificarla y utilizar el correo electrónico, sobre los comportamientos de seguridad en el lugar de trabajo de Marel y la utilización del software.

Si observa un incidente de seguridad o sospecha de que se produzca uno, informe de inmediato al Information Security Team por correo electrónico a itsec@marel.com



Uso responsable de la tecnología de la información y otros recursos

¿Qué pasa si...?

“Estoy cargando las valijas en mi automóvil para un viaje de trabajo y no quiero olvidar mi computadora al salir por la mañana. ¿Está bien dejarla escondida en el baúl de mi automóvil durante la noche?”

→ No, no está bien. Dejarla ahí la haría susceptible de ser robada. Si la persona equivocada lo ve colocar su computadora portátil en el maletero, es posible que se la roben. Hoy en día, algunos ladrones utilizan dispositivos que detectan componentes electrónicos ocultos. Manténgala a salvo en su hogar y configure una alarma de recordatorio para no olvidarla por la mañana.

i

Estos son algunos ejemplos comunes de ciberataques:

Phishing: mensajes de correo electrónico en los que se solicita a los usuarios hacer clic en un enlace e introducir datos personales.

Programa malicioso: código que podría robar datos o destruir algo en la computadora (por ejemplo, troyanos, virus y gusanos informáticos).

Programa de secuestro: programa malicioso que amenaza con realizar una actividad perjudicial (por ejemplo, publicar datos de personales) a menos que se pague un rescate.



Practicar la ciberseguridad

Nuestros valores: la excelencia

Para muchas de nuestras tareas diarias dependemos del uso de datos, un activo corporativo fundamental, por lo que somos precavidos, los mantenemos seguros y los protegemos contra ciberataques.

Nuestros valores en acción

Los ciberataques se pueden presentar de muchas formas. Una de las medidas más importantes que podemos adoptar para mantener nuestra información segura es mejorar la percepción de seguridad de nuestros empleados. Nuestro equipo de seguridad de la información supervisa de forma activa nuestros sistemas de amenazas y realiza con regularidad actividades de gestión de riesgos para evitar ataques cibernéticos, pero todos en Marel tienen una función que desempeñar.

A medida que crece Marel y aumenta nuestra noción sobre la importancia de la marca, observamos un aumento en los ciberataques. Tenemos la responsabilidad de estar alertas ante las amenazas maliciosas más habituales a nuestras redes e implementar las mejores prácticas diseñadas para detenerlas o, al menos, limitarlas. Esto garantizará que nuestros datos se mantengan de forma apropiada, estén disponibles cuando sea necesario, puedan recuperarse y estén protegidos contra el acceso, la utilización, destrucción, divulgación o modificación no autorizadas.

Estos son algunos ejemplos de medidas que debemos adoptar todos nosotros:

- Asegurarnos de que sabemos reconocer los ciberataques y el phishing, y nunca hacer clic en vínculos de remitentes desconocidos o remitentes que no suelen enviarnos enlaces.
- Utilizar contraseñas y mecanismos de autenticación importantes.
- Recordar que Marel y otras organizaciones legítimas jamás nos pedirán las contraseñas.

 **Obtenga más información en** [the information security portal](#)

Practicar la ciberseguridad

“Sé que nuestro departamento de TI instaló hace poco una protección antivirus. ¿Esto significa que ahora puedo hacer clic en un enlace de un correo electrónico si estoy bastante seguro de quién es el remitente, aunque no esperaba obtener un mensaje de correo electrónico como este por parte de él?”

¿Qué pasa si...?

→ No. Igual debe tener cuidado con los archivos adjuntos y los vínculos de un correo electrónico. Incluso con una protección antivirus, los dispositivos no siempre están protegidos contra los ataques en línea. Si duda, envíe el mensaje a phishing@marel.com y el equipo de seguridad se encargará de revisarlo.

 Para obtener más información, diríjase a [visit our Phishing Awareness page](#).



Nuestro compromiso con nuestros socios, las comunidades y el medio ambiente

Más allá del resto de nuestras relaciones, también tenemos una obligación más amplia con la sociedad que cumplimos al respetar la ley y ser siempre conscientes no solo del impacto social que genera lo que hacemos, sino también de la forma en que afectamos al medio ambiente.

Respaldamos la producción de alimentos de gran calidad, seguros y asequibles mediante el suministro de software, servicios, sistemas y soluciones a las industrias de procesamiento de pescado, carne y aves. La sostenibilidad es el centro de nuestro negocio. Nuestras soluciones innovadoras reducen desechos al mismo tiempo que mejoran el rendimiento y generan un valor económico.

Excelencia

Nuestro éxito se basa solo en la calidad de nuestros productos y servicios. Nos enorgullece nuestra honestidad e integridad.



Mantener la lucha contra el soborno y la corrupción

Nuestros valores: la excelencia

Nuestra reputación de honestidad e integridad no debe ponerse en riesgo por la oferta de pagos inapropiados.

Nuestros valores en acción

El soborno, la facilitación ilegal de pagos, la concesión de favores ilegales y cualquier otra forma de corrupción (ya sea ejercida o recibida) no están permitidas y no serán toleradas por Marel.

Aceptar de nuestros socios comerciales u ofrecer a nuestros socios comerciales dádivas, beneficios de entretenimiento o cualquier ventaja financiera o de otro tipo socava la credibilidad de la empresa y también puede constituir un accionar ilegal.

Lo que es más, hace que Marel sea vulnerable a las acusaciones de que las decisiones empresariales dependen de otros factores distintos al mérito.

Al tratar con los funcionarios públicos, los partidos políticos o sus dirigentes, o cualquier persona dentro del sector privado, los empleados de Marel no deben ofrecer, prometer ni brindar ninguna ventaja financiera o de otro tipo, ya sea de forma directa o a través de intermediarios, para obtener o conservar negocios, ni cualquier ventaja que no sea apropiada durante el desarrollo de los negocios. Antes de dar o aceptar dádivas, consulte nuestra **anti-Bribery and anti-Corruption policy** e informe dicha situación al **Compliance Officer**.

Mantener la lucha contra el soborno y la corrupción

¿Qué pasa si...?

“Quiero invitar a cenar a mi cliente para hablar de negocios. ¿Es correcto hacerlo?”

→ Invitar a un cliente a cenar no es algo que no esté permitido. Sin embargo, asegúrese de que la cena tenga un precio modesto y evite hacer la invitación cuando esté en debate el tema de los contratos o durante un proceso de licitación.

 [Obtenga más información en Anti-bribery policy](#)



Unidad

Trabajamos juntos en países y con culturas de todo el mundo. No nos corresponde determinar si una legislación o sanción comercial es correcta o errónea. Solo debemos cumplir.

Cumplimiento de las leyes y sanciones comerciales (importación y exportación)

Nuestros valores

Valoramos nuestra capacidad de llegar a los clientes de todo el mundo, por lo que somos cautelosos y estamos al tanto de lo que se necesita para hacer negocios a nivel internacional.

Nuestros valores en acción

Diversas leyes comerciales nacionales e internacionales restringen o prohíben la importación y exportación de productos. Estas restricciones pueden estar relacionadas con lo siguiente:

- La composición química de un producto.
- El país de origen.
- El destino del producto o servicio.
- El usuario final o el uso final que se pretende.

Además, para nuestra empresa también tienen

validez los requisitos estrictos relacionados con el cumplimiento de la normativa aduanera.

Todos los empleados que participen en la importación o exportación de productos y servicios deben cumplir con todas las disposiciones correspondientes de dichas leyes y normativas. Conozca cuáles son los países que representan un riesgo y asegúrese de haber corroborado las sanciones vigentes antes de realizar cualquier tipo de negocio allí. El **Compliance Team** puede corroborar con rapidez las sanciones vigentes, en cualquier momento que tenga una inquietud.

El incumplimiento de los controles o sanciones correspondientes de exportación e importación puede tener como consecuencia que Marel reciba

multas o sanciones. También se puede multar o encarcelar a las personas que a consciencia ignoren las normas vigentes.

La mejor forma de cumplir con los controles de exportación e importación y las leyes de sanciones correspondientes es comprender por completo todas nuestras transacciones comerciales en las que usted participe. Esto significa que debe conocer quiénes son las partes en la transacción, así como los posibles usuarios finales y finalidades de los productos y servicios.

Si tiene alguna duda o inquietud, contáctese con el **Compliance Officer** o envíe un correo electrónico a sanctions@marel.com antes de continuar con la transacción.

Cumplimiento de las leyes y sanciones comerciales (importación y exportación)

“Mi cliente me ha hecho saber que una empresa distinta (no la que contratamos) realizará un pago en su nombre. ¿Corresponde que sea así?”

¿Qué pasa si...?

→ No, no corresponde. Como se realiza una auditoría, la parte contratada siempre debe emitir el pago y la factura, que también debe coincidir con el contrato. Aceptar pagos de terceros puede representar un riesgo de cometer una sanción (podríamos aceptar un pago de una entidad que esté sancionada), y este es un método que a veces se utiliza para el blanqueo de capitales.

Siempre contáctese con **Credit Management** y **Compliance Officer** si le solicitan algo de esta índole.

Prevenir el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo

Nuestros valores

Nuestro compromiso con la equidad y la honestidad se expresa en el cumplimiento pleno de todas las leyes correspondientes contra el blanqueo de capitales a nivel mundial.

Nuestros valores en acción

Los empleados deben proteger la integridad y reputación de Marel. Para esto, es necesario que ayuden a detectar posibles actividades de blanqueo de capitales.

Esté atento a las señales de advertencia. Por ejemplo, clientes que presentan el siguiente comportamiento:

- Son reacios a brindar información completa.
- Desean efectuar pagos en efectivo.
- Solicitan que los pagos se desvíen a través de cuentas bancarias a nombre de otra parte.

Las mismas reglas y señales de advertencia son válidas para los arreglos en los que se busca manipular los datos de una transacción (como ocultar la cantidad total, utilizar una dirección de entrega distinta) para evitar impuestos o aranceles aduaneros. Nunca debemos aceptar este tipo de acuerdos.

Los empleados deben informar cualquier sospecha o inquietud al **Compliance Officer**.

 **Obtenga más información en** *Anti-bribery and anti-corruption*



i

Blanqueo de capital

En general, se produce cuando los fondos procedentes de fuentes ilegítimas se incorporan a los canales financieros legítimos para ocultarlos o hacerlos parecer legítimos.

Respetar la propiedad intelectual, la información confidencial y la privacidad de los demás

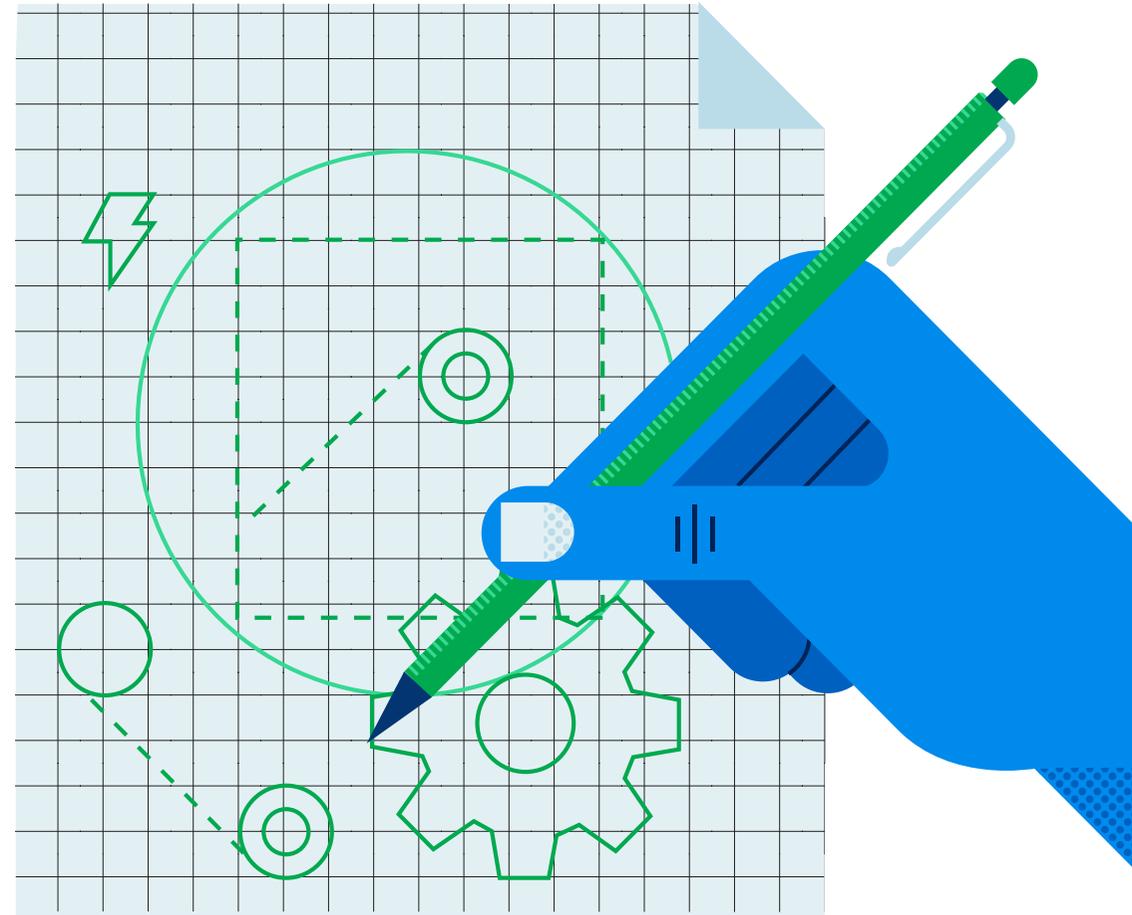
Nuestros valores: la innovación

Protegemos nuestra propia información confidencial y propiedad intelectual y, de igual modo, respetamos los derechos de propiedad intelectual de los demás.

Nuestros valores en acción

Nuestros empleados no deben obtener por medios inapropiados ni divulgar sin autorización información confidencial perteneciente a otras partes, como ser la propiedad intelectual.

También debemos aportar nuestro compromiso para reconocer la importancia de respetar los derechos de privacidad. Marel cumple con todas las leyes locales sobre la privacidad de los datos e implementa las más estrictas medidas de privacidad y los derechos de privacidad más amplios siempre que sea razonable hacerlo. El objetivo de Marel es recopilar, procesar y almacenar la menor cantidad de datos personales que sea posible: queremos que nuestros procesos internos sean tan eficientes y actuales como nuestros equipos.





Responsabilidad empresarial

Nuestros valores: unidad

Contribuimos al bienestar de las comunidades y sociedades en las que incidimos y de las cuales dependemos.

Nuestros valores en acción

La sostenibilidad, junto con el respeto por el medio ambiente y la seguridad de nuestros productos, motiva lo que hacemos y la forma en que lo hacemos. Todo nuestro accionar repercute en las personas, nuestro planeta y sus beneficios.

En Marel, deseamos influir de forma positiva y queremos que todos nuestros emprendimientos representen contribuciones para la sociedad, tanto pequeñas como inmensas.

Al ayudar a los procesadores de alimentos a producir alimentos de calidad y al mismo tiempo gestionar los recursos limitados de forma responsable, contribuimos a allanar el camino hacia el crecimiento sostenible.

Implementamos los más altos estándares en todos los niveles y no toleramos abusos a los derechos humanos.

Responsabilidad empresarial



Las personas

Trabajamos de una manera que respeta los derechos humanos y la dignidad de todos. Apoyamos los esfuerzos internacionales para promover y proteger los derechos humanos. En concreto, no toleramos a ningún individuo o empresa que avale lo siguiente, ni hacemos negocios con ellos:

- El trabajo forzoso.
- La trata de personas o la esclavitud.
- El castigo físico.
- El trabajo infantil.
- La discriminación.
- Las condiciones de trabajo inseguras.
- El trato desigual.
- Los salarios injustos.
- Las horas excesivas de trabajo.
- Las violaciones de las leyes de trabajo o de seguridad social.

Además, en un esfuerzo por proteger a nuestros empleados, Marel fomenta el desarrollo individual y del equipo y garantiza el derecho a la libertad de asociación para todos los empleados. Nuestros empleados tienen derecho a unirse a sindicatos o a conformar uno y a negociar colectivamente, y no serán discriminados por hacerlo ni se tomarán represalias contra ellos. En los casos en que el derecho a la libertad de asociación y a la

negociación colectiva esté restringido por la legislación, facilitaremos el desarrollo de medios paralelos para que se generen la libre asociación y la negociación.



El planeta

Estamos comprometidos con la sostenibilidad y la seguridad medioambiental. Esto significa que hacemos lo siguiente:

- Aportamos nuestro compromiso de reciclar, reutilizar y proteger los recursos naturales, como la energía y el agua.
- Fomentamos el uso eficaz de los recursos en nuestra cadena de valor para promover un impacto medioambiental positivo y la protección medioambiental.
- Creamos de forma continua nuevos métodos para mejorar el rendimiento y minimizar los desechos que se generan en la producción de alimentos.
- Optimizamos el uso de los recursos y tenemos en cuenta los aspectos medioambientales a lo largo de toda la cadena de producción y distribución.
- Proporcionamos información sobre la salud y el entorno de las sustancias peligrosas a cualquier persona que pueda estar en contacto con ellas.

- Procuramos eliminar el uso de sustancias en particular peligrosas en la mayor medida posible.
- Respetamos y cumplimos las leyes y normativas medioambientales nacionales e internacionales y, a su vez, respaldamos un enfoque preventivo de los desafíos medioambientales.
- Trabajamos de forma activa para reducir las emisiones al aire, el suelo y la vías fluviales que se producen a consecuencia de nuestras operaciones y de las operaciones de nuestros clientes.
- Garantizamos que los productos de nuestros clientes tengan trazabilidad según los requisitos legales, las normas de la industria y las mejores prácticas.



Los beneficios

En su cadena de valor, Marel promueve la rentabilidad a largo plazo, el comercio justo y las buenas prácticas empresariales mediante la transparencia, la innovación y la colaboración con todos sus asociados.

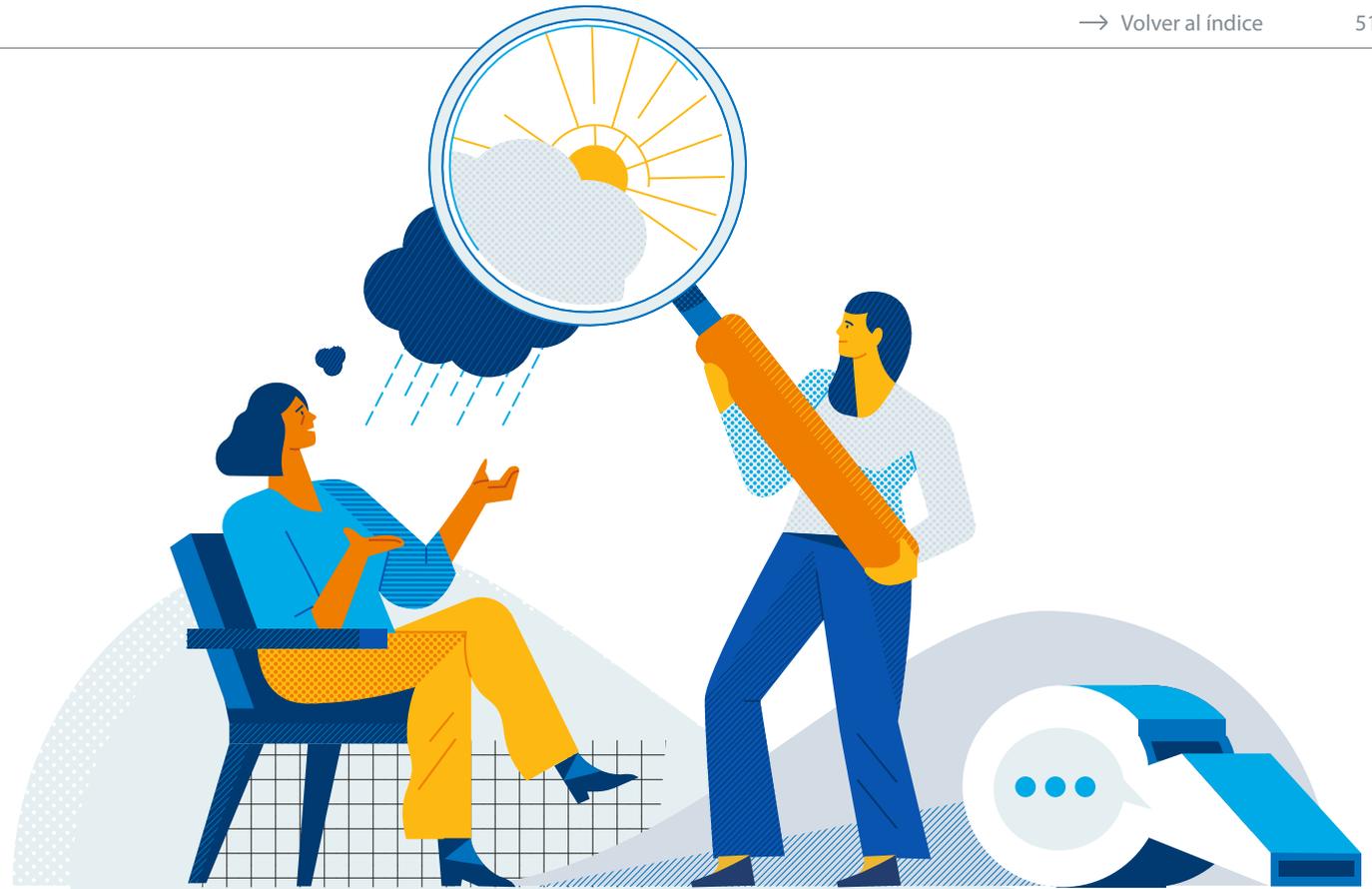
Responsabilidad empresarial

¿Qué pasa si...?

“¿De qué forma Marel se centra en respaldar el desarrollo sostenible?”

→ Marel es uno de los firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y está comprometido con los diez principios que contempla el Pacto Mundial. Estos principios coinciden con los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU (ODS). Como participante del Pacto Mundial, Marel se centró particularmente en los siguientes objetivos de desarrollo sostenible: hambre cero (segundo objetivo); industria, innovación e infraestructura (noveno objetivo); y, producción y consumo responsables (doceavo objetivo). Marel es miembro de la coalición Los CEO Nórdicos para un Futuro Sostenible, creada con el fin de motivar acciones de cooperación para alcanzar los ODS de la ONU y promover los preceptos del Acuerdo de París en los países nórdicos.

Formas de informar sobre las preocupaciones: denunciar



Informe a su director sobre el comportamiento ilegal que observe o el incumplimiento de este código.

Si le resulta difícil informarle a esa persona, puede tratar sus inquietudes con Recursos Humanos o directamente con el **Compliance Officer** o el Internal Auditor de Marel o bien utilizar la **Whistleblowing platform**.

Si utiliza la plataforma de denuncia en línea de Marel, recibirá un número de código que le permitirá volver a iniciar la sesión y ver el estado de la investigación. Si se trata de asuntos de gravedad, cualquier cosa que deje por escrito podrá ponerse a disposición de abogados de partes, autoridades gubernamentales o reguladores e, incluso, la policía. Por este motivo,

recomendamos que primero converse sobre el asunto de forma verbal.

Lo invitamos a que denuncie con su nombre, ya que esto facilitaría la investigación, pero puede reportar de forma anónima.

Siempre que sea posible, la información compartida en el proceso de denuncia se mantendrá estrictamente confidencial. En algunas circunstancias, puede ser de utilidad revelar la identidad del empleado a la persona que investiga o a otros, como parte de esa investigación. Cuando consideremos que eso sea necesario, buscaremos primero la autorización del empleado. Es posible que en su

ubicación haya leyes específicas sobre el proceso de denuncia y la protección de los denunciantes. Marel respetará cualquier ley y normativa sobre el proceso de denuncia que corresponda.

Cualquier informe sobre actividades ilegales o el incumplimiento de este código se tomará en serio y se investigará de forma apropiada. Marel no aceptará represalias contra empleados o miembros de la junta que, de buena fe, hayan denunciado una infracción (o presunta infracción) de la legislación correspondiente o de los principios del presente Código.

Aprobación y enmiendas

El Código fue aprobado por la Junta Directiva de Marel hf. en septiembre de 2021, y amplía y sustituye la versión anterior. El Comité de Auditoría de Marel supervisa la ejecución del Código en colaboración con el Compliance Officer (compliance.officer@marel.com), que es responsable de actualizar el Código y desarrollar material pertinente para la capacitación de los empleados.

Cualquier modificación sustancial del Código se hará solo con la autorización de la Junta Directiva de Marel hf. Todas las modificaciones que se hagan a este Código se pondrán a disposición de los empleados, y la forma actualizada del Código será vinculante para los empleados.

Denunciar

Lo invitamos a que denuncie cualquier infracción a este Código de conducta. Le recomendamos que entable una conversación con un gerente, director o miembro del equipo de RR. HH. Si esto no le resulta adecuado, visite nuestra plataforma de denuncia en línea en <https://marel-wb.compliancesolutions.com/> Todos los informes se tratarán con seriedad y de forma confidencial. Le pedimos que denuncie con su propio nombre para que podamos dirigirle cualquier pregunta de seguimiento. Si no desea hacerlo, podrá denunciar de forma anónima.



Contactos principales

Sede central de la empresa Marel

Austurhraun 9, 210 Garðabær
+354 563 8000

Compliance Officer

compliance.officer@marel.com

Relaciones con inversores

IR@marel.com