



\*\*\*  
Swedish Match®

# CÓDIGO DE CONDUCTA





# MENSAJE DEL CEO

## ESTIMADOS COLEGAS:

Swedish Match tiene grandes ambiciones. Nuestra visión es Un mundo sin cigarrillos. Ofrecer a los consumidores de tabaco productos alternativos de calidad superior es la esencia de lo que hacemos. Lograr nuestra visión constituye una excelente oportunidad comercial, así como un importante aporte a la sociedad. Al ofrecer productos que son reconocidos como alternativas más seguras al cigarrillo, podemos contribuir considerablemente a mejorar la salud de las personas.

Para llegar a ser una compañía exitosa debemos actuar de forma responsable y eficaz. Debemos pensar a largo plazo pero actuar en el corto plazo, reconociendo que es la manera en que obramos y nos relacionamos diariamente lo que determina nuestro futuro. Todos estamos comprometidos a actuar con integridad y respeto, conforme con los requisitos legales y reglamentarios aplicables. El Código de Conducta estipula los principios fundamentales sobre cómo debemos desempeñar nuestras funciones. No obstante, no puede describir cada ley, reglamentación o requisito que pudiera aplicarse en su caso. Hay situaciones para las que no existe un principio o lineamiento específico y, en tales casos, el proceder debería estar en consonancia con el espíritu del Código de Conducta. En caso de existir diferencias entre el Código de Conducta y las exigencias locales, siempre que sea jurídicamente posible deberá aplicarse la norma de conducta más estricta.

El Código de Conducta complementa nuestros valores centrales de Pasión, Propiedad, Innovación y Calidad, y como tal nos ayuda a tomar decisiones acertadas. Si usted se enfrenta a un

problema ético complejo y no sabe si algo es correcto o no, o supone una infracción al Código de Conducta, hágase las siguientes preguntas. Si responde “no” a alguna de estas preguntas, usted debería comunicar su preocupación.

- ¿Esto es legal y lo permite el Código de Conducta?
- ¿Estoy autorizado a hacer esto?
- ¿Me sentiría cómodo si mi comportamiento o decisión llegara a ser de conocimiento público?
- ¿Me resulta éticamente correcto? ¿Es algo por lo que estoy dispuesto a asumir la responsabilidad ética?

A fin de cuentas, nuestro éxito en alcanzar nuestra visión y conducir el negocio de forma ética y responsable descansa en cada uno de nosotros. Si tiene conocimiento de alguna situación que no se ajusta al Código de Conducta, no dude en tomar medidas y comunicarla. Tiene varias opciones para hacerlo. Puede hablar con su supervisor inmediato o con otro gerente que considere apropiado, o bien utilizar la función de denunciante que se describe con más detalle en la intranet, si le aplica. Puede confiar en que su inquietud será atendida con seriedad y respeto.

Estocolmo, 15 de febrero de 2022

Lars Dahlgren  
Presidente y CEO

# ÍNDICE

<b>1 INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>		
1.1 ¿Por qué tenemos un Código de Conducta?	4		
1.2 ¿Quiénes deben ajustarse al Código?	4		
1.3 ¿Cuál es mi responsabilidad?	4		
1.4 ¿Qué sucede si infrinjo el Código?	5		
1.5 ¿Cómo y a quién planteo una inquietud?	5		
1.6 ¿Qué sucede cuando se plantea una inquietud?	5		
<b>2 EL PERSONAL: Prácticas laborales</b>	<b>8</b>		
2.1 No discriminación e igualdad de trato	9		
2.2 Horario de trabajo, remuneración y contratos (condiciones laborales)	9		
2.3 Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva	11		
2.4 Trabajo infantil	11		
2.5 Trabajo forzado o realizado bajo coacción	11		
2.6 Principio de doble validación (grandparent) y aprobación de parte de la oficina local de Recursos Humanos	11		
<b>3 RELACIONES COMERCIALES: Prácticas comerciales éticas</b>	<b>13</b>		
3.1 Conflicto de intereses	14		
3.2 Control de exportaciones y Sanciones	16		
3.3 Contra la corrupción y el soborno	16		
3.4 Contra el lavado de dinero	17		
3.5 Obsequios, préstamos y atenciones	17		
3.6 Competencia leal	18		
3.7 Datos personales y privacidad	18		
3.8 Marketing Responsable	19		
3.9 Actividad política y pagos	20		
3.10 Compromiso con la comunidad	20		
<b>4 MEDIO AMBIENTE: Prácticas y procedimientos internos</b>	<b>22</b>		
<b>5 TAREAS Y LUGAR DE TRABAJO: Prácticas y procedimientos importantes</b>	<b>25</b>		
5.1 Salud y seguridad en el trabajo	26		
5.2 Desarrollo de capacidades y gestión de talentos	28		
5.3 Viajes de negocios	28		
5.4 Adquisición de bienes y servicios	29		
5.5 Protección de los activos de la Compañía	30		
5.6 Información confidencial	31		
5.7 Seguridad cibernética	32		
5.8 Información privilegiada	32		
5.9 Comunicaciones internas y externas	33		
5.10 Fiabilidad de registros e informes	34		
5.11 Asuntos jurídicos	34		
<b>6 GLOSARIO</b>	<b>36</b>		

# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1 ¿POR QUÉ TENEMOS UN CÓDIGO DE CONDUCTA?

Este Código de Conducta (“el Código”) representa el compromiso de Swedish Match y de todos los empleados de desarrollar las actividades comerciales de manera responsable y de conformidad con las leyes y reglamentaciones. Las prácticas comerciales éticas y adecuadas son condiciones indispensables para que podamos desarrollar y mantener una empresa exitosa y competitiva a largo plazo. También es importante para la manera en que el mundo exterior ve a Swedish Match.

El Código contiene directrices para poder hacer frente a dilemas éticos y zonas grises del trabajo diario. En el Código encontrará normas de conducta con orientaciones y ejemplos prácticos de cómo respetar esas normas. Las listas de lo que se debe hacer y lo que no que figuran en el Código son indicadores de cómo se debería pensar y actuar, pero no son exhaustivas.

Si tiene preguntas sobre cómo interpretar el Código o manejar una situación concreta planteada en el Código, comuníquese con el departamento Jurídico o de Recursos Humanos más próximo para obtener orientación y ayuda para determinar la manera adecuada de hacer frente a situaciones similares. Las palabras que aparecen subrayadas se explican más detalladamente en la sección 6 (Glosario), al final del presente documento.<sup>1</sup>

## 1.2 ¿QUIÉNES DEBEN AJUSTARSE AL CÓDIGO?

El Código es de aplicación para todos los empleados del grupo Swedish Match, independientemente de su localización o función. Aquellas personas que no son oficialmente empleados de Swedish Match pero que efectivamente se desempeñan como

tales (quienes representan a Swedish Match mediante acuerdos de consultoría o similar), también deberán registrarse por el Código.<sup>2</sup> De acuerdo con el Código, los jefes y supervisores tienen determinadas responsabilidades adicionales y deberán garantizar su cumplimiento.

Se espera que las empresas en las que Swedish Match tiene una participación sustancial (como joint ventures o empresas vinculadas) lleven a cabo sus actividades de acuerdo con el espíritu y los principios generales definidos en este Código. Esto también se aplica a otros socios comerciales como proveedores, distribuidores y asesores.

## 1.3 ¿CUÁL ES MI RESPONSABILIDAD?

### 1.3.1 Responsabilidades de los empleados

Al trabajar en Swedish Match, usted acepta cumplir los requisitos establecidos en el Código, así como los principios, procedi-

### Lo que debe hacer

- Asegurarse de entender perfectamente el Código y solicitar asesoramiento si algo no le queda claro.
- Asegurarse de comprender claramente los principios, procedimientos y políticas locales y mundiales.
- Plantear inquietudes en lo que se refiere al cumplimiento del Código, es su derecho y responsabilidad hacerlo. No necesariamente tiene que verse directamente afectado o estar implicado en un asunto para plantear inquietudes.

mientos y políticas locales y mundiales que corresponden a su cargo y función. Es su responsabilidad asegurarse de que sus acciones se ajusten tanto a la letra como al espíritu del Código.

### 1.3.2 Responsabilidades de los gerentes (aquellos con personal a cargo)

Si usted es gerente y tiene personal a cargo, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que los empleados bajo su supervisión conozcan, comprendan y cumplan las normas de conducta expresadas en el Código.

### Lo que debe hacer

- Seguir siempre una conducta ejemplar con arreglo al Código.
- Fomentar un ambiente de trabajo que estimule al empleado a proceder de acuerdo con el Código.
- Comunicar a los empleados y reforzar la letra y espíritu del Código.
- Asegurarse de que sus subordinados comprendan bien todos los aspectos del Código.
- Asegurarse también de poner el Código a disposición de quienes no tienen acceso a la intranet.
- Responder con prontitud a las preguntas e inquietudes de los empleados sobre cuestiones de conducta en la empresa, recomendar medidas apropiadas y solicitar más ayuda si es necesario.

<sup>1</sup> El texto en español es traducción del original en inglés. En caso de conflicto de interpretación entre las distintas versiones, se aplicará la versión inglesa.

<sup>2</sup> Es responsabilidad de la persona que contrata personal externo, conjuntamente con Recursos Humanos, evaluar y decidir qué personas que no son empleadas de SM tienen la obligación de respetar el Código o determinadas partes del mismo.

## 1.4 ¿QUÉ SUCEDE SI INFRINJO EL CÓDIGO?

Las violaciones al Código se tomarán siempre en serio y podrán dar lugar a medidas disciplinarias que van hasta el cese de la relación laboral. Asimismo, la violación de las leyes puede conllevar sanciones penales, penas de prisión o demandas civiles. El CEO y el Director Jurídico decidirán conjuntamente las posibles medidas disciplinarias.

## 1.5 ¿CÓMO Y A QUIÉN PLANTEO UNA INQUIETUD?

Cumpla los principios establecidos en el Código, no solo directamente en su departamento sino también cuando esté en contacto con otros empleados o con clientes, proveedores o socios comerciales externos a Swedish Match.

Todos tenemos la obligación de comunicar si tenemos conocimiento de conductas o situaciones que no se ajustan al Código. Para plantear una inquietud o denunciar supuestas violaciones/faltas, puede comunicarse con cualquiera de las siguientes personas:

- Su jefe o supervisor
- El jefe inmediato de su jefe (su supervisor mediato o grandparent)
- El jefe de su [unidad operativa](#)

- El director de Recursos Humanos de su [unidad operativa](#)
- El director de Asuntos Jurídicos de su [unidad operativa](#)
- El jefe del Departamento de Asuntos Jurídicos del Grupo (Director Jurídico)

**Si tiene conocimiento de una situación en la que cree identificar una posible falta grave, comuníquese directamente con el Director Jurídico. Su inquietud será tratada con seriedad y respeto.**

### 1.5.1 Función de denunciante

Si usted desea plantear una inquietud anónimamente, puede, si le aplica, usar la función de denunciante disponible en su intranet [intranet](#) donde encontrara mayor información y como y donde usar esta función.

## 1.6 ¿QUÉ SUCEDE CUANDO SE PLANTEA UNA INQUIETUD?

Todas las inquietudes sobre faltas son tratadas con seriedad y se evaluarán oportunamente. Si usted manifiesta una inquietud, Swedish Match y la persona a quien usted planteó la inquietud harán cuanto esté a su alcance por proteger su identidad. No aceptamos el acoso, la represalia ni el hostigamiento, y protegemos los derechos y la reputación de las personas implicadas. Esto

incluye a la persona que de buena fe alega presuntas conductas irregulares, así como al/a los supuesto(s) infractor(es). Las denuncias malintencionadas o que no se hagan de buena fe podrán igualmente conllevar sanciones disciplinarias.

Todos los jefes y supervisores a quienes se planteen inquietudes deberán adoptar sin demora las medidas apropiadas con relación a cualquier supuesta falta al Código. Los jefes y supervisores están obligados a comunicar inmediatamente todas las inquietudes planteadas al jefe del Departamento de Asuntos Jurídicos del Grupo (Director Jurídico).

A menos que circunstancias excepcionales no lo permitan, se le informará a la persona que realiza la denuncia el resultado de la investigación y las medidas adoptadas en consecuencia.



## ¿CÓMO APLICAMOS Y CONTROLAMOS EL CÓDIGO?



- El CEO de Swedish Match es el responsable final de la aplicación del Código, garantizando su revisión periódica y que las modificaciones sean aprobadas por el Directorio de la Compañía.
- El Código está disponible en varios idiomas en la intranet. Herramientas como e-learning garantizarán la comprensión general de su contenido.
- Todos los supervisores deben asegurarse de que sus subordinados comprendan el Código y deben hacer todo lo posible para que se aplique.
- El monitoreo de la implementación y cumplimiento del Código se realiza a través del departamento de Auditoría Interna.

**SWEDISH MATCH RESPETA A SUS EMPLEADOS Y SUS DERECHOS HUMANOS, Y APOYA LAS CONVENCIONES Y DIRECTRICES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS RECONOCIDAS INTERNACIONALMENTE DONDE SEA QUE ESTEMOS PRESENTES.**

# 2. EL PERSONAL

## Prácticas laborales

Swedish Match respeta a sus empleados y sus derechos humanos, y apoya las convenciones y directrices en materia de derechos humanos reconocidas internacionalmente donde sea que estemos presentes. Nuestra política en materia de recursos humanos y prácticas laborales se basa en la legislación laboral local e internacional, las prácticas y directrices recomendadas.<sup>3</sup>

- Respetamos, apoyamos y cumplimos plenamente los derechos humanos y laborales internacionales.
- Nos comprometemos a mantener un ambiente de trabajo sin hostigamiento y discriminación.
- Tomamos decisiones laborales en base a criterios objetivos y no discriminatorios.
- No aceptamos el trabajo infantil ni ninguna forma de trabajo forzado o bajo coacción, esclavitud o tortura.
- Respetamos el derecho de cada colaborador y su libertad de constituir y participar (de forma no violenta) en asambleas o asociaciones.

## 2.1 NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE TRATO

Swedish Match respeta el derecho a trabajar en un ambiente sin discriminación ni hostigamiento, donde no se discrimine a las personas por condiciones como la raza, nacionalidad, origen étnico o social, edad, religión, orientación política, género, identidad u orientación sexual, estado civil, embarazo o discapacidad. No aceptamos las condiciones de trabajo o el trato a los empleados contrarios a las leyes y prácticas internacionales. Todos los empleados deben ser tratados, y deben tratar a los demás, con respeto y dignidad. No se tolera el hostigamiento físico ni verbal, ni las amenazas ilegales.

Los empleados no serán discriminados y se les brindará igualdad de oportunidades en base a criterios objetivos como capacidad, experiencia y desempeño, lo que orientará las decisiones relativas al trabajo como la contratación, ascensos, asignaciones de tareas, capacidad y desarrollo, así como compensaciones y cese del contrato laboral. Siempre que la ley lo permita, Swedish Match trabajará para resolver desequilibrios relativos a la diversidad del personal mediante prácticas dinámicas de contratación y capacitación.

### Lo que debe hacer



- Tratar a todos con el mismo nivel de respeto y dignidad que esperaría para usted mismo.
- Asegurarse de que todas las decisiones relativas al trabajo se basen exclusivamente en el mérito y en consideraciones empresariales.

### Lo que no debe hacer



- Aceptar la discriminación de ningún tipo.
- Comportarse de manera que razonablemente se pudiese entender como ofensiva, insultante, intimidatoria, malintencionada o humillante.

## 2.2 HORARIO DE TRABAJO, REMUNERACIÓN Y CONTRATOS (CONDICIONES LABORALES)

Swedish Match respetará la legislación, acuerdos y estándares del sector aplicables relativos al horario de trabajo, remuneración y contratos laborales.

Reconocemos el derecho y la necesidad de descanso y recreación. Salvo con carácter temporal, no se les exigirá a los empleados trabajar la semana laboral estándar de más de 48 horas semanales ni la semana laboral total de más de 60 horas (incluidas las horas extras). Excepto en circunstancias excepcionales, todos los empleados tendrán derecho, como mínimo, a un día de descanso por cada período de siete días.

Para las remuneraciones nos basamos en disposiciones nacionales, estándares del sector industrial o en los salarios que se negocian en los convenios colectivos. Respetamos el salario mínimo legal fijado por el gobierno en cada país donde estamos presentes. Se pagarán todos los demás tipos de prestaciones y compensaciones legales. Los contratos laborales se negociarán de manera justa y serán respetados tanto por Swedish Match como por el empleado.

<sup>3</sup> Las convenciones internacionales y directrices a las que se hace referencia en el presente documento son la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, los ocho convenios básicos de la OIT (Nos. 87, 98, 29, 105, 100, 111, 138 y 182), y las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales.



“Swedish Match respeta el derecho a trabajar en un ambiente sin discriminación ni hostigamiento, donde no se discrimine a las personas por condiciones como la raza, nacionalidad, origen étnico o social, edad, religión, orientación política, género, identidad u orientación sexual, estado civil, embarazo o discapacidad.”

### 2.3 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Swedish Match reconoce y respeta los derechos de los empleados y su libertad de constituir y participar (de forma no violenta) en las asambleas o asociaciones que deseen, así como a participar de negociaciones colectivas. Ningún empleado será objeto de despido, discriminación, hostigamiento, intimidación o represalias por el hecho de ejercer estos derechos. Swedish Match facilitará la comunicación abierta y el contacto directo entre los empleados y la dirección en situaciones en las que el derecho de libertad de asociación y de negociación colectiva se vea restringido por ley.

### 2.4 TRABAJO INFANTIL

Swedish Match respeta los derechos del niño, incluido el derecho a la educación, el derecho al descanso y al juego y el derecho a que sean atendidas sus necesidades básicas, de acuerdo con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, Artículo 32.1. No participamos ni aprobamos el empleo ilegal ni la explotación de niños entre nuestros empleados o en nuestras instalaciones. No estamos de acuerdo con el trabajo infantil en ningún punto de nuestra cadena de valor, y nuestro objetivo es eliminar el trabajo infantil de la cadena de valor.

La edad mínima para trabajar no debe estar por debajo de la edad de finalización de la escolarización obligatoria, que por lo general es a los 15 años de edad, o 14 años en virtud de las excepciones previstas para los países en desarrollo (Convenio 138 de la OIT). Si la legislación nacional pertinente establece una edad mayor, se aplicará esa edad. Los niños de entre 15 y 18 años de edad (trabajadores jóvenes) no realizarán trabajos que puedan ser peligrosos o nocivos para la salud del niño y para su desarro-

llo físico, mental, espiritual, moral o social, o que interfiera con su educación. En el caso de granjas familiares, los niños solo podrán ayudar en la granja familiar siempre que se trate de trabajo ligero y que el niño tenga entre 13 y 15 años, o bien haya alcanzado la edad mínima para realizar trabajos ligeros tal como se defina en la legislación del país, lo que brinde mayor protección.

Swedish Match reconoce que el problema del trabajo infantil en relación con la obtención del tabaco es complicado, requiriéndose el compromiso de nuestra parte y de actores como los agricultores, proveedores, gobiernos y otros productores. Como fabricante de productos derivados del tabaco, trabajaremos con los proveedores y grupos del sector para garantizar que se aborde esta cuestión, con el objetivo de eliminar el trabajo infantil en los cultivos de tabaco y para impedir su aparición.

#### Lo que debe hacer

- Antes de considerar la contratación de menores de 18 años, asegurarse de conocer los requisitos en materia de edad mínima, así como los requisitos para los trabajadores jóvenes de acuerdo con la legislación vigente y convenciones internacionales.

### 2.5 TRABAJO FORZADO O REALIZADO BAJO COACCIÓN

La presencia de cada empleado es voluntaria. Swedish Match no apoya ni participa en ninguna forma de trabajo forzado como en prisión, en régimen de servidumbre o realizado bajo coacción. No exigimos ninguna forma de depósito ni confiscamos los documentos de identidad de nuestros empleados. Los empleados tienen la libertad de dejar el trabajo mediante el preaviso establecido en la legislación y el contrato.

### 2.6 PRINCIPIO DE DOBLE VALIDACIÓN (GRANDPARENT) Y APROBACIÓN DE PARTE DE LA OFICINA LOCAL DE RECURSOS HUMANOS

Para garantizar la toma de decisiones laborales justas, objetivas y financieramente seguras como contrataciones, ascensos, asignaciones de trabajos, así como compensaciones y ceses de contratos de trabajo, tales decisiones serán aprobadas por su departamento de Recursos Humanos y de conformidad con el principio de doble validación (grandparent). Este principio implica que la decisión debe ser aprobada por el supervisor encargado de la toma de decisiones y también por su jefe inmediato.

#### Lo que debe hacer

- Asegurarse de participar y obtener la aprobación de su departamento local de Recursos Humanos para todas las decisiones laborales, de acuerdo con el principio de doble validación (grandparent). Esto comprende las decisiones relativas a contrataciones, ascensos, asignaciones de trabajos, capacitación y desarrollo, así como compensaciones y cese de contratos de trabajo.

**ESTABLECEMOS RELACIONES POR MEDIO DE LA HONESTIDAD E INTEGRIDAD, Y RESPECTAMOS LAS LEYES Y REGLAMENTACIONES DE LOS PAÍSES DONDE ESTAMOS PRESENTES**

# 3. RELACIONES COMERCIALES

## COMERCIALES

### Prácticas comerciales éticas

Swedish Match se compromete a sólidas prácticas éticas en todas sus actividades y relaciones comerciales con las partes interesadas, para nuestro propio funcionamiento y también en relación con terceras partes. Establecemos relaciones por medio de la honestidad e integridad, y respetamos las leyes y reglamentaciones de los países donde estamos presentes.

- Siempre actuamos de manera que no contravenga los intereses de Swedish Match.
- No adoptamos prácticas fraudulentas o corruptas.
- No aceptamos nada que pudiera interpretarse como la oferta, entrega o aceptación de un soborno.
- Nos aseguramos de que las relaciones con los gobiernos y otras terceras partes a la empresa sean abiertas y transparentes.
- Tratamos de manera justa a nuestros clientes, proveedores y contactos comerciales.
- Animamos a nuestros empleados y operadores locales a realizar aportes positivos a sus comunidades.
- Apoyamos la competencia libre y leal, y respetamos plenamente las leyes en materia de competencia.
- Ofrecemos nuestros productos a los clientes y consumidores con responsabilidad y respetando las disposiciones legales.

### 3.1 CONFLICTO DE INTERESES

Swedish Match respeta la privacidad de sus empleados. Aún así, los empleados actuarán teniendo en cuenta los intereses de Swedish Match y atenderán sus asuntos privados de manera que no contravenga o parezca contravenir los intereses de Swedish Match.

Existe un conflicto de interés cuando los intereses personales inciden o amenazan incidir en su criterio, objetividad o la independencia para tomar decisiones y llevar a cabo el trabajo. Los conflictos de intereses se pueden suscitar de muchas maneras, pero los ejemplos más comunes son:

- Iniciar o participar en operaciones comerciales que comprendan a una parte vinculada, definida como los empleados y miembros del Consejo de Directores, sus familiares directos, amigos cercanos, empresas o asociaciones pertenecientes o administradas por esas personas, así como los tenedores de más del cinco por ciento de las acciones de Swedish Match AB.
- Desempeñar otros trabajos y asociaciones que pudieran estar en conflicto con su trabajo en Swedish Match.

- Tener participaciones financieras/inversiones personales en actividades que pudieran entrar en conflicto con los intereses de Swedish Match, por ejemplo, la participación en compañías que se ven afectadas por las actividades comerciales de Swedish Match.

Diversas situaciones y relaciones pueden generar conflictos de intereses y cada situación debe evaluarse de manera particular. Todas las operaciones o situaciones que corran el riesgo de verse sometidas a un conflicto de interés deben ser aprobadas previamente por el jefe de la unidad operativa antes de su ejecución y deberán ser reportadas al Director Jurídico. También se debe obtener la aprobación previa del Comité de Auditoría del Consejo de Directores cuando el valor de la transacción asciende o excede los USD 50.000. Dependiendo del monto, la aprobación del accionista también puede ser sujeta a las leyes y regulaciones que le apliquen.

#### Lo que debe hacer

- Siempre gestionar las relaciones comerciales de manera profesional.
- Llevar a cabo las operaciones comerciales teniendo presentes los intereses de Swedish Match.
- Abstenerse de participar en cualquier proceso de toma de decisiones en el que tenga un interés personal que incida o pueda percibirse como influencia en su capacidad para adoptar una decisión objetiva.
- En caso de un posible conflicto de intereses, asegurarse de obtener la aprobación previa del jefe de su unidad operativa.

#### Lo que no debe hacer

- Utilizar su influencia en operaciones comerciales para beneficio propio, de sus amigos o familia.
- Asumir un trabajo fuera de la empresa que pueda entrar en conflicto con su trabajo en Swedish Match, o trabajar para un actual o posible contratista, proveedor, cliente o competidor.
- Realizar operaciones comerciales con partes vinculadas a menos que una pre aprobación requerida haya sido obtenida.



“Swedish Match respeta la privacidad de sus empleados. Aún así, los empleados actuarán teniendo en cuenta los intereses de Swedish Match y atenderán sus asuntos privados de manera que no contravenga o parezca contravenir los intereses de Swedish Match.”

### 3.2 CONTROL DE EXPORTACIONES Y SANCIONES

Swedish Match es una compañía global y realizamos negocios en todo el mundo. Esto significa que debemos cumplir con las reglas de comercio internacional y no realizar transacciones que no estén permitidas por las regulaciones de control de exportación nacionales o internacionales. El control de las exportaciones y las sanciones económicas prohíben o restringen la exportación de ciertos tipos de productos y restringen el comercio con ciertos países y / o personas, empresas y organizaciones. El incumplimiento de las leyes y sanciones de control de exportación pueden tener graves consecuencias tanto para Swedish Match como para los representantes de nuestra empresa.

#### Lo que debe hacer



- Prestar especial atención antes de realizar negocios en un mercado nuevo, algunos destinos están sujetos a controles de comercio exterior y requieren un control adicional antes de proceder.
- Antes de comprometerse con nuevos socios comerciales, asegúrese de que no tengan registros en ninguna lista de sanciones nacionales o internacionales. Asegure por garantizar que se documenten de forma precisa y detallada todas las operaciones transnacionales.
- Consulte a su departamento legal más cercano si no está seguro de cuándo y qué medidas de control son necesarias.

#### Lo que no debe hacer



- Enviar productos a países o entidades / individuos identificados como de alto riesgo sin realizar la debida diligencia adecuada.

### 3.3 CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Swedish Match no participará en actividades corruptas ni las avalará a través de terceros (p. ej. intermediarios). La corrupción hace referencia al abuso del poder conferido para beneficio personal. Esto comprende, entre otros, el soborno, que comúnmente se refiere a la entrega/promesa/ofrecimiento o al pedido/aceptación/aceptación de una promesa de pago, obsequios u otros beneficios ilegítimos o contrarios a la ética como forma de incidir en la toma de decisiones comerciales o de una autoridad.

No daremos ni ofreceremos a terceros externos a la empresa (p. ej. clientes o posibles clientes, proveedores, consultores, gobiernos, organismos de gobiernos o cualquier representante de tales partes) ningún beneficio o recompensa, infringiendo las normas aplicables o las prácticas comerciales establecidas (si fueran más estrictas que las normas aplicables), con el fin de obtener o retener un negocio o de obtener una ventaja indebida.

Es importante que se planteen lo antes posible las inquietudes sobre cualquier supuesto caso de corrupción o incumplimiento de leyes, normas y reglamentaciones, tanto dentro de Swedish Match como ante terceros. Swedish Match adoptará enseguida las medidas necesarias para investigar y atender cualquier denuncia o indicio de corrupción.

#### Lo que debe hacer



- Solicitar ayuda al departamento jurídico más próximo si no está seguro sobre dar o recibir un beneficio o recompensa.
- Velar por garantizar que se documenten de forma precisa y detallada todas las operaciones transnacionales.
- Prestar especial atención antes de realizar actividades comerciales en un mercado nuevo, o cuando no se conozca el contexto y las prácticas comerciales de un mercado.
- Cuando se usan intermediarios, exigir que todos los servicios se especifiquen debidamente en la factura.

#### Lo que no debe hacer



- Aceptar ni dar un obsequio u otra recompensa que corra el riesgo de que se perciba como que influye en una decisión comercial, aun cuando desde su perspectiva no lo hace.

### 3.4 CONTRA EL LAVADO DE DINERO

Swedish Match prohíbe el lavado de dinero, en consonancia con las leyes contra el lavado de dinero de diversos países. El lavado de dinero es un problema mundial con consecuencias potencialmente muy graves. Se refiere al proceso de ocultar el origen de fondos ilegales o el hacer que parezcan legítimos para posteriormente introducirlos al flujo comercial normal. Todos debemos ser perceptivos en nuestras relaciones comerciales y actuar con diligencia para evitar que nuestros productos se utilicen para el lavado de dinero.

#### Lo que debe hacer



- Saber con quién se mantienen relaciones comerciales y tomar las medidas razonables para garantizar que el socio comercial solo participe de actividades comerciales legítimas.
- Actuar con atención y cautela si en una operación comercial se le pide que transfiera fondos a un país no relacionado con la transacción.

#### Lo que no debe hacer



- Realizar pagos a cuentas que no estén a nombre de la contraparte.
- Aceptar contratos u ordenes de compra de un asociado de negocio a menos que dichos contratos hayan sido firmados por las personas autorizadas que representan el asociado de negocios.

### 3.5 OBSEQUIOS, PRÉSTAMOS Y ATENCIONES

Los empleados de Swedish Match no deben aceptar de terceros externos a la empresa nada que pudiera interpretarse como soborno o que pueda incidir en el comportamiento del empleado y en su deber de lealtad a Swedish Match. Los obsequios o atenciones que se entreguen o reciban deberán por este motivo ser moderados, caracterizarse por su transparencia y constituir un elemento útil y natural en el trabajo. Éstos serán de un valor razonable y no se ofrecerán o aceptarán con demasiada frecuencia. Asimismo, no se aceptarán acuerdos o entendimientos sobre favores o beneficios de cualquier tipo a cambio de obsequios.

#### Lo que debe hacer



- Solo ofrecer o recibir un beneficio si queda claro que se ofrece o acepta como parte natural de formas o interacciones reconocidas en el mercado, generalmente permitidas.
- Ser sumamente prudente en todas las actividades relacionadas con organismos públicos y empresas de titularidad pública.

#### Lo que no debe hacer



- Entregar o aceptar obsequios, invitaciones o favores personales que razonablemente pueda considerarse que inciden indebidamente en las operaciones comerciales o que incumplen las normas aplicables o prácticas comerciales transparentes y habituales. (si son más estrictas que la normativa aplicable).
- Aceptar obsequios o préstamos en efectivo de partes externas a la empresa, o de representantes de tales partes.

Se debe prestar especial atención al interactuar con los proveedores y posibles proveedores. Es importante que las relaciones con los proveedores se desarrollen de manera profesional y competitiva.

#### Lo que debe hacer



- Comuníquese con su jefe o supervisor inmediato para discutir si es apropiado participar en un evento del proveedor.
- Si asiste al evento, se exigirá un comportamiento profesional en todo momento.

#### Lo que no debe hacer



- Aceptar obsequios o gratificaciones de cualquier naturaleza de parte de actuales o potenciales proveedores (para usted o miembros de su familia) de un valor superior al importe legal. Si no se ha establecido un monto, se considerará como máximo el importe nominal de SEK 500 (o su equivalente en otras monedas)..
- Aceptar beneficios personales de operaciones de Swedish Match con sus proveedores, que no sean mediante acuerdos suscritos por Swedish Match para todos los empleados con respecto a ofertas o descuentos especiales para el personal.

### 3.6 COMPETENCIA LEAL

Si bien Swedish Match siempre competirá con diligencia, debemos hacerlo de manera leal y acorde a las leyes en materia de competencia (también denominadas leyes antimonopolio). El objetivo de todas nuestras actividades nunca debe ser excluir del mercado a la competencia ni limitarla, contraviniendo las leyes de la competencia. La mayoría de los países en los cuales Swedish Match está presente tiene leyes que prohíben las prácticas que limitan el comercio o restringen la competencia libre y leal, como la fijación de precios, la repartición del mercado, licitaciones ilegales y abusos de posición dominante.

Swedish Match se compromete al pleno cumplimiento de las leyes en materia de competencia, participación activa y cooperación con las autoridades de competencia, así como con la aplicación de la legislación sobre competencia contra terceros que se comporten de manera anticompetitiva hacia Swedish Match.

La legislación en materia de competencia puede ser complida y se aplica de forma muy diferente según la situación. Si

#### Lo que debe hacer



- Asegurarse de que todos los contactos con los competidores que puedan considerarse en cierto modo sensibles, incluyendo discusiones en asociaciones comerciales, estén debidamente documentados y que no se extienda a la información comercial confidencial.
- Comunicarse con el departamento jurídico de su unidad operativa antes de celebrar acuerdos o realizar prácticas que puedan interpretarse como abuso de posición dominante.
- Informar inmediatamente al departamento jurídico más próximo si participó en deliberaciones en las que se trataron temas sensibles desde la óptica de la competencia, o si considera que hay motivos para creer que usted contravino las leyes antimonopolio.

tiene dudas sobre lo que constituye competencia debida, comuníquese con el departamento jurídico más próximo.

### 3.7 DATOS PERSONALES Y PRIVACIDAD

Swedish Match respeta la privacidad de todos sus empleados, consumidores, clientes y demás socios comerciales. Nos comprometemos a manejar la información personal con responsabilidad y de acuerdo con todas las leyes y normativas sobre privacidad aplicables. Recolectamos, utilizamos y tratamos los datos personales con fines empresariales legítimos y tomamos las precauciones necesarias y legalmente obligatorias para proteger los datos de carácter personal que nos confían.

Para cumplir con el Reglamento General Europeo de Protección de Datos (GDPR), Swedish Match opera bajo un Modelo de Gobernanza y Programa de Cumplimiento de GDPR que tiene

#### Lo que no debe hacer



- Celebrar cualquier tipo de acuerdos anticompetitivos con actuales o posibles competidores o socios comerciales de Swedish Match.
- Practicar el intercambio de información con competidores o cualquier otra parte, que pueda dar lugar a comportamientos ilegales o anticompetitivos.
- Hacer cualquier tipo de acuerdo o realizar un entendimiento con competidores o sus representantes sobre temas como fijación de precios, condiciones comerciales, políticas comerciales, lanzamientos de productos o cuestiones similares.
- Participar en intercambios si usted se encuentra en un lugar, reunión o encuentro en el que están presentes las partes competidoras y alguien desea discutir cuestiones sensibles desde la óptica de la competencia. Dejar constancia por escrito de sus acciones en ese momento y enviar una copia al departamento jurídico más próximo.

como objetivo integrar el cumplimiento de GDPR en procesos existentes como parte natural de nuestras “actividades cotidianas” dentro de las partes relevantes del Grupo Swedish Match.

Comuníquese con el departamento jurídico más próximo si tiene dudas sobre cuestiones relativas a la privacidad y el manejo de data personal.

#### Lo que debe hacer



- Siempre tratar los datos personales con responsabilidad, con arreglo a la normativa sobre privacidad.
- Proporcionar de manera clara y transparente información relativa a la recopilación y tratamiento de datos, así como sobre sus derechos, a las personas cuyos datos personales estén registrados.
- Asegurarse de que las personas cuyos datos personales están registrados puedan ejercer sus legítimos derechos de usuario con relación a esos datos.
- Asegúrese de estar al tanto de Instrucciones obligatorias sobre cómo manejar información personal. Si está trabajando dentro de una Entidad europea de Swedish Match, por favor consulte la página de privacidad de GDPR en el intranet para obtener más instrucciones.

#### Lo que no debe hacer



- No recoja ni procese data personal a menos que usted haya confirmado que el manejo de dicha data es legítimo.
- Transferir datos personales a proveedores de servicios, a otros terceros o países sin tener en cuenta las disposiciones legales aplicables.
- Recopilar datos personales excesivos o conservar los datos más allá de lo necesario para el fin para el cual fueron recabados.



### 3.8 MARKETING RESPONSABLE

Para productos que contienen tabaco y nicotina Swedish Match se basa en el principio “Política solo para adultos que establece firmemente que dichos productos solo podrán ser mercadeados y vendidos a adultos que tengan la edad legal para consumir tabaco de cada mercado, si la edad legal en cualquier mercado es debajo de 18 años, Swedish Match se adherirá a la política de 18 años o mas. Esto significa que el marketing, la publicidad y las actividades de promoción del tabaco y de otros productos que contengan nicotina no estarán dirigidas a menores de 18 años o la edad legal para consumir tabaco si es mayor. Estamos comprometidos a educar, informar y cooperar con los vendedores al detalle, los distribuidores y los oficiales públicos para prevenir el uso de productos que contengan tabaco y nicotina en los menores de edad. Donde sea legal, podremos vender y mercadear nuestros productos en línea y utilizar el mercadeo cara a cara, la entrega de muestras solo se hará a los adultos que su mayoría de edad sea verificada.

Swedish Match anunciará, promocionará y etiquetará los productos y servicios en consonancia con las leyes y reglamentaciones aplicables en materia de marketing, o consistentes con con estrictas normas éticas si no existieran reglamentaciones de este tipo. Todos nuestros productos cumplirán los requisitos jurídicos acordados en materia de salud y seguridad de los consumidores, incluidas las advertencias sanitarias, el etiquetado con información sobre el producto y la seguridad del mismo. En relación con la categoría innovadora y emergente de las bolsas de nicotina sin tabaco, las cuales a diferencia de los productos de tabaco e.g. pueden caer fuera del alcance de legislaciones específicas, Swedish Match apoya y cumple las iniciativas necesarias para lograr una autorregulación transparente y responsable dentro del alcance de los acuerdos de dicha industria. Ofreceremos a nuestros clientes información clara, precisa y suficiente sobre el contenido de los productos, su almacenamiento y eliminación, para permitirle al consumidor tomar decisiones informadas. Asimismo, contaremos con procedimientos transparentes y

eficaces para tramitar los reclamos de clientes y consumidores, y para contribuir a la solución justa y oportuna de eventuales controversias.

Swedish Match tendrá disponible rutinas y procesos implementados para todas las categorías de productos, para así garantizar un mercadeo responsable y que cumpla con la ley. Asimismo, será requerido un entrenamiento adecuado de nuestros empleados y una estrecha cooperación entre las funciones internas. Para implementar nuestro estándares y prevenir el uso de productos que contengan nicotina en menores de edad, Swedish Match se compromete a educar, informar y cooperar con los minoristas, distribuidores y funcionarios públicos.

#### Lo que debe hacer

- Asegurarse de comprender y seguir los procedimientos de marketing y ventas aplicables a su trabajo.
- Asegurarse que todos los empaques de productos de ventas al detalle contengan una advertencia de salud apropiada, aun cuando esto no sea requerido por las leyes aplicables.
- Comunicarse con el departamento jurídico más próximo si tiene alguna pregunta o inquietud.

#### Lo que no debe hacer

- Usar imágenes o contenidos que sean percibidos por menores como atractivos o que aparezcan dichos medios personas que luzcan o sean menores de 25 años de edad.
- Promoverse en cualquier medio que no sea dirigido principalmente a adultos.
- Asumir que las prácticas de marketing de los competidores son siempre apropiadas, y por lo tanto aceptables por los requisitos de Swedish Match o la regulación legal.



### 3.9 ACTIVIDAD POLÍTICA Y PAGOS

Swedish Match buscará mantener relaciones transparentes y productivas con los gobiernos y demás organismos reguladores. Respetamos su autoridad y regularmente compartimos información y opiniones sobre asuntos que influyen en nuestras operaciones.

Swedish Match respetará todas las leyes y reglamentaciones locales en materia de contribuciones políticas. Excepto en los Estados Unidos, donde la compañía administra las contribuciones de los empleados a partidos políticos a través de un Comité de Acción Política, Fuera de los Estados Unidos, siendo así no participamos en actividades de partidos políticos y no financiaremos a ningún político ni partido en particular.

#### Lo que debe hacer



- Mantener estrictas normas de comportamiento ético al interactuar con funcionarios gubernamentales.
- Si participa directa o indirectamente en diálogos con órganos reguladores y autoridades, hacerlo de forma equitativa y transparente, respetando las leyes y reglamentaciones.

#### Lo que no debe hacer



- Si incursiona en política, utilizar fondos, tiempo, equipos, suministros, instalaciones, marca o nombre de Swedish Match.
- Utilizar donaciones políticas o benéficas en sustitución de sobornos.

### 3.10 COMPROMISO CON LA COMUNIDAD

Swedish Match se desempeñará como un ciudadano corporativo responsable y miembro de confianza de la comunidad donde sea que estemos presentes, ya que nuestros empleados y operaciones son parte integrante de las comunidades locales. Creemos que podemos contribuir positivamente a esas comunidades manteniendo un diálogo abierto y transparente y estableciendo relaciones de largo plazo.

#### Lo que debe hacer



- Ayudar activamente a su comunidad.
- Apoyar los proyectos comunitarios que resulten beneficiosos tanto para Swedish Match como para la comunidad.
- Intentar alinear los programas de compromiso comunitario con los objetivos comerciales de Swedish Match.

#### Lo que no debe hacer



- Apoyar proyectos comunitarios que contravengan la visión y propósito comercial de Swedish Match.
- Involucrar a Swedish Match en actividades de compromiso comunitario con el principal objetivo del reconocimiento individual.

**SWEDISH MATCH PROMUEVE CAMBIOS RESPONSABLES QUE REDUCEN EL IMPACTO AMBIENTAL QUE PROVOCAN NUESTRAS OPERACIONES, Y ANIMAMOS A NUESTROS EMPLEADOS A TOMAR CONCIENCIA Y SER PROACTIVOS PARA MINIMIZAR ESTE IMPACTO.**



# 4. MEDIO AMBIENTE

## Prácticas y procedimientos internos

Swedish Match promueve iniciativas responsables que reducen el impacto ambiental que provocan nuestras operaciones, y animamos a nuestros empleados a tomar conciencia y ser proactivos para minimizar este impacto. Llevamos a cabo programas para mejorar constantemente nuestro comportamiento medioambiental.

- Tres aspectos ambientales importantes (Reducir los gases de efecto invernadero, Reducir los residuos y prevenir tirar basura) se identifican especialmente como áreas de enfoque dentro de nuestros esfuerzos de sostenibilidad a nivel global.
- Velamos siempre por el cumplimiento de los requisitos jurídicos obligatorios para todas las actividades y procesos desarrollados en emplazamientos de Swedish Match.
- Revisaremos periódicamente nuestras operaciones con miras a ahorrar energía y minimizar los impactos adversos en el medio ambiente.
- Regularmente monitoreamos y medimos todas las emisiones ambientalmente significativas al agua, aire y tierra, procurando mejorar continuamente nuestro desempeño ambiental.
- Nuestra ambición es que todas las unidades de producción principales se adhieran a los principios de ISO 14001.
- Promovemos una mayor eficiencia ecológica en todas las instalaciones, p. ej. para minimizar el daño ecológico y maximizar al mismo tiempo la eficiencia en todos nuestros procesos de producción.



## Lo que debe hacer



- Hacer lo posible por reducir el impacto ambiental negativo en su trabajo diario.
- Proponer proactivamente formas e ideas que permitan introducir innovaciones relacionadas con un impacto ambiental positivo.
- Informar a su gerente inmediato u otro gerente apropiado si observa un incidente o una condición que usted cree que podría generar un impacto ambiental adverso.
- Detener inmediatamente cualquier trabajo que pueda contribuir a un siniestro comunitario o ambiental significativo.
- Animar a sus socios comerciales (p. ej. proveedores y clientes) a adoptar prácticas medioambientales responsables.
- Tener en cuenta el medio ambiente al viajar, ver sección 5.3.

## Lo que no debe hacer



- Ignorar un incidente ambiental posible o real, o asumir que otra persona lo informará.

**PROMOVEMOS UN AMBIENTE DE TRABAJO CON ELEVADOS NIVELES ÉTICOS Y DE MORAL, EN EL QUE NUESTROS EMPLEADOS RESPETEN Y CUIDEN A SUS COLEGAS, A SWEDISH MATCH Y AL ENTORNO.**

# 5. TAREAS Y LUGAR DE TRABAJO

## DE TRABAJO

### Prácticas y procedimientos importantes

Swedish Match se compromete a seguir prácticas y procedimientos seguros y responsables en todas sus actividades comerciales, tanto en lo que respecta a las tareas como al lugar de trabajo. Promovemos un ambiente de trabajo con elevados niveles éticos y de moral, en el que nuestros empleados respeten y cuiden a sus colegas, a Swedish Match y al entorno.

- Fomentamos la seguridad, salud y bienestar de nuestros empleados.
- Procuramos crear un entorno de trabajo seguro.
- Nos centramos en desarrollar las habilidades y talentos de nuestros empleados e invertimos en ello.
- Manejamos responsablemente nuestros activos y propiedades y no aceptamos conductas fraudulentas.
- Controlamos los costos al viajar o al intervenir en procesos de compras.
- Nos comunicamos con nuestros accionistas de forma rápida y clara, protegiendo la información confidencial.
- Hacemos uso de nuestros sistemas de información de manera responsable.
- Realizamos informes y mantenemos registros comerciales precisos y completos.
- Consultamos con los departamentos jurídicos sobre cuestiones que puedan representar riesgos jurídicos.

## 5.1 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Swedish Match tiene el compromiso de ofrecer un entorno de trabajo seguro y protegido, y de reducir los riesgos que puedan provocar accidentes o afectar la salud y bienestar de los empleados.

Todos los empleados recibirán, y deberán comprender, información pertinente y necesaria sobre las medidas de seguridad en el área de trabajo, como salidas de emergencia, extintores de incendios, equipos de primeros auxilios, etc. Se capacitará en aspectos de seguridad antes de manejar maquinarias y equipos o de realizar operaciones potencialmente peligrosas, y se proporcionarán los equipos de protección necesarios, los cuales deberán ser utilizados. Si se observan actividades inseguras o potencialmente peligrosas en el trabajo, de inmediato se deberán adoptar medidas para abordar la situación. Esto puede incluir la suspensión inmediata de la actividad.

Los empleados contribuirán activamente a mantener y mejorar la seguridad en el lugar de trabajo mediante la toma de conciencia, el diálogo y la acción. Comunique cualquier accidente, lesión, enfermedad, condición de trabajo insegura e insalubre o suceso a su supervisor inmediato u otro supervisor que corresponda, de modo que puedan tomarse las medidas adecuadas para evitar, corregir o controlar tales condiciones.

Lo mismo rige si piensa que usted u otras personas no cuentan con los equipos de protección o con la capacitación sobre seguridad apropiados, o si es consciente de posibles peligros para la seguridad.

Para controlar y abordar los problemas de salud y seguridad, Swedish Match llevará registros de incidentes y accidentes de trabajo mayores, incluidas las medidas correctivas adoptadas por la unidad operativa. Si las normas así lo establecen, se dará parte de los accidentes a las autoridades. Swedish Match realizará auditorías periódicas en sus unidades de producción para garantizar que se estén respetando las prácticas laborales y las medidas de salud y seguridad.

En el lugar de trabajo o cuando se estén desarrollando actividades de Swedish Match, todos deben poder actuar con sensatez. Los empleados se abstendrán, por consiguiente, de consumir drogas o alcohol que puedan influir negativamente en su trabajo. La afectación del trabajo causado por el consumo de alcohol o abuso de sustancias es un hecho grave, puede dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias y debe abordarse rápidamente por la salud y bienestar de todos.

### Lo que debe hacer

- Asegurarse de que tanto usted como sus compañeros de trabajo identifiquen, evalúen y tomen medidas para controlar y prevenir los riesgos para la seguridad y la salud asociados con su trabajo.
- Suspender inmediatamente cualquier trabajo que parezca peligroso.
- Estar atento y pensar en su propia salud y seguridad y en la de los demás durante la jornada laboral.

### Lo que no debe hacer

- Trabajar cuando puede verse afectado por el consumo de alcohol o drogas.
- Mantenerse callado ante cualquier amenaza que pueda afectar su seguridad en el área de trabajo.



“Swedish Match tiene el compromiso de ofrecer un entorno de trabajo seguro y protegido, y de reducir los riesgos que puedan provocar accidentes o afectar la salud y bienestar de los empleados.”

## 5.2 DESARROLLO DE CAPACIDADES Y GESTIÓN DE TALENTOS

Swedish Match se ha comprometido a reforzar su cultura de desempeño mediante el desarrollo de las habilidades y talentos de los empleados. Hacemos hincapié en el desarrollo sistemático de nuestros empleados. Algunos ejemplos son la identificación de empleados con gran potencial, la fijación de objetivos, el seguimiento y evaluación, el plan de sucesión y la capacitación en liderazgo.

Se alienta a los empleados a procurar oportunidades profesionales dentro de Swedish Match y, cuando corresponda, los puestos vacantes se cubrirán por contrataciones internas. Cuando proceda, los puestos vacantes se anunciarán en la intranet de Swedish Match.

Los empleados deberán tener la oportunidad de mantener al menos una conversación anual sobre desarrollo con sus jefes o supervisores inmediatos. Los jefes con personal a cargo son los responsables de programar tales reuniones regularmente, dar su opinión y brindar orientación, así como de evaluar el desempeño y los resultados.

### Lo que debe hacer



- Asumir la responsabilidad de su propio desarrollo. Pedir opiniones.
- Prepararse bien para la reunión sobre desarrollo profesional/laboral
- Aceptar y hacer comentarios constructivos a sus colegas.

## 5.3 VIAJES DE NEGOCIOS

Cuando los viajes de negocios son necesarios para el trabajo interno y externo de Swedish Match, puede resultar costoso, demandar mucho tiempo y también puede presentar riesgos para la seguridad y el medio ambiente. Todos los empleados deberán tener en cuenta consideraciones de costo, seguridad y medio ambiente al realizar los preparativos para los viajes.

Cuando viaja por motivos de trabajo usted representa a Swedish Match tanto dentro como fuera del horario de oficina. Durante un viaje de trabajo (o en cualquier otra situación en la que se esté representando a Swedish Match), todos los empleados deben abstenerse de conductas contrarias a la ética, como las actividades relacionadas con la explotación o abuso sexual.

Las directrices sobre viajes de Swedish Match específicas de cada país incluyen instrucciones detalladas de cuestiones a considerar al planificar y llevar a cabo los viajes de trabajo. El cumplimiento de esas directrices de viajes es requisito para recibir el reembolso de los gastos.

### Lo que debe hacer



- Asegurarse de respetar las directrices locales (específicas de su país) al hacer los arreglos para un viaje.
- Obtener siempre la aprobación de su jefe o supervisor inmediato si realiza los preparativos para viajes internacionales o si combina un viaje privado con otro de trabajo. El viaje combinado no debe representar costos extra para Swedish Match.

### Lo que no debe hacer



- Permitir que la participación en programas de viajero frecuente/programas de fidelidad incidan en la selección de vuelos u hospedaje, lo que podría derivar en mayores costos, superiores a la tarifa más económica disponible.

## 5.4 ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS

En todo momento, Swedish Match minimizará los costos y riesgos, y maximizará los beneficios asociados a la adquisición de bienes y servicios. La red de Compras (en adelante denominada “Compras”) permite alcanzar esos objetivos y ayudarlo con la elección de proveedores, las relaciones con los proveedores y la identificación de medios alternativos de suministro de bienes y servicios. Compras trabaja también para asegurar una entrega eficiente y de calidad de los bienes, equipos y servicios suministrados a Swedish Match.

Se tratará a los proveedores y contactos comerciales de manera justa, y procuraremos establecer relaciones de largo plazo con los proveedores que comparten nuestras aspiraciones éticas, sociales y medioambientales. Swedish Match ha elaborado un *Código de Conducta para Proveedores* en el que se expresan las expectativas que depositamos en los proveedores con respecto a requisitos éticos, sociales y medioambientales. Swedish Match procura incluir el *Código de Conducta para Proveedores* en los acuerdos contractuales con proveedores importantes. También esperamos que ellos comuniquen los requisitos expuestos en nuestro *Código de Conducta para Proveedores* a sus propios proveedores.

Antes de iniciar las conversaciones con posibles proveedores, deberá consultarse a Compras en las primeras etapas del proceso para el caso de compras externas de bienes o servicios que excedan el valor anual de SEK 250.000 o USD 25.000. En adición, -no obstante, independientemente del monto en dólares involucrados-, se deberá consultar al Grupo de TI antes del inicio de las conversaciones, independientemente de con posibles proveedores de soluciones y/o servicios informáticos. El Grupo de IT colabora con el proceso de

adquisiciones asegurando que el mismo se ajuste a las normas y políticas sobre seguridad de la información, y optimizando y garantizando el control de los recursos tecnológicos de Swedish Match y sus aplicaciones asociadas.

### 5.4.1 Contratación de servicios de auditoría fuera del alcance de la auditoría financiera

Para garantizar la independencia de los auditores de Swedish Match (del Grupo o Estatutarias), se establecen restricciones para la contratación de auditores para realizar tareas fuera de la competencia de la auditoría financiera. Se exige la aprobación previa del CFO del Grupo para cualquier contratación de auditores de Swedish Match para realizar tareas fuera del ámbito de la auditoría financiera, de acuerdo con las Directrices de aprobación de servicios distintos de los de auditoría, según lo pre-

#### Lo que debe hacer



- Consultar a Compras en las primeras etapas del proceso para el caso de compras de bienes y servicios que excedan un valor anual de SEK 250.000 o de USD 25.000. IT siempre debe estar involucrado en la compra de soluciones y servicios de TI, cualquiera que sea el monto de dicha compra.
- Respetar todos los contratos de compra vigentes firmados y aprobados.
- Informar a Compras sobre problemas con cualquier proveedor o contrato, o si hay indicios de que un proveedor no está cumpliendo la normativa aplicable o sus obligaciones contractuales.

visto por el Comité de Auditoría del CFO del Grupo. También se debe obtener la aprobación previa del Comité de Auditoría del Directorio si los honorarios por tal actividad ascienden o exceden los USD 50.000 (competencia del CFO del Grupo).

#### Lo que no debe hacer



- Iniciar negociaciones o intercambios detallados sobre futuras o posibles transacciones/acuerdos (por encima de determinado límite) con proveedores o eventuales proveedores sin antes consultar a compras.
- Firmar acuerdos o aceptar contratos con proveedores o posibles proveedores sin antes consultar a Compras.
- Firmar acuerdos si no está expresamente autorizado a suscribirlos en nombre de Swedish Match.
- Dividir las compras en varios acuerdos o contratos con el fin de reducir el valor de cada contrato por debajo de los niveles o límites autorizados, a partir de los cuales se debe consultar a Compras.
- Participar en compras mutuas (“compras compensadas”). Swedish Match no da prioridad a ningún proveedor para las compras de bienes y servicios. Las transacciones/acuerdos se realizan en función de las cualidades de cada producto o servicio del proveedor (p. ej. calidad, rendimiento, precio u otras condiciones).



## 5.5 PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS DE LA COMPAÑÍA

Para proteger el valor de Swedish Match, es importante que protejamos sus activos, tanto los de propiedad directa de Swedish Match como los bienes alquilados o en leasing. Estos activos comprenden bienes tangibles e intangibles como los inmuebles, maquinaria, muebles, equipos y sistemas de TI, patentes, marcas comerciales, know-how, información, información confidencial de la compañía y fondos propios de la misma.

La protección de los activos de Swedish Match implica asegurarse de cuidar los bienes y de que no sean usados indebidamente, que se adquieran teniendo consciencia de los costos y se administren eficientemente. Solo se permite el uso personal de los bienes de Swedish Match si se cuenta con la autorización correspondiente.

Queda estrictamente prohibido el engaño deliberado con el fin de obtener un beneficio directo o indirecto mediante el uso indebido de bienes de Swedish Match, es decir, el fraude. El uso indebido incluye, entre otros, el robo o malversación de fondos, productos o materiales, uso personal inadecuado de equipos o instalaciones de información de Swedish Match, así como inexactitudes deliberadas en los registros financieros. Swedish Match adoptará inmediatamente las medidas necesarias para investigar y atender cualquier denuncia o indicio de conductas fraudulentas.

También tenga en cuenta que terceros intentan cometer cada vez más fraudes al hacerse pasar por el personal de Swedish Match (o el personal de nuestros proveedores y / o clientes) a través de solicitudes telefónicas, de correo electrónico u otros medios. Estos intentos suelen implicar una solicitud para transferir fondos o eludir las políticas y procedimientos de Swedish Match. Si recibe una solicitud de este tipo, alerte a Service Desk e informe a su gerente de inmediato.

Swedish Match permite el uso personal de los equipos de comunicación e informáticos, siempre que su utilización no repercuta de forma negativa en Swedish Match. Entre las posibles repercusiones negativas figuran si el uso incide negativamente en la productividad del empleado o si arriesga de Swedish Match o su reputación o demás infraestructura informática (sistemas, amplitud de banda o capacidad de almacenamiento). Esto también abarca el acceso a sitios web con contenido ofensivo o ilegal, como sitios web racistas, pornográficos o sobre drogas ilegales.

Swedish Match registra y supervisa la actividad en los equipos informáticos y de comunicación de la compañía y tomara pronta acción para investigar cualquier indicación de comportamiento inadecuado que involucre TI o equipos de comunicación.

### Lo que debe hacer

- Informar cualquier pérdida de equipo de IT o cualquier ataque cibernético al Centro de Asistencia de TI.
- Si se retiran activos de Swedish Match de sus instalaciones, los mismos se deberán proteger contra robo o uso indebido y se deberán devolver en un tiempo oportuno.
- Al usar activos de Swedish Match como computadoras de la empresa, reducir al mínimo los datos personales allí almacenados.
- Recordar que cuando utiliza el correo electrónico, Internet y los dispositivos móviles proporcionados por la Compañía usted está representando a Swedish Match, y que las actividades son objeto de supervisión.
- Respetar estrictamente todas las directrices sobre el cuidado y mantenimiento de los equipos que utiliza o administra (p. ej. vehículos alquilados).

### Lo que no debe hacer

- Sortear ningún procedimiento al intentar proteger los activos de Swedish Match.
- Aprobar o de otra manera autorizar el pago de facturas dudosas o pagos a cuentas bancarias cuestionables.
- Llevar cualquier producto, material, equipo o documento de Swedish Match fuera de las instalaciones de Swedish Match, a menos que se asegure de estar autorizado para hacerlo.
- Instalar en su computadora software que no haya sido autorizado por Swedish Match Group IT.

## 5.6 INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

La información confidencial debe estar protegida de amenazas, internas o externas, intencionadas o accidentales, independientemente del formato o medio, independientemente de la forma de cómo se almacene, procese o transmita. Estas amenazas pueden comprender el acceso no autorizado a la información con la intención de usar, divulgar o modificar la información de manera que pueda perjudicar a Swedish Match.

La información pública relacionada con Swedish Match se comunica por las vías oficiales y por voceros designados (ver sección 5.9). Prácticamente toda otra información que recabamos, almacenamos y producimos debe considerarse y propiedad reservada de la compañía y no debe ser compartida externamente a menos que sea para propósitos específicos, tomando las medidas apropiadas para su protección. Algunos ejemplos de información propiedad de la empresa son la información empresarial como registros financieros, informes comerciales, planes de marketing, listas de clientes, fórmulas de productos, know-how, secretos comerciales, registros del personal, etc.

Cuando una información que sea propiedad de la empresa necesite compartirse con personas externas a la empresa, es sumamente importante tomar las precauciones necesarias, dejar claro que la información no puede distribuirse ulteriormente y que solo puede usarse para el propósito previsto. No se permite la comunicación indebida de información confidencial, y en ciertos casos puede dar lugar a responsabilidades penales y civiles individuales.

Cuando se compartan documentos que contengan información propiedad de la empresa, deben ser marcados como confidenciales o únicamente para uso interno.

Todos los empleados desempeñan una importante función en la protección de la información comercial confidencial y reservada de Swedish Match, así como de otra información sensible. Swedish Match tiene tecnología de encriptación disponible para restringir aún más la divulgación involuntaria de información confidencial.

### Lo que debe hacer

- Solo revelar o transferir información confidencial (interna o externamente) si es necesario desde el punto de vista profesional acceder a dicha información.
- Proteger los documentos confidenciales con una contraseña o mediante cifrado cuando se comunique con terceros, y también a nivel interno en caso de información particularmente sensible.
- Garantizar que los destinatarios de información confidencial sepan que la información es confidencial, por ejemplo, clasificando los documentos confidenciales.
- Si no está seguro si determinada información puede divulgarse o transferirse, comunicarse con su jefe inmediato.
- Mantener en secreto todas las contraseñas.
- Bloquear su computadora y dispositivos móviles cuando no los utiliza.
- Inmediatamente comunicarse con el Centro de Asistencia si existe el riesgo de que información confidencial o sensible pueda llegar a las manos de alguien incorrecto, como es el caso de si pierde su dispositivo móvil o laptop, o si sospecha de un intento de fraude mediante un correo electrónico (phishing).

### Lo que no debe hacer

- Divulgar información confidencial de Swedish Match a otros empleados o personas externas a la empresa, a menos que se cuente con la autorización para hacerlo.
- Almacenar información sensible o confidencial en un lugar no controlado por Swedish Match, como es enviándola a una cuenta de correo privada o descargarla en una computadora privada.
- Dejar información confidencial, donde pueda ser expuesta a personas no autorizadas, como en su escritorio cuando no esté en el lugar.
- Suponer automáticamente que la información no es confidencial porque no está clasificada como tal.
- Permitir que terceros accedan a las instalaciones de Swedish Match sin la correspondiente autorización y acompañante.
- Utilizar indebidamente información confidencial que haya obtenido para lograr un rédito personal o un beneficio indirecto.
- Hablar sobre información que sea propiedad de la empresa públicas o en las redes sociales.

## 5.7 SEGURIDAD CIBERNÉTICA

Los datos que procesamos y las aplicaciones con las que los datos interactúan son parte de nuestros activos corporativos y son estratégicos para el éxito de Swedish Match. El costo de una violación de datos puede ser significativo. También ha habido un aumento en los ataques de ransomware. El ransomware es una forma de software malicioso (malware) donde el acceso a sus datos está restringido. El atacante exige un rescate (pago) de la víctima para restaurar el acceso a los datos. Los equipos de escritorio, computadoras portátiles y teléfonos personales proporcio-

dados por Swedish Match representan puntos de acceso vulnerables a nuestras redes más amplias de Swedish Match. Los sistemas operativos Swedish Match contienen firewalls y programas antivirus para limitar las vulnerabilidades. Sin embargo, todos los empleados desempeñan un papel en la reducción del riesgo de ataques exitosos de seguridad cibernética.

## 5.8 INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

La información privilegiada es información de carácter específico, que no se ha divulgado y que podría incidir significativamente en el precio de las acciones de Swedish Match. Si usted tiene conocimiento de esa información, constituye información privilegiada independientemente de cómo la haya obtenido.

Si está en conocimiento de información privilegiada sobre Swedish Match, usted no podrá, por cuenta propia o en nombre de otra persona, comprar ni vender acciones de Swedish Match (u otros instrumentos financieros vinculados a la cotización de las acciones de Swedish Match, incluidos los productos de seguros de capital). Asimismo, sobre la base de esa información no se podrá recomendar a otra persona que compre o venda acciones de Swedish Match.

No se debe divulgar información privilegiada a otros empleados de Swedish Match a menos que ello tenga un motivo profesional. Tampoco se podrá divulgar esa información a terceros, incluidos familiares y amigos. La violación de las normas sobre el uso de información privilegiada puede derivar en acciones de responsabilidad civil y penal. Comuníquese con el jefe del Departamento de Asuntos Jurídicos del Grupo (Director Jurídico) si no está seguro si la información que posee constituye información privilegiada.

Las personas que ejercen cargos directivos en Swedish Match (esto es, cualquier integrante del Directorio o del equipo de dirección) no podrán realizar transacciones por cuenta propia o

a cuenta de terceros, directa o indirectamente, relacionadas con acciones de Swedish Match durante los períodos cerrados.

Los integrantes del Directorio o del equipo de dirección están sujetos a determinadas limitaciones comerciales estatutarias y obligatorias, mientras que otros empleados podrán estar sujetos a principios de grupo relativos a restricciones comerciales durante los períodos cerrados.

### Lo que debe hacer



- Tenga cuidado al usar su computadora, por ejemplo, antes de hacer clic en enlaces en correos electrónicos, sitios web y abstengase de utilizar memorias USB recibidas externamente, ya que siempre existe la posibilidad de que sean ofensivos.
- Siempre que sea posible, permita que las actualizaciones de software de las computadoras sean realizadas el mismo día que son notificadas.
- Si usted sospecha de un virus en la computadora, desconectese de la red inalámbrica, así como de cualquier cable de red e inmediatamente llame a Service Desk. No reinicie su computador.

### Lo que no debe hacer



- Instalar software en su computadora que no haya sido aprobado por Group IT de Swedish Match.
- Hacer clic en enlaces en correos electrónicos o sitios web cuyas fuentes no sean confiables.
- Conectar cualquier equipo de la empresa a una red o sistema de TI que no sea de Swedish Match (esto no incluye las redes locales designadas para huéspedes).

### Lo que debe hacer



- Si accede sin autorización (interna o externamente) a información que puede constituir información privilegiada, denunciar el suceso al jefe del Departamento de Asuntos Jurídicos del Grupo (Director Jurídico).
- Tener presente que no solo las cifras financieras pueden constituir información privilegiada; otros ejemplos son el crecimiento del volumen de ventas a nivel global, adquisiciones o desinversiones pendientes, contratos de mayor cuantía con terceros, etc.

### Lo que no debe hacer



- Recomendar o insinuar a familiares, amigos u otra persona que compre o venda acciones cuando esté en conocimiento de información privilegiada.

## 5.9 COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Swedish Match respetará en todo momento las normas y reglamentaciones sobre comunicación e información. Procuraremos mantener una comunicación abierta, precisa y honesta tanto a nivel interno como externo, teniendo presentes las reglamentaciones sobre la divulgación adecuada de información privilegiada (ver sección 5.7), la protección de nuestra información comercial confidencial (ver sección 5.6), y el respeto a nuestros compañeros de trabajo y agentes externos.

Para mantener un diálogo constructivo y productivo con los medios, partes interesadas vinculadas a los inversionistas o terceros similares, solo los voceros designados tienen permitido hacer declaraciones en nombre del grupo Swedish Match o de cualquiera de sus subsidiarias. El CEO, CFO, el SVP de Relaciones con Inversores y el SVP de Comunicaciones de Grupo y Asuntos Regulatorios podrán designar a otros voceros para determinados tipos de información o para el contacto con determinados medios de comunicación. Se exige aprobación previa del CEO para cualquier comunicación que razonablemente pueda esperarse que tenga un efecto en el precio de las acciones.

Todos somos responsables de nuestra propia comunicación a nivel externo e interno. Los empleados serán profesionales y corteses, y actuarán con cautela y lealtad a Swedish Match a la hora de realizar declaraciones o comentarios que puedan estar relacionados con Swedish Match o su actividad comercial, ya sea con colegas, socios comerciales, amigos o agentes externos. Esto

es válido para las comunicaciones orales y escritas a través de correos electrónicos, medios de comunicación tradicionales o medios sociales (p. ej. Facebook, Twitter, Instagram).

En consonancia con estos principios, las publicaciones relacionadas con Swedish Match en los medios sociales internos o externos no se harán públicas si:

- Se considera probable que puedan provocar, atacar u ofender a otras personas.
- Son racistas, sexistas, tienen contenido sexualmente explícito, son abusivas o bien cuestionables.
- Contienen palabras inapropiadas o lenguaje que puede resultar ofensivo.
- Infringe la ley o tolera o alienta actividades ilícitas, incluidas las normas sobre derechos de autor, competencia y antimonopolio.
- Contiene información privilegiada o confidencial.
- Se considera que suplanta la identidad de otra persona.
- Describe o incita a actividades que podrían poner en peligro la seguridad o bienestar de los demás.

Si los empleados formulan observaciones externas que puedan entenderse como relacionadas a Swedish Match o su actividad comercial, se actuará con cautela y se establecerá claramente que tales declaraciones y comentarios son personales y no representan las opiniones o puntos de vista de Swedish Match o de la dirección.

### Lo que debe hacer

- Derivar al vocero designado de Swedish Match si un medio de comunicación, inversionista o entidad similar se pone en contacto con usted.
- Asegurarse de obtener todas las aprobaciones pertinentes antes de hacer público el material.
- Ser profesional, cortés y respetuoso cuando terceros se comuniquen con usted.
- Informar al jefe de la unidad operativa sobre las actividades que usted presume puedan generar publicidad en los medios.

### Lo que no debe hacer

- Hacer pública cierta información, a menos que cuente con la autorización específica para hacerlo.
- Hablar a los medios o entidades similares en nombre de Swedish Match sin la debida autorización.

### 5.10 FIABILIDAD DE REGISTROS E INFORMES

Para gestionar la empresa Swedish Match, constantemente tomamos decisiones basadas en distintas fuentes de información provenientes de la organización. Para poder adoptar las decisiones correctas en el momento oportuno, esta información debe ser precisa, completa y puntual. Gran parte de la información es también utilizada por inversionistas, proveedores, clientes, consumidores, agentes políticos, entidades gubernamentales y otros grupos de interés que deben tener la seguridad de que la información divulgada por Swedish Match es fiable. La credibilidad de Swedish Match depende de esto y el hecho de no divulgar información exacta puede dar paso a acciones legales.

Se deben establecer y mantener procedimientos y controles seguros para garantizar que la información se registre e informe correctamente y a tiempo. Esta información incluye transacciones financieras, ingresos, gastos, resultados de pruebas de investigación, estadísticas de ventas, datos de producción, estadísticas de áreas de enfoque de sostenibilidad, informes sobre componentes y muchas otras formas de información esencial. Todo contribuye al proceso de registro de la información.

#### Lo que debe hacer

- Asegurarse de estar plenamente informado sobre los requisitos de información que están bajo su responsabilidad.
- Garantizar que todas las transacciones cuenten con la correspondiente autorización y estén respaldadas por la documentación adecuada, p. ej. solicitudes de reembolso.
- Informar rápidamente al personal de contaduría sobre las transacciones que deban reflejarse en los estados financieros, p. ej. gastos incurridos pero aún no facturados. En caso de dudas, solicitar ayuda al personal de contaduría.
- Certificar y autorizar el pago de facturas a tiempo.
- Cooperar plenamente con los equipos de auditoría interna y externa para garantizar que los procesos de auditoría sean correctos y oportunos.

#### Lo que no debe hacer

- Ocultar o disimular la verdadera naturaleza de un evento o transacción al momento de su registro, p. ej. información incorrecta en los sistemas de nómina, aprobaciones de facturas inválidas o clasificación incorrecta de costos, datos de investigación, etc.
- Ignorar los requisitos de información internos o externos.

### 5.11 ASUNTOS JURÍDICOS

Los empleados deben siempre comunicarse con el departamento jurídico más próximo para consultar sobre cuestiones que puedan generar riesgos jurídicos, derivar en compromisos vinculantes significativos para Swedish Match o que se relacionen con la protección de derechos de propiedad intelectual. Salvo que el departamento jurídico lo dispense específicamente y por escrito de cualquier cuestión o clase de cuestiones, comuníquese con el departamento jurídico más próximo respecto a los siguientes asuntos:

- Asuntos contractuales
- Cuestiones sobre marketing de naturaleza jurídica
- Cuestiones relacionadas con la legislación sobre competencia y restricciones en materia de importación/exportación
- Controversias que puedan derivar en pleitos legales
- Registro de derechos de propiedad intelectual (patentes, marcas comerciales, modelos, nombres de dominio)
- Gestión empresarial y cambios en la estructura jurídica de Swedish Match
- Dictámenes o peticiones de autoridades
- Asuntos que supongan valores o riesgos importantes que no sean parte de las operaciones diarias
- Contratación de asesores jurídicos externos

#### Lo que debe hacer

- Comunicarse con el departamento jurídico más próximo si no está seguro si una medida puede representar un riesgo jurídico.
- Enviar todos los acuerdos escritos al departamento jurídico más cercano para su archivo.

# GLOSARIO

# 6. GLOSARIO

<b>CONFLICTO DE INTERESES</b>	Tratos comerciales y relaciones personales que inciden o dan la impresión de incidir en la opinión y acciones de los empleados a la hora de tomar decisiones protegiendo los intereses de Swedish Match.
<b>CORRUPCIÓN</b>	Abuso del poder conferido para beneficio propio. Por ejemplo, el ofrecimiento, entrega, pedido o aceptación de un beneficio o recompensa por procedimientos ilegítimos o contrarios a la ética.
<b>DATOS PERSONALES</b>	Término previsto en la legislación aplicable, pero que a menudo se refiere a cualquier tipo de información relativa a una persona identificada o identificable, como consumidores o empleados. Ejemplos de datos personales: nombre, número de identificación, información de contacto, datos relativos a la salud y otros datos laborales.
<b>DENUNCIANTE</b>	Instrumento para realizar denuncias disponibles en la intranet de Swedish Match, que permite informar de manera presuntas infracciones al Código.
<b>EFICIENCIA ECOLÓGICA</b>	Minimizar los perjuicios ecológicos y maximizar al mismo tiempo la eficiencia en todos los procesos de producción.
<b>FAMILIA DIRECTA</b>	Cónyuge, pareja, padres, padrastros, hijos, hijastros, hermanos, suegros, nueras, yernos y cuñados.
<b>FRAUDE</b>	Engaño deliberado con el fin de obtener un beneficio directo o indirecto, mediante el uso indebido de bienes o a través de la distorsión de estados financieros u otros registros.
<b>INFORMACIÓN PRIVILEGIADA</b>	Información de carácter específico, que no se ha divulgado y que podría incidir significativamente en el precio de las acciones de Swedish Match si se hiciera pública.

<b>LAVADO DE DINERO</b>	Proceso de ocultar fondos ilegales o hacer que parezcan legítimos, para posteriormente introducirlos al flujo comercial normal.
<b>PARTE VINCULADA</b>	Empleados y miembros del Directorio, familiares directos, amigos cercanos, empresas o asociaciones pertenecientes o administradas por esas personas, así como tenedores de más del cinco por ciento de las acciones de Swedish Match AB.
<b>PERÍODO CERRADO</b>	Período que comienza 30 días calendario antes del anuncio de un informe financiero provisional o de un informe anual final.
<b>POLÍTICA ADULOS SOLAMENTE</b>	Política de Swedish Match que establece que todos los productos derivados del tabaco y la nicotina solo podrán venderse a adultos que tengan la edad legal de cada mercado para consumirlos, si la edad legal de cualquier mercado es debajo de 18 años, Swedish Match se apegará a su política de 18 años o mayor. Esto significa que no promocionaremos o mercadearemos tabaco o productos que contengan nicotina a personas menores de 18 años o donde la edad sea mayor que esta.
<b>PRINCIPIO DE DOBLE VALIDACIÓN (GRANDPARENT)</b>	Principio de que una decisión debe ser aprobada tanto por el supervisor que toma las decisiones como por su supervisor inmediato.
<b>SOBORNO</b>	Previsto en la normativa aplicable; comúnmente comprende la entrega/promesa/ofrecimiento o el pedido/aceptación/aceptación de una promesa de pago, obsequios u otros beneficios ilegítimos o contrarios a la ética como forma de incidir en la toma de decisiones comerciales o de una autoridad.
<b>UNIDADE OPERATIVA</b>	Cualquiera de las siguientes unidades: Lights Division, Europe Division, SMD Logistics, US Division y Corporate Functions.