



\*\*\*  
Swedish Match®

# CÓDIGO DE CONDUTA





# MENSAGEM DO DIRETOR EXECUTIVO

## CAROS COLEGAS,

A Swedish Match tem grandes ambições. O nosso objetivo é Um mundo sem cigarros. Oferecer aos consumidores de tabaco produtos alternativos de alta qualidade é o nosso foco principal. Alcançar os nossos objetivos representa uma ótima oportunidade de negócio, bem como uma contribuição significativa para a sociedade. Ao fornecer produtos que são reconhecidos como alternativas mais seguras aos cigarros, podemos contribuir consideravelmente para uma melhoria da saúde pública.

Para que a nossa empresa tenha sucesso, devemos agir com responsabilidade e eficácia. Devemos considerar como nossas ações de hoje pode influenciar os resultados e consequências de amanhã, reconhecendo que é o modo como agimos e interagimos no dia a dia que definirá nosso futuro. Assumimos o compromisso de agir com integridade e respeito, em conformidade com as Leis e requisitos regulatórios aplicáveis. O Código de Conduta define os princípios fundamentais de como conduzirmos os nossos negócios, no entanto, não pode descrever todas as leis, regulamentos ou requisitos que poderão ser aplicáveis. Podem existir situações em que não exista nenhum princípio ou diretriz específica e, em tais casos, a conduta deverá estar de acordo com o espírito do Código de Conduta. Caso existam diferenças entre o Código de Conduta e os requisitos locais, sempre que legalmente possível, deverão ser aplicados os padrões de conduta mais rigorosos possíveis.

O Código de Conduta é um complemento aos nossos valores fundamentais de Paixão, Dedicação, Inovação e Qualidade e, como tal, ajuda a garantir o bom senso nas nossas decisões. Se

you encontrar uma questão ética difícil e não tiver certeza se algo está certo ou errado ou se entra em conflito com o Código de Conduta, recomendo que pergunte a si mesmo as seguintes questões. Se a resposta a qualquer uma destas questões for “não”, deverá apresentar uma preocupação.

- Isto é permitido pela lei e pelo Código de Conduta?
- Tenho autorização para fazer isto?
- Sentir-me-ia à vontade se o meu comportamento ou decisão se tornasse de conhecimento público?
- Isto parece eticamente correto. É algo pelo qual estaria disposto a assumir a responsabilidade ética?

Acima de tudo, alcançar os nossos objetivos e realizar os nossos negócios de uma maneira ética e responsável está nas nossas mãos. Não hesite em agir e se manifestar caso tome conhecimento de uma situação que não esteja de acordo com o Código de Conduta. Existem várias pessoas que poderá contatar. Poderá falar com o seu gerente imediato ou outro gerente apropriado ou poderá exercer a função de denunciante, se aplicável, que está descrita mais detalhadamente na intranet. Você terá a garantia de que a sua preocupação será tratada de forma séria e com respeito.

Estocolmo, 15 de fevereiro de 2022

Lars Dahlgren

Presidente e CEO

# SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>4</b>		
1.1	Por que temos um Código de Conduta?	4		
1.2	Quem deve cumprir o Código?	4		
1.3	Qual é a minha responsabilidade?	4		
1.4	O que acontece se eu infringir o Código?	5		
1.5	Como e a quem devo apresentar uma preocupação?	5		
1.6	O que acontece ao apresentar uma preocupação?	5		
<b>2</b>	<b>NOSSO PESSOAL: Práticas de contratação e trabalho</b>	<b>8</b>		
2.1	Não discriminação e tratamento justo	9		
2.2	Horas de trabalho, remuneração e contratos (termos laborais)	9		
2.3	Liberdade de associação e direito de negociação coletiva	11		
2.4	Trabalho infantil	11		
2.5	Trabalho forçado ou obrigatório	11		
2.6	O princípio de grandparent e aprovação dos RH local	11		
<b>3</b>	<b>NOSSAS RELAÇÕES COMERCIAIS: Práticas comerciais éticas</b>	<b>13</b>		
3.1	Conflitos de interesse	14		
3.2	Controle de Esportação e Sanções	16		
3.3	Anticorrupção e antissuborno	16		
3.4	Contra a lavagem de dinheiro	17		
3.5	Presentes, empréstimos e hospitalidade	17		
3.6	Concorrência justa	18		
3.7	Dados pessoais e Privacidade	18		
3.8	Marketing Responsável	19		
3.9	Atividade política e pagamentos	20		
3.10	Envolvimento com a comunidade	20		
<b>4</b>	<b>SO AMBIENTE: práticas e procedimentos internos</b>	<b>22</b>		
<b>5</b>	<b>NOSSO TRABALHO E LOCAL DE TRABALHO: Práticas e procedimentos importantes</b>	<b>25</b>		
5.1	Saúde e segurança ocupacional	26		
5.2	Desenvolvimento de competências e gerenciamento de talentos	28		
5.3	Viagens de negócios	28		
5.4	Aquisição de bens e serviços	29		
5.5	Proteção de ativos da Empresa	30		
5.6	Informações confidenciais	31		
5.7	Cibersegurança	32		
5.8	Informações internas	32		
5.9	Comunicações internas e externas	33		
5.10	Confiabilidade de registros e relatórios	34		
5.11	Assuntos jurídicos	34		
<b>6</b>	<b>GLOSSÁRIO</b>	<b>36</b>		

# 1. INTRODUÇÃO

## 1.1 POR QUE TEMOS UM CÓDIGO DE CONDUTA?

Este Código de Conduta ('o Código') representa o compromisso da Swedish Match e de todos os funcionários na condução de suas atividades comerciais de uma maneira responsável e consistente com as leis e regulamentos. Práticas comerciais éticas e adequadas são pré-requisitos para que possamos desenvolver e manter operações comerciais de sucesso e competitivas a longo prazo. São também importantes para o modo como o mundo vê a Swedish Match.

O Código fornece orientações sobre como lidar com dilemas éticos e zonas cinzentas no seu trabalho diário. No Código você encontrará princípios de conduta, com orientações práticas e exemplos de como agir de acordo com tais princípios. As práticas recomendadas e não recomendadas enumeradas no Código servem para dar uma ideia de como você deverá pensar e agir, mas não são exaustivas.

Caso tenha questões em relação a como interpretar o Código ou sobre como lidar com uma situação específica delineada no Código, poderá contatar o departamento jurídico ou de RH mais próximo a você para obter orientações e assistência e determinar o modo mais correto de lidar com essa situação. As palavras sublinhadas são explicadas mais detalhadamente na seção 6 (Glossário) no final deste documento.<sup>1</sup>

## 1.2 QUEM DEVE CUMPRIR O CÓDIGO?

O Código se aplica a todos os funcionários do Grupo Swedish Match, independentemente do local ou função exercida. Os indivíduos que não sejam funcionários contratados da Swedish Match mas que ajam efetivamente como se fossem (as pessoas

que representam a Swedish Match através de contratos de consultoria ou semelhantes) também devem observar o Código.<sup>2</sup> Gerentes e supervisores têm certas responsabilidades adicionais de acordo com o Código e deverão garantir a sua implementação.

Empresas nas quais a Swedish Match tenha uma participação substancial (como uma joint venture ou empresa associada) deverão conduzir suas operações comerciais de acordo com o espírito e princípios fundamentais delineados neste Código. Isso também é válido para outros parceiros comerciais como fornecedores, distribuidores e consultores.

## 1.3 QUAL É A MINHA RESPONSABILIDADE?

### 1.3.1 Responsabilidades dos funcionários

Ao trabalhar na Swedish Match, você concorda em cumprir os requisitos do Código, bem como os princípios, procedimentos e políticas locais e globais aplicáveis à sua função e ao seu trabalho.

### O que deve fazer

- Garanta que você compreende o Código na íntegra e procure conselhos caso algo não esteja claro.
- Certifique-se de que você também compreende com clareza os princípios, procedimentos e políticas locais e globais aplicáveis.
- É seu direito e responsabilidade apresentar preocupações em relação à aderência ao Código. Você não precisa estar diretamente afetado ou envolvido em um problema para apresentá-lo.

É da sua responsabilidade pessoal garantir que as ações tomadas por você cumpram as disposições e o espírito do Código.

### 1.3.2 Responsabilidades dos gerentes (responsáveis pela supervisão)

Se você for um gerente com subordinados, deverá seguir os passos necessários para garantir que os funcionários que você supervisiona estão conhecem, entendem e cumprem as normas de conduta delineadas no Código.

### O que deve fazer

- Demonstre sempre conduta exemplar exercendo sua liderança de acordo com o Código.
- Promova um ambiente de trabalho que encoraje os funcionários a agir em conformidade com o Código.
- Comunique e reforce o teor e o espírito do Código aos funcionários.
- Certifique-se de que seus subordinados entendem todos os aspectos do Código.
- Certifique-se de que o Código também é disponibilizado a todos os que não tenham acesso à intranet.
- Responda prontamente às preocupações e questões dos funcionários sobre problemas na conduta das operações comerciais, recomende ações apropriadas e procure assistência caso seja necessário.

<sup>1</sup> O texto em português é uma tradução do original em inglês. Caso existam quaisquer conflitos entre as versões de diferentes idiomas, a versão em inglês prevalecerá.

<sup>2</sup> É responsabilidade do indivíduo que contrata o pessoal externo, em conjunto com o RH, avaliar e decidir que funcionários externos à SM são obrigados a seguir o Código ou partes específicas do mesmo.

## 1.4 O QUE ACONTECE SE EU INFRINGIR O CÓDIGO?

Infrações do Código sempre serão levadas a sério e poderão motivar ações disciplinares que resultem em e incluam a rescisão contratual. Além disso, infrações das leis poderão resultar em multas de natureza penal, penas de prisão ou ações civis.

## 1.5 COMO E A QUEM DEVO APRESENTAR UMA PREOCUPAÇÃO?

Observe ativamente os princípios delineados no Código, não somente em relação ao seu próprio departamento, mas também no contato com outros funcionários ou com clientes, fornecedores ou parceiros comerciais externos à Swedish Match.

Todos temos a obrigação de denunciar caso tomemos conhecimento de um comportamento ou situação que não esteja de acordo com o Código. Ao apresentar uma preocupação ou relatar uma suspeita de infração/condução inapropriada, você poderá contatar qualquer uma das seguintes pessoas:

- O seu gerente ou supervisor
- O Diretor da sua área
- O Presidente da sua região
- O Diretor de RH da sua unidade operacional

- O Diretor Jurídico da sua unidade operacional
- O chefe de Assuntos Jurídicos do Grupo (o Conselho Geral)

**Em uma situação onde você acredite ter identificado um potencial comportamento inapropriado grave, deverá contatar o Conselho Geral diretamente. Tenha a confiança de que a sua preocupação será tratada de forma séria e com respeito.**

### 1.5.1 A função de denunciante

Se você precisar apresentar uma preocupação, você pode usar a função de denunciante, disponível na nossa [intranet](#), onde você encontrará mais informações sobre como e quando usar esta função.

## 1.6 O QUE ACONTECE AO APRESENTAR UMA PREOCUPAÇÃO?

Todas as preocupações em relação a condutas inapropriadas são tratadas de forma séria e serão avaliadas em tempo hábil. Se você apresentar uma preocupação, a Swedish Match e o responsável a quem você a apresentou farão todos os esforços para proteger a

sua identidade. Não toleramos perseguições, represálias ou vitimizações e protegemos os direitos e a reputação das pessoas envolvidas. Isso inclui o indivíduo que em boa-fé alegue eventuais condutas incorretas percebidas, bem como o(s) alegado(s) infrator(es). Do mesmo modo, alegações maliciosas ou alegações que não sejam feitas de boa-fé poderão resultar em ações disciplinares.

Todos os gerentes ou supervisores a quem uma preocupação é apresentada têm a responsabilidade de tomar ações imediatas e apropriadas em relação a qualquer suspeita de infração do Código. Gerentes e supervisores têm a obrigação de relatar prontamente todas as preocupações expostas ao chefe dos Assuntos Jurídicos do Grupo (o Conselheiro Geral).

Exceto quando circunstâncias excepcionais não o permitam, o indivíduo relatante será informado sobre o resultado da investigação e de qualquer(isquer) ação(ões) resultante(s).



## COMO IMPLEMENTAMOS E MONITORAMOS O CÓDIGO?



- O Diretor Executivo da Swedish Match é o responsável geral pelo Código, garantindo que ele é revisado periodicamente e que todas as alterações são aprovadas pelo Quadro de Diretores da Empresa.
- O Código é disponibilizado em vários idiomas na intranet. Ferramentas como e-learning garantirão uma boa compreensão do seu conteúdo.
- É o papel de todos os gerentes garantir que os seus subordinados entendam o Código e desenvolver esforços para que ele seja aplicado.
- O monitoramento da implementação e adesão ao Código é realizado através do departamento de Auditoria Interna.

**A SWEDISH MATCH RESPEITA SEUS FUNCIONÁRIOS E RESPECTIVOS DIREITOS HUMANOS, E APOIA CONVENÇÕES E DIRETRIZES INTERNACIONAIS PROCLAMADAS SOBRE DIREITOS HUMANOS EM TODOS OS SEUS LOCAIS DE OPERAÇÃO.**

# 2. NOSSO PESSOAL

## Práticas de contratação e trabalho

A Swedish Match respeita seus funcionários e respectivos direitos humanos, e apoia convenções e diretrizes internacionais proclamadas sobre direitos humanos em todos os seus locais de operação. A nossa política em relação a direitos humanos e práticas de contratação é baseada em leis trabalhistas locais e internacionais e práticas e diretrizes recomendadas.<sup>3</sup>

- Respeitamos, apoiamos e cumprimos totalmente os direitos trabalhistas e humanos internacionais.
- Temos o compromisso de oferecer um local de trabalho livre de perseguições e discriminação.
- Tomamos decisões relacionadas a funcionários com base em critérios objetivos e não discriminatórios.
- Não aceitamos trabalho infantil ou qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório, escravidão ou tortura.
- Respeitamos os direitos e a liberdade de qualquer funcionário para participar de ou formar assembleias ou associações (não violentas).

## 2.1 NÃO DISCRIMINAÇÃO E TRATAMENTO JUSTO

A Swedish Match respeita o direito a um local de trabalho não discriminatório, livre de perseguições e discriminações baseadas na condição de uma pessoa em relação a raça, nacionalidade, etnia ou origem social, idade, orientação política, gênero, orientação ou identidade sexual, estado civil ou conjugal, gravidez ou incapacidade. Não toleramos condições de trabalho ou tratamentos de funcionários que entrem em conflito com as leis e práticas internacionais. Todos os funcionários deverão ser tratados e tratar outros com respeito e dignidade. O assédio verbal ou físico ou quaisquer ameaças ilegais não serão tolerados.

Os funcionários deverão receber oportunidades justas e não discriminatórias com base em critérios objetivos como competências, experiência e desempenho - que deverão orientar as decisões relacionadas ao emprego, incluindo recrutamento, promoções, atribuições de tarefas, treinamento e desenvolvimento, bem como remuneração e rescisão contratual. Sempre que permitido pela lei, a Swedish Match poderá trabalhar para resolver desequilíbrios na diversidade da mão de obra através de práticas proativas de recrutamento e treinamento.

### O que deve fazer



- Trate todos com o mesmo nível de respeito e dignidade que você desejaria para si mesmo.
- Garanta que todas as decisões relacionadas a contratação estejam baseadas somente em considerações meritocráticas e relativas às operações comerciais.

### O que não deve fazer



- Tolerar discriminações de qualquer tipo.
- Agir de uma maneira que possa ser entendida de modo razoável como ofensiva, insultuosa, intimidante, maliciosa ou humilhante.

## 2.2 HORAS DE TRABALHO, REMUNERAÇÃO E CONTRATOS (TERMOS LABORAIS)

A Swedish Match deverá cumprir as leis, acordos e padrões da indústria aplicáveis em relação a horário laboral, remuneração e contratos de trabalho.

Reconhecemos o direito e a necessidade de descanso e lazer. Os funcionários não deverão, exceto em uma base temporária, ser solicitados a trabalhar uma semana de trabalho padrão de mais de 48 horas semanais ou uma semana de trabalho total de mais de 60 horas (incluindo horas extraordinárias). Exceto em condições excepcionais, todos os funcionários deverão ter o direito a pelo menos um dia de folga a cada período de sete dias.

Baseamos as remunerações nas provisões nacionais, padrões da indústria ou no salário negociado em um acordo coletivo. Cumprimos o salário mínimo obrigatório definido pelo governo de cada país onde operamos. Todos os outros tipos de benefícios e remunerações cujo direito seja reconhecido por lei deverão ser pagos. Os contratos de trabalho deverão ser negociados de uma maneira justa e aceitos tanto pela Swedish Match quanto pelo funcionário.

<sup>3</sup> As convenções e diretrizes internacionais aqui referidas são a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, a Convenção dos Direitos da Criança da ONU, as oito Convenções Fundamentais da OIT (Nº 87, 98, 29, 105, 100, 111, 138 e 182), e as Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE.



“A Swedish Match respeita o direito a um local de trabalho não discriminatório, livre de perseguições e discriminações baseadas na condição de uma pessoa em relação a raça, nacionalidade, etnia ou origem social, idade, orientação política, gênero, orientação ou identidade sexual, estado civil ou conjugal, gravidez ou incapacidade.”

### 2.3 LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E DIREITO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Swedish Match reconhece e respeita os direitos e a liberdade dos funcionários para participar de ou formar assembleias ou associações (não violentas) de sua própria escolha e para negociar coletivamente. Nenhum funcionário deverá ser sujeito a demissão, discriminação, perseguição, intimidação ou retaliação por exercer esses direitos. A Swedish Match deverá facilitar a comunicação aberta e o envolvimento direto entre os funcionários e a gerência em situações onde os direitos de liberdade de associação e negociação coletiva sejam restringidos pela lei.

### 2.4 TRABALHO INFANTIL

A Swedish Match respeita os direitos da criança, incluindo o direito à educação, o direito de descansar e brincar e o direito de satisfação das necessidades básicas da criança, de acordo com a Convenção sobre os Direitos da Criança da ONU, Artigo 32.1. Nós não nos envolvemos nem aceitamos a exploração ou contratação ilícita de crianças para nossos funcionários e/ou nas nossas instalações. Não consentimos com o trabalho infantil em nenhum lugar na nossa cadeia de valores, e o nosso objetivo é a sua eliminação.

A idade mínima para o trabalho não deverá estar abaixo da idade estimada para a conclusão da escolaridade obrigatória, que normalmente é aos 15 anos de idade, ou 14 anos de idade, de acordo com as exceções para países em vias de desenvolvimento (Convenção Nº 138 da OIT). Se as leis nacionais relevantes definirem uma idade mais elevada, tal idade será aplicada. Todo o trabalho que tenha probabilidade de ser perigoso ou nocivo para a saúde da criança, bem como para o seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social, ou que interfira com a educação da criança não deverá ser realizado por crianças entre 15 a 18 anos de idade (trabalhadores jovens). No caso de fazendas familiares, uma criança somente poderá ajudar no trabalho familiar

se o trabalho for leve e a criança tiver entre 13 a 15 anos de idade, ou estiver acima da idade mínima para trabalho leve segundo as leis do país, o que oferecer maior proteção.

A Swedish Match reconhece que o problema do trabalho infantil em relação ao suprimento de tabaco é complicado, exigindo o nosso comprometimento e o das partes interessadas como produtores, fornecedores, governos e outros fabricantes. Enquanto fabricante de produtos de tabaco, trabalharemos em conjunto com fornecedores e partes envolvidas do setor para garantir que o problema está sendo tratado, com o objetivo de eliminar o trabalho infantil no cultivo do tabaco e trabalhar para evitar a sua ocorrência.

#### O que deve fazer

- Garantir o conhecimento dos requisitos mínimos de idade, assim como os requisitos em relação a trabalhadores jovens nos termos da lei aplicável e convenções internacionais antes de considerar a contratação de qualquer indivíduo com idade inferior a 18 anos.

### 2.5 TRABALHO FORÇADO OU OBRIGATÓRIO

A presença de qualquer funcionário é voluntária. A Swedish Match não deverá se envolver em ou apoiar qualquer forma de trabalho forçado, como trabalho prisional, escravo ou obrigatório. Não exigimos nenhuma forma de depósito nem confiscamos documentos de identificação de nossos funcionários. Os funcionários têm liberdade para abandonar o seu contrato de trabalho devendo observar o período de aviso prévio exigido pela lei e pelo contrato.

### 2.6 O PRINCÍPIO DE DUPLO GRAU HIERÁRQUICO E APROVAÇÃO DOS RH LOCAL

Para garantir decisões laborais justas, objetivas e financeiramente saudáveis, incluindo recrutamento, promoções, atribuições de tarefas, assim como compensações e rescisões contratuais, todas essas decisões deverão ser aprovadas pelo seu departamento local de RH e estar de acordo com o princípio de duplo grau hierárquico. Este princípio implica que a decisão deve ser aprovada pelo gerente responsável pela tomada de decisões e o seu gerente imediato.

#### O que deve fazer

- Certifique-se de envolver e obter a aprovação do seu departamento local de RH e de estar de acordo com o princípio de duplo grau hierárquico em todas as decisões a nível laboral. Isso inclui decisões em relação a recrutamento, promoções, atribuições de tarefas, treinamento e desenvolvimento, assim como compensações e rescisões contratuais.

**CONSTRUÍMOS RELACIONAMENTOS  
ATRAVÉS DA HONESTIDADE E INTEGRIDADE  
E RESPEITAMOS AS LEIS E REGULAMENTOS  
NOS PAÍSES EM QUE OPERAMOS.**

■

# 3. NOSSAS RELAÇÕES COMERCIAIS

## Práticas comerciais éticas

A Swedish Match tem o compromisso de garantir uma ética comercial saudável em todas as nossas atividades comerciais e relações com partes interessadas, tanto no âmbito das nossas operações quanto em relação a terceiros. Construimos relações através da honestidade e integridade e respeitamos as leis e regulamentos nos países em que operamos.

- Agimos sempre de um modo que não entre em conflito com os interesses da Swedish Match.
- Não nos envolvemos em práticas fraudulentas ou corruptas.
- Não aceitamos nada que possa ser interpretado como oferta, proposta ou aceitação de subornos.
- Garantimos que as nossas relações com governos e terceiros sejam abertas e transparentes.
- Tratamos nossos clientes, fornecedores e contatos comerciais de modo justo.
- Encorajamos nossos funcionários e delegações locais a contribuir de uma maneira positiva para suas comunidades.
- Apoiamos a concorrência livre e justa e cumprimos na íntegra as leis de concorrência.
- Comercializamos os nossos produtos para clientes e consumidores de uma maneira legal e responsável.

### 3.1 CONFLITOS DE INTERESSE

A Swedish Match respeita a privacidade de seus funcionários. No entanto, os funcionários deverão agir de acordo com os interesses da Swedish Match e conduzir seus assuntos particulares de uma maneira que não entre ou aparente entrar em conflito com os interesses da Swedish Match.

Há conflito de interesses quando os seus interesses pessoais influenciam ou podem influenciar seu discernimento, objetividade ou independência ao tomar decisões e realizar seu trabalho. Os conflitos de interesse podem se manifestar de várias formas, mas os exemplos comuns envolvem:

- Iniciar ou envolver-se em transações comerciais que envolvam uma parte relacionada, definida como funcionários e membros do Conselho de Diretores, seus familiares diretos, amigos próximos ou empresas ou sociedades detidas ou geridas por esses indivíduos, bem como os proprietários que detenham mais do que cinco por cento das ações da Swedish Match AB.
- Ter trabalhos e afiliações externas que possam entrar em conflito com as suas funções na Swedish Match.

- Ter participações/investimentos financeiros pessoais em atividades que possam entrar em conflito com os interesses da Swedish Match, por exemplo propriedade de empresas que sejam altamente influenciadas pelas atividades comerciais da Swedish Match.

Várias situações e relações poderão criar um conflito de interesses e cada situação deverá ser avaliada com base nos seus fatos específicos. Todas as transações ou situações que possuam risco de estar sujeitas a um conflito de interesse devem ser pré-aprovadas pelo chefe da sua unidade operacional antes de serem executadas e devem ser reportadas ao Chefe dos Assuntos Jurídicos do Grupom (Conselho Geral). Também é exigida a obtenção de pré-aprovação do Comitê de Auditoria do Quadro de Diretores se o valor da transação totalizar ou exceder 50.000 USD. Dependendo do valor da transação, a aprovação dos acionistas também pode ser exigida de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis.

#### O que deve fazer



- Sempre gerenciar relações comerciais de um modo profissional.
- Conduzir transações comerciais tendo em mente os interesses da Swedish Match.
- Retirar-se de qualquer processo de tomada de decisão onde você tenha um interesse pessoal que influencie ou possa ser encarado como tendo influência na sua capacidade de tomar uma decisão objetiva.
- Certificar-se de obter pré-aprovação do chefe da sua unidade operacional no caso de um possível conflito de interesse.

#### O que não deve fazer



- Usar a sua influência em transações comerciais para beneficiar os seus amigos, a sua família ou a si próprio.
- Aceitar uma tarefa externa que possa entrar em conflito com o seu trabalho na Swedish Match, ou trabalhar para um contratante, fornecedor, cliente ou concorrente atual ou potencial.
- Realizar transações comerciais com uma parte relacionada, a menos que qualquer pré-aprovação necessária tenha sido obtida.



“A Swedish Match respeita a privacidade de seus funcionários. No entanto, os funcionários deverão agir de acordo com os interesses da Swedish Match e conduzir seus assuntos particulares de uma maneira que não entre ou aparente entrar em conflito com os interesses da Swedish Match.”

### 3.2 CONTROLE DE ESPORTAÇÃO E SANÇÕES

Swedish Match é uma empresa global e tem negócios em todo o mundo. Isto significa que nos devemos cumprir com todas as regras do comércio internacional e efetuar operações/transações definidas como não permitidas por qualquer órgão, nacional ou internacional, com poderes para estabelecer normas regulamentares de controle ou restrição a estas atividades. Controle de exportação e sanções econômicas proíbem ou restringem exportação ou certos tipos de produtos com certos países e pessoas, empresas e organizações. A falha no cumprimento dos controles legais na exportação e obrigações pode ter severas consequências tanto para a Swedish Match como para os seus representantes

#### O que deve fazer



- Prestar uma atenção especial antes de iniciar um negócio em um novo mercado, pois algumas destinações estão sujeitas ao controle internacional do comércio e exigem algumas providências antes de qualquer procedimento.
- Antes de se comprometer comercialmente com algum novo parceiro, assegure que não há nenhum registro em qualquer documento nacional ou internacional que comprometa este vínculo.
- Procure um parecer de seu mais próximo departamento jurídico caso você tenha alguma dúvida com relação a alguma ação de controle necessária.

#### O que não deve fazer



- Enviar produtos para países entidades/pessoas identificadas como de alto risco sem providenciar as diligências e medidas prévias, antes de efetuar a ação.

### 3.3 ANTICORRUPÇÃO E ANTISUBORNO

A Swedish Match não deverá participar em ou corroborar com quaisquer práticas de corrupção, nem através de terceiros (ex.: intermediários). Corrupção refere-se à prática de abuso de poder para obter vantagem pessoal. Isso inclui, sem limitações, subornos, que normalmente se referem à concessão/promessa/oferta ou à exigência/aceitação de uma promessa de pagamentos, presentes ou outros benefícios ilegítimos ou antiéticos com o intuito de influenciar uma decisão comercial ou das autoridades.

Não devemos fornecer ou oferecer a partes externas (ex.: clientes ou potenciais clientes, fornecedores, consultores, governos, agências governamentais ou quaisquer representantes de tais partes) quaisquer benefícios ou recompensas que infrinjam as leis aplicáveis ou práticas comerciais estabelecidas (caso sejam mais estritas do que as leis aplicáveis), de modo a obter ou reter oportunidades comerciais ou obter uma vantagem imprópria.

É importante que você apresente preocupações sobre quaisquer suspeitas de corrupção ou infração de leis, normas e regulamentos – quer dentro da Swedish Match ou em negociações com terceiros – o mais cedo possível. A Swedish Match prontamente tomará ações para investigar e resolver quaisquer alegações ou indicações de corrupção.

#### O que deve fazer



- Procurar orientações do departamento jurídico mais próximo caso não tenha certeza sobre a oferta ou aceitação de um benefício ou recompensa.
- Tomar cuidados especiais para garantir registros precisos e detalhados de todas as transações internacionais.
- Tenha especial atenção antes de conduzir negócios em um novo mercado ou em um mercado com o qual não esteja familiarizado com as práticas locais.
- Ao usar intermediários, exigir que todos os serviços sejam especificados adequadamente na fatura.

#### O que não deve fazer



- Aceitar ou oferecer um presente ou recompensa que corra o risco de ser interpretado como tendo influência em uma decisão comercial, mesmo que você não considere que possa influenciar.

### 3.4 CONTRA A LAVAGEM DE DINHEIRO

A lavagem de dinheiro é proibida pela Swedish Match de acordo com as leis contra a lavagem de dinheiro de vários países. A lavagem de dinheiro é um problema global com potenciais consequências muito graves. Ela consiste no processo de ocultar a origem de fundos ilícitos para fazê-los aparentar como se fossem legítimos e por conseguinte inseri-los no fluxo comercial normal. Todos devemos ser perspicazes nas nossas relações comerciais e agir de modo diligente para evitar que os nossos produtos sejam usados para lavagem de dinheiro.

#### O que deve fazer



- Saber com quem você está realizando transações comerciais e tomar medidas razoáveis para garantir que o seu parceiro comercial está envolvido somente em atividades comerciais legítimas.
- Ter atenção e cuidado caso, em uma transação comercial, você seja solicitado a transferir fundos para um país não relacionado à transação.

#### O que não deve fazer



- Fazer pagamentos para contas que não estejam no nome da sua contraparte contratual.
- Aceitar contratos e pedidos de um parceiro de negócios, a menos que você tenha certeza de que eles sejam assinados por pessoas autorizadas que representam o parceiro de negócios.

### 3.5 PRESENTES, EMPRÉSTIMOS E HOSPITALIDADE

Os funcionários da Swedish Match não deverão aceitar de uma parte externa algo que possa ser interpretado como um suborno ou potencialmente influenciar o comportamento do funcionário e o seu dever de lealdade perante a Swedish Match. A hospitalidade ou os presentes oferecidos ou recebidos deverão por isso ser moderados, caracterizados pela transparência e constituir um elemento natural e útil no trabalho. Eles deverão ter um valor razoável e não deverão ser oferecidos/aceitos com muita frequência. Além disso, não é admitido qualquer acordo ou entendimento em relação a favores ou benefícios de qualquer espécie em troca de presentes.

#### O que deve fazer



- Somente ofereça ou receba um benefício caso esteja explícito que ele é uma parte natural das formas ou interações normalmente permitidas e aceitas pelo mercado.
- Tenha especial atenção a todas as atividades que estejam relacionadas a instituições públicas e/ou a empresas que tenham financiamento ou que sejam de administração pública.

#### O que não deve fazer



- Oferecer ou aceitar qualquer presente, entretenimento ou favor pessoal que possa ser razoavelmente interpretado como tendo influência imprópria em transações comerciais ou que não estejam de acordo com as leis aplicáveis ou práticas comerciais habituais (caso sejam mais rigorosas que as leis aplicáveis).
- Aceitar quaisquer presentes ou empréstimos em dinheiro de partes externas ou seus representantes.

Deverá ser tomada atenção especial ao interagir com fornecedores e potenciais fornecedores. É importante que suas relações com fornecedores sejam conduzidas de uma maneira profissional e competitiva.

#### O que deve fazer



- Consultar o seu gerente ou supervisor imediato para discutir se é apropriado participar em um evento de fornecedores.
- Ao participar em um evento, é exigido a você comportamento profissional em todas as ocasiões.

#### O que não deve fazer



- Aceitar presentes ou gratificações de qualquer natureza (por você ou os membros da sua família) de valor além do montante legal de um cliente atual ou potencial. Caso não haja montante legal, o montante nominal máximo será de 500 SEK (ou equivalente no câmbio da moeda local).
- Aceitar benefícios pessoais provenientes de transações da Swedish Match com seus fornecedores que não através de acordos que a Swedish Match tenha assinado com todos os funcionários em relação a ofertas ou descontos especiais para funcionários.

### 3.6 CONCORRÊNCIA JUSTA

Embora a Swedish Match sempre concorra de maneira cuidadosa em relação a oportunidades comerciais, deveremos fazê-lo de uma maneira justa e em conformidade com as leis de concorrência (também chamadas de leis antitrustes). A finalidade de todas as nossas atividades nunca deverá ser a de excluir outros concorrentes do mercado, ou de qualquer forma limitar a concorrência em violação às leis de livre concorrência. A maioria dos países em que a Swedish Match exerce operações comerciais possui leis que proíbem as práticas que restrinjam o comércio ou que limitem a concorrência livre e justa, incluindo a fixação de preços, o compartilhamento de mercado, conluíus com concorrentes e abusos de uma posição dominante.

A Swedish Match tem o compromisso de cumprir na íntegra as leis de competição, envolver-se e cooperar com as autoridades responsáveis pela concorrência e garantir o cumprimento das leis de concorrência por parte dos terceiros que ajam de um modo anti-concorrencial em relação à Swedish Match.

#### O que deve fazer



- Garanta que todos os contatos que possam ser considerados confidenciais com os concorrentes, incluindo discussões em associações comerciais, sejam documentados adequadamente e não se estendam a informações comerciais confidenciais.
- Consulte o departamento jurídico da sua unidade operacional antes de celebrar acordos ou participar de práticas que possam ser potencialmente interpretados como um abuso de uma posição dominante.
- Relate imediatamente ao departamento jurídico mais próximo caso você tenha participado em ou assistido a discussões onde assuntos confidenciais de concorrência tenham sido discutidos ou caso acredite que haja razões para acreditar que você tenha agido de modo que infrinja as leis antitrustes.

As leis de competição podem ser complicadas e aplicadas de modos muito distintos, dependendo da situação. Se você tiver alguma dúvida em relação ao que constitui a competição apropriada, contate o departamento jurídico mais próximo.

### 3.7 DADOS PESSOAIS E PRIVACIDADE

A Swedish Match respeita a privacidade de todos os seus funcionários, consumidores clientes e outros parceiros comerciais. Assumimos o compromisso de tratar os dados pessoais de forma responsável e em conformidade com todas as leis e regulamentos de privacidade. Nós recolhemos, utilizamos e processamos dados pessoais apenas com finalidades estritamente comerciais e tomamos todas as precauções legais necessárias para proteger os dados pessoais que nos são confiados. Para cumprir a Lei de Proteção de Dados ( LGPD), a Swedish opera sob um modelo de Governança e Programa de Conformidade com o objetivo de integrar a LGPD com os processos já existentes como parte

#### O que não deve fazer



- Celebrar qualquer acordo anti-concorrência com os atuais ou potenciais concorrentes ou parceiros comerciais da Swedish Match.
- Envolver-se em troca de informações que possam resultar em comportamentos ilegais ou anti-concorrência com concorrentes ou qualquer outra parte.
- Fazer qualquer tipo de acordo ou participar em um entendimento com concorrentes ou seus representantes em assuntos como estabelecimento de preços, condições e práticas comerciais, lançamento de produtos ou semelhantes.
- Participar em quaisquer discussões caso esteja em um local, reunião ou encontro onde as partes concorrentes estejam presentes e alguém deseje discutir assuntos confidenciais em relação à concorrência. Tome nota das suas ações no momento e envie uma cópia para o departamento jurídico mais próximo.

natural das nossas atividades diárias dentro do grupo Swedish Match.

Consulte o seu departamento jurídico caso tenha alguma dúvida em relação aos aspectos de privacidade e ao tratamento de dados pessoais.

#### O que deve fazer



- Sempre trate os dados pessoais de forma responsável e consistente em conformidade com os regulamentos de privacidade.
- Forneça informações relevantes, de forma clara e transparente, aos indivíduos cujos dados pessoais estão registrados sobre a recolha e o processamento de dados, bem como de seus direitos legais.
- Garanta que os indivíduos cujos dados pessoais estão registrados possam exercer os seus direitos legais de usuário em relação aos seus dados.
- Certifique-se de que você esteja ciente das instruções obrigatórias específicas sobre como lidar com dados pessoais. Se você estiver trabalhando com a Entidade jurídica sueca da Swedish Match, consulte a página de privacidade da GDPR na intranet para obter mais instruções.

#### O que não deve fazer



- Recolher e processar dados pessoais aos menos que você tenha certeza que o manuseio desses dados é legal.
- Compartilhar dados pessoais com provedores de serviços, terceiros ou com outros países (territórios) sem antes considerar os requisitos legais.
- Recolher dados pessoais de forma excessiva, ou mantê-los registrados por um período superior ao necessário considerando a finalidade com que foram recolhidos originalmente.



### 3.8 MARKETING RESPONSÁVEL

Para produtos que contêm tabaco e nicotina, a Swedish Match tem como política: “Somente para adultos”, que afirma fortemente que esses produtos somente deverão ser comercializados e vendidos apenas para adultos com idade legal para consumo de tabaco em cada mercado - Se a idade legal para consumo do tabaco em qualquer mercado for inferior a 18 anos, a Swedish Match ainda adere a uma política, de 18 anos ou mais de idade. Isso significa que não produziremos nenhuma campanha, anúncio ou promoção de tabaco ou produtos que contenham nicotina destinadas a pessoas de idade inferior a 18 anos ou para pessoas em locais que a idade legal para uso do tabaco for maior. Estamos comprometidos em educar, informar e cooperar com varejistas, distribuidores e funcionários públicos para prevenir o uso de tabaco e outros produtos contendo nicotina por pessoas com idade inferior ao permitido legalmente. Onde é legal, podemos vender e comercializar nossos produtos on-line, usar o marketing presencial e a distribuição de amostras, porém somente a consumidores com idade permitida, após verificação.

A Swedish Match deverá anunciar, promover e rotular produtos e serviços de um modo consistente com as leis e regulamentos de comercialização aplicáveis, adotando os padrões éticos mais elevados caso não exista tal regulamentação. Todos os nossos produtos deverão estar de acordo com os requisitos legais em relação a saúde e segurança do consumidor, incluindo avisos de saúde, segurança de produto e rótulos informativos. Em relação à inovadora e emergente categoria de bolsas de nicotina sem tabaco, que ao contrário, e os produtos do tabaco podem estar fora do escopo da legislação específica do setor, a Swedish Match está apoiando e cumprindo responsávelmente as iniciativas transparentes de autorregulamentação no âmbito dos acordos da indústria. Devemos oferecer aos nossos clientes informações suficientes, precisas e claras acerca do conteúdo, armazenamento e eliminação dos nossos produtos, para permitir que os consumidores tomem decisões informadas. Também devemos fornecer procedimentos transparentes e eficazes para resolver queixas de clientes e consumidores e contribuir para uma reso-

lução atempada e justa de potenciais litígios.

A Swedish Match deve, para todas as categorias de produtos, ter rotinas e processos internos em vigor a fim de garantir um marketing legalmente compatível e responsável. É necessário o treinamento adequado de nossos funcionários e uma cooperação estreita entre as diferentes funções internas. Para implementar nossos padrões e prevenir o uso por menores de produtos contendo nicotina, a Swedish Match está comprometida em educar, informar e cooperar com varejistas, distribuidores e funcionários públicos.

#### O que deve fazer



- Certifique-se de que você entende e está de acordo com os procedimentos de venda e comercialização aplicáveis ao seu trabalho.
- Certifique-se de que todas as embalagens de venda para o varejo, de produtos contendo nicotina, tenham um aviso de saúde adequado, mesmo quando isso não for obrigatório de acordo com a legislação aplicável.
- Contate o departamento jurídico mais próximo caso tenha quaisquer questões ou preocupações.

#### O que não deve fazer



- Usar imagens ou conteúdos que possam ser percebidos como sendo atraentes para menores ou que retratam pessoas que têm ou parecem ter menos de 25 anos.
- Anunciar produtos de tabaco e que contenham nicotina em qualquer mídia que não seja dirigida apenas a adultos.
- Considerar que as práticas de comercialização dos concorrentes sempre são adequadas, e consequentemente aceitáveis por todos as exigências da Swedish Match ou das legislação em vigor.



### 3.9 ATIVIDADE POLÍTICA E PAGAMENTOS

A Swedish Match deverá procurar ter relações transparentes e produtivas com governos e outras agências regulatórias. Respeitamos a autoridade dessas entidades e compartilhamos com elas informações e opiniões de modo regular quanto a problemas que afetem as nossas operações.

A Swedish Match deverá aderir a todas as leis e regulamentos locais em relação a contribuições políticas. Exceto para os EUA, aonde a empresa administra as contribuições efetuadas pelos empregados para partidos políticos através de de uma Comitê de Ação Política. Nós não participamos nas atividades de partidos políticos e não forneceremos fundos para qualquer político ou partido político.

#### O que deve fazer



- Aderir estritamente ao mais elevado padrão de conduta ética ao interagir com agentes do Governo.
- Ao se envolver direta ou indiretamente em discussões com reguladores e autoridades, faça-o de uma maneira justa e transparente, respeitando as leis e regulamentos.

#### O que não deve fazer



- Ao se envolver em assuntos políticos, exigir o uso dos fundos, tempo, equipamentos, bens, instalações, marcas ou nome da Swedish Match.
- Usar doações políticas ou de caridade como um substituto aos subornos.

### 3.10 ENVOLVIMENTO COM A COMUNIDADE

A Swedish Match deverá agir como um boa Empresa Cidadã e um membro confiável da comunidade em qualquer lugar onde operamos, assim como os nossos funcionários e operações são parte integrante das comunidades locais. Acreditamos que podemos trazer contribuições positivos para tais comunidades ao manter um diálogo aberto e transparente e ao criar relações duradouras e de longo prazo.

#### O que deve fazer



- Aja ativamente para ajudar a sua comunidade local.
- Apoie projetos comunitários que sejam benéficos tanto para a Swedish Match quanto para a comunidade.
- Procure alinhar os programas de envolvimento com a comunidade aos objetivos comerciais da Swedish Match.

#### O que não deve fazer



- Apoiar quaisquer projetos comunitários que estejam em conflito com a visão e propósito comercial da Swedish Match.
- Envolver a Swedish Match em atividades de envolvimento com a comunidade tendo como propósito principal o reconhecimento individual.

**A SWEDISH MATCH PROMOVE ALTERAÇÕES SAUDÁVEIS QUE REDUZAM OS IMPACTOS AMBIENTAIS CAUSADOS PELAS NOSSAS OPERAÇÕES, E ENCORAJAMOS OS NOSSOS FUNCIONÁRIOS A SEREM CONSCIENTES E PROATIVOS NA REDUÇÃO DESSES IMPACTOS.**



# 4. NOSSO AMBIENTE

## Práticas e procedimentos internos

A Swedish Match promove iniciativas sólidas que reduzam os impactos ambientais causados pelas nossas operações, e encorajamos os nossos funcionários a serem conscientes e proativos na redução desses impactos. Realizamos programas para melhorar continuamente o nosso desempenho ambiental.

- Existem três importantes aspectos ambientais importantes (redução de gases do efeito estufa, reduzir o lixo e evitar o desperdício são especificamente identificados no Grupo como áreas que merecem o nosso maior esforço de sustentabilidade)
- Esforçamo-nos para cumprir sempre os requisitos legais obrigatórios em relação a todas as atividades e processos levados a cabo nas instalações da Swedish Match.
- Revisaremos regularmente nossas operações com vistas à conservação de energia e minimizando os impactos adversos sobre o meio ambiente.
- Monitoramos e medimos regularmente todas as emissões ambientalmente significativas para a água, o ar e a terra, e procuramos continuamente melhorar nosso desempenho ambiental.
- Nossa ambição é que todas as principais unidades de produção devam aderir aos princípios da ISO 14001.
- Encorajamos uma maior ecoeficiência em todas as instalações, ex.: minimizar os danos ecológicos e ao mesmo tempo maximizar a eficiência em todos os nossos processos de produção.



## O que deve fazer



- Faça esforços para reduzir os impactos ambientais negativos no seu trabalho diário.
- Desenvolva proativamente ideias e soluções que possam levar a inovações com impactos ambientais positivos.
- Faça que o seu gerente imediato ou outro que lhe seja próximo, caso observe algum incidente ou qualquer outra condição que você entenda pode dar origem a impacto ambiental adverso.
- Interrompa imediatamente qualquer trabalho que possa contribuir para um incidente ambiental ou comunitário significativo.
- Encoraje os seus parceiros comerciais (ex.: fornecedores e clientes) a adotarem práticas ambientais responsáveis.
- Tenha o ambiente em consideração ao viajar; consulte a seção 5.3.

## O que não deve fazer



- Ignorar um incidente ambiental potencial ou real ou assumir que outra pessoa irá denunciá-lo.

**PROMOVEMOS UM AMBIENTE DE TRABALHO COM ELEVADOS PADRÕES DE ÉTICA E MORAL, ONDE NOSSOS FUNCIONÁRIOS SE RESPEITAM E CUIDAM UNS DOS OUTROS, DA SWEDISH MATCH E DO AMBIENTE.**

# 5. NOSSO TRABALHO E LOCAL DE TRABALHO

## Práticas e procedimentos importantes

A Swedish Match assume o compromisso de adotar práticas e procedimentos responsáveis e seguros em todas as atividades comerciais, tanto no que respeita às tarefas como ao local de trabalho. Promovemos um ambiente de trabalho com elevados padrões de ética e moral, onde nossos funcionários se respeitam e cuidam uns dos outros, da Swedish Match e do ambiente.

- Promovemos a segurança a saúde e o bem-estar dos nossos funcionários.
- Esforçamo-nos para oferecer um ambiente de trabalho seguro.
- Estamos focados e investimos no desenvolvimento das capacidades e talentos dos nossos funcionários.
- Tratamos os nossos bens e propriedades de maneira respeitosa e não aceitamos comportamentos fraudulentos.
- Temos consciência de custos ao viajar e/ou ao nos envolvermos em atividades de aquisição.
- Comunicamos de maneira clara e atempada com as nossas partes interessadas, ao mesmo tempo que salvaguardamos informações confidenciais.
- Usamos os nossos sistemas de informação de uma maneira responsável.
- Mantemos registros e relatórios comerciais precisos e completos.
- Consultamos os nossos departamentos jurídicos em relação a assuntos que possam causar riscos legais.

## 5.1 SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

A Swedish Match tem o compromisso de fornecer um ambiente de trabalho seguro e reduzir riscos que possam causar acidentes ou prejudicar a saúde e o bem-estar de funcionários.

Todos os funcionários deverão receber e compreender as informações necessárias e adequadas em relação a medidas de segurança na área de trabalho, como saídas de emergência, extintores de incêndio, equipamentos de primeiros socorros, etc. Deverão ser conduzidos treinamentos apropriados de segurança, fornecidos e utilizados os equipamentos de segurança necessários antes de ser iniciada a operação de máquinas e equipamentos ou a realização de operações potencialmente perigosas. Caso sejam observadas atividades potencialmente perigosas ou inseguras no trabalho, deverão ser tomadas medidas imediatas para resolvê-las. Isso pode incluir a interrupção imediata de uma atividade.

Os funcionários deverão contribuir ativamente na manutenção e melhoria da segurança no local de trabalho através da conscientização, diálogo e ação. Relate quaisquer acidentes, danos, doenças, incidentes, condições de trabalho inseguras ou não saudáveis para o seu superior ou outro gerente apropriado para que possam ser tomadas medidas adequadas para prevenir,

corrigir ou controlar tais condições. Isso também se aplica caso você ache que você e/ou outros não tenham treinamentos de segurança ou equipamentos de proteção adequados, ou caso tenha conhecimento de potenciais perigos de segurança.

Para monitorar e resolver problemas de saúde e segurança, a Swedish Match deverá manter registro de incidentes e acidentes de trabalho não menores, incluindo ações corretivas ao nível da unidade operacional. Caso exigido pela lei, os acidentes deverão ser relatados às autoridades. A Swedish Match deverá conduzir auditorias periódicas nas suas unidades de produção para garantir a adesão às medidas de saúde e segurança e práticas de contratação apropriadas.

Enquanto estiverem trabalhando ou realizando operações comerciais em nome da Swedish Match, todos devem estar na posse da totalidade das suas capacidades de julgamento. Os funcionários deverão, por conseguinte, abster-se do uso de quaisquer drogas e/ou bebidas alcoólicas que possam ter efeitos no seu trabalho. A incapacidade de trabalhar como resultado do abuso de álcool e/ou substâncias é um assunto sério, que poderá resultar em ações disciplinares e deverá ser resolvido rapidamente para garantir a saúde, segurança e bem-estar de todos.

### O que deve fazer

- Garanta que tanto você quanto os seus colegas de trabalho identifiquem, avaliem e tomam medidas para controlar e prevenir riscos de segurança associados ao seu trabalho.
- Interrompa imediatamente qualquer trabalho que aparente não ser seguro.
- Esteja alerta e atento e pense na sua saúde e segurança e na dos seus colegas ao longo do dia.

### O que não deve fazer

- Realizar trabalhos quando estiver incapacitado devido ao uso de drogas e/ou álcool.
- Fique em silêncio quando estiver ciente dos riscos potenciais à segurança no local de trabalho.



“A Swedish Match tem o compromisso de fornecer um ambiente de trabalho seguro e reduzir riscos que possam causar acidentes ou prejudicar a saúde e o bem-estar de funcionários.”

## 5.2 DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS E GERENCIAMENTO DE TALENTOS

A Swedish Match tem o compromisso de fortalecer sua cultura de desempenho através do desenvolvimento das capacidades e talentos de funcionários. Investimos e nos focamos no desenvolvimento sistemático dos nossos funcionários. Os exemplos incluem a identificação de funcionários com elevado potencial, definição de metas, acompanhamento e avaliação, planejamento de sucessão e treinamento de liderança.

Os funcionários são encorajados a procurar oportunidades de carreira satisfatórias na Swedish Match, e as posições vagas são preenchidas através do recrutamento interno conforme apropriado. As posições vagas deverão ser anunciadas na intranet da Swedish Match conforme apropriado.

Os funcionários deverão receber a oportunidade de ter pelo menos um debate sobre desenvolvimento por ano com seus gerentes ou supervisores imediatos. Os gerentes que tenham subordinados são responsáveis por agendar tais debates com regularidade, fornecer feedback e coaching, bem como avaliar o desempenho e os resultados.

### O que deve fazer



- Assuma responsabilidade pelo seu próprio desenvolvimento. Solicite feedback.
- Esteja bem preparado para o debate de desenvolvimento.
- Aceite e forneça feedback construtivo aos seus colegas.

## 5.3 VIAGENS DE NEGÓCIOS

Embora as viagens de negócios sejam uma parte necessária do trabalho interno e externo da Swedish Match, elas podem ser dispendiosas, demoradas e apresentar riscos de segurança e ambientais. Todos os funcionários deverão considerar os custos, a segurança e o meio ambiente ao organizar viagens de negócios.

Ao viajar por razões comerciais, você representa a Swedish Match dentro e fora dos horários comerciais. Durante as viagens de negócios (ou em quaisquer outras situações em que os funcionários representem a Swedish Match), todos os funcionários deverão abster-se de comportamentos antiéticos como atividades relacionadas à exploração e/ou abuso sexual.

As diretrizes de viagem da Swedish Match específicas para cada país fornecem instruções detalhadas em relação a problemas a considerar ao planejar e executar viagens de negócios. Observar essas diretrizes de viagem é um requisito para ser reembolsado de quaisquer despesas.

### O que deve fazer



- Certifique-se de estar de acordo com as diretrizes de viagem locais (específicas do país) ao marcar uma viagem.
- Sempre receba aprovação do seu gerente imediato ou supervisor ao organizar viagens internacionais ou ao combinar uma viagem particular e de negócios. Uma viagem combinada não deverá implicar nenhum custo adicional para a Swedish Match.

### O que não deve fazer



- Permitir que a participação em um programa de fidelidade/passageiro frequente influencie a seleção de voos ou acomodações que resultariam em custos adicionais além da tarifa mais baixa disponível.

## 5.4 AQUISIÇÃO DE BENS E SERVIÇOS

A Swedish Match sempre minimizará os custos e riscos e maximizará os benefícios associados à aquisição de bens e serviços. A rede de Aquisição (diante designada como ‘Aquisição’) ajuda a alcançar esses objetivos e auxilia na seleção de fornecedores, na relação com fornecedores e na identificação de meios alternativos de fornecimento de bens e serviços. A Aquisição também trabalha para garantir a qualidade e entrega eficiente de bens, equipamentos e serviços fornecidos à Swedish Match.

Devemos tratar os nossos fornecedores e contatos comerciais de modo justo e procurar estabelecer relações estáveis e de longo prazo com fornecedores que compartilhem as nossas ambições éticas, sociais e ambientais. A Swedish Match desenvolveu um [Código de Conduta de Fornecedores](#) que expressa as nossas expectativas para com os fornecedores em relação a requisitos éticos, sociais e ambientais. A Swedish Match se esforça para incluir o [Código de Conduta de Fornecedores](#) em acordos contratuais com fornecedores relevantes. Também esperamos que eles comuniquem os requisitos delineados no nosso [Código de Conduta de Fornecedores](#) aos seus subfornecedores.

A área de compras deverá ser consultada numa fase inicial (isto é, antes de iniciadas as discussões com potenciais fornecedores) em relação a todas as compras de bens e/ou serviços que excedam um valor anual de SEK 250.000 (duzentos e cinquenta mil coroas suecas ou USD 25.000 (vinte e cinco mil dólares). Ademais, o Grupo de TI deverá ser consultado numa fase inicial, independentemente do valor envolvido da compra em dólar, antes do início das discussões com potenciais fornecedores de soluções e ou serviços em TI. O Grupo de TI presta apoio no processo de aquisição através da garan-

tia de que o mesmo esteja alinhado com as normas e políticas de segurança de informações, assim como é responsável pela otimização e garantia do controle dos bens de tecnologia da informação e das implementações relacionadas da Swedish Match.

### 5.4.1 Aquisição de serviços de auditoria externos a auditoria financeira

Para garantir a independência dos auditores da Swedish Match (do Grupo ou Estatutários), existem restrições no envolvimento de auditores em tarefas fora do escopo da auditoria financeira. É exigida a pré-aprovação do Diretor de Operações Financeiras do Grupo para o envolvimento dos auditores da Swedish Match em quaisquer outras tarefas que não a auditoria financeira, em conformidade com as Diretrizes para Aprovação de Serviços de Não-auditoria como recomendados pelo Comitê de Auditoria

#### O que deve fazer

- Envolver a Aquisição numa fase inicial em relação a todas as aquisições de bens e/ou serviços que excedam um valor anual de SEK 250.000 ou USD 25.000. A TI do grupo deve ser envolvida para a compra de soluções e serviços de TI, independentemente do valor.
- Aderir a todos os contratos de aquisição assinados e aprovados aplicáveis.
- Relatar à Aquisição quaisquer problemas com fornecedores ou contratos ou dar indícios de que um fornecedor não está cumprindo as leis aplicáveis ou suas obrigações contratuais.

ao Diretor de Operações Financeiras do Grupo. Se a taxa para tal envolvimento for igual ou superior a 50.000 USD, também é necessária a obtenção de pré-aprovação do Comitê de Auditoria do Quadro de Diretores (conduzida pelo Diretor de Operações Financeiras do Grupo).

#### O que não deve fazer

- Iniciar negociações ou discussões detalhadas sobre futuras ou potenciais transações/contratos (acima do limite) com fornecedores ou potenciais fornecedores antes de consultar a Aquisição.
- Assinar quaisquer contratos ou aceitar quaisquer envolvimento com fornecedores ou potenciais fornecedores antes de consultar a Aquisição.
- Assinar quaisquer contratos caso não tenha autorização expressa para assinar contratos em nome da Swedish Match.
- Dividir aquisições entre vários acordos ou contratos de modo a reduzir o valor de cada contrato abaixo dos níveis ou limites de autoridade que exijam contato com a Aquisição.
- Envolver-se em qualquer aquisição mútua (‘negócios de contra aquisição’). A Swedish Match não estabelece preferência na aquisição de seus bens ou serviços a nenhum fornecedor. Cada transação/contrato é baseado nos méritos dos produtos ou serviços individuais do fornecedor (ex.: qualidade, desempenho, preço ou outros termos).



## 5.5 PROTEÇÃO DE ATIVOS DA EMPRESA

Para proteger o valor da Swedish Match, é importante que protejamos nossos bens, tanto aqueles sob propriedade direta da Swedish Match quanto outros bens alugados ou arrendados. Tais bens incluem bens tangíveis e intangíveis, como imóveis, maquinaria, mobiliário, sistemas e equipamentos de TI, patentes, marcas comerciais, conhecimento técnico, fundos e informações confidenciais da empresa.

Proteger os bens da Swedish Match implica garantir que as propriedades são tratadas com cuidado e não utilizadas de maneira incorreta, que são adquiridas com consciência de custos e gerenciadas de modo eficiente. O uso pessoal de bens da Swedish Match somente é permitido caso seja autorizado.

Agir dolosamente para obter um benefício direto ou indireto através do uso inapropriado de bens da Swedish Match, ex.: fraude, são estritamente proibidos. Tais usos inapropriados incluem sem limitação: roubo ou desvio de fundos, produtos ou materiais, uso pessoal inapropriado de equipamentos, ativos de informações ou instalações da Swedish Match, bem como declarações incorretas intencionais de registros financeiros. A Swedish Match prontamente tomará medidas para investigar e resolver quaisquer alegações ou indicações de comportamento fraudulento.

Por favor, também esteja ciente de que terceiros estão cada vez mais tentando cometer fraudes se passando pelo pessoal da Swedish Match (ou o pessoal de nossos fornecedores e/ou clientes) através de solicitações telefônicas ou de e-mail ou outros meios. Estas tentativas normalmente envolvem pedidos para transferir fundos ou descumprir/contornar as Políticas e procedimentos da Swedish Match. Caso você receba algum pedido neste sentido (e-mail ou outros), por favor, alerte no portal de serviços de TI e informe o seu gerente imediato.

A Swedish Match permite o uso pessoal de equipamentos de TI ou de comunicação, dado que o uso não gere um impacto negativo na Swedish Match. Tais impactos negativos incluem o uso que afete de maneira negativa a produtividade diária do funcionário e/ou crie riscos afetando negativamente o equipamento da Swedish Match, infraestrutura de TI (ex.: sistemas, largura de banda de rede ou capacidade de armazenamento) ou reputação, também incluem o acesso a websites que possam conter materiais

ofensivos ou ilegais, como websites racistas, pornográficos ou sobre drogas ilegais. A Swedish Match mantém registros e monitora a atividade dos equipamentos de TI e de comunicação empresariais e tomará prontamente medidas para investigar indícios de comportamento inadequado envolvendo TI ou equipamentos de comunicação.

### O que deve fazer



- Relate qualquer perda suspeita de ativos de TI ou ataques cibernéticos/fraudes à Central de Serviços de TI na intranet.
- Caso leve recursos da Swedish Match para fora das instalações da empresa, deverá protegê-los de roubo e de uso inadequado e devolvê-los tempestivamente.
- Ao utilizar um recurso da Swedish Match, como computadores empresariais, mantenha o armazenamento de dados pessoais em um nível mínimo.
- Lembre-se que você representa a Swedish Match ao usar o email, Internet e dispositivos móveis fornecidos pela Empresa e que as atividades são monitoradas.
- Tenha atenção ao usar o seu computador, por exemplo antes de clicar em links contidos em emails ou websites ou ao usar memórias USB recebidas externamente, já que existe sempre a possibilidade de que eles não sejam inofensivos.
- Cumpra estritamente todas as diretrizes relativas a como cuidar e realizar manutenção de equipamentos sob o seu uso ou responsabilidade (ex.: carros emprestados).

### O que não deve fazer



- Contornar quaisquer procedimentos que visem proteger os bens da Swedish Match.
- Aprovar ou autorizar pagamentos de faturas duvidosas ou pagamento para contas bancárias duvidosas.
- Levar quaisquer produtos, materiais, equipamentos ou documentos da Swedish Match para fora das instalações da empresa, a menos que você tenha certeza de que está autorizado a fazê-lo.

## 5.6 INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS

As informações confidenciais devem ser protegidas de ameaças internas ou externas, deliberadas ou acidentais; independentemente de como a informação são armazenadas, processadas ou transmitidas. Tais ameaças podem incluir o acesso não autorizado a informações com o intuito de usar, divulgar ou modificar informações de um modo que possa prejudicar a Swedish Match.

As informações públicas relativas à Swedish Match são comunicadas através de canais oficiais e por porta vozes designados (consulte a seção 5.9). Praticamente todas as outras informações recolhidas, armazenadas e produzidas por nós devem ser vistas como informações de propriedade da empresa e não deve ser compartilhado externamente, exceto para fins específicos e, com atenção as medidas apropriadas para protegê-lo. Exemplos de informações de propriedades da Companhia, que requerem confidencialidade, incluem informações comerciais como registros financeiros, relatórios empresariais, planos de marketing, listas de clientes, receitas de produtos, conhecimento especializado, segredos comerciais, registros pessoais, etc.

Quando informações de propriedade da empresa precisam ser compartilhadas externamente, é de suma importância tomar as precauções necessárias, ter a certeza de que as informações não podem ser distribuídas a outros e podem ser usadas somente para a finalidade pretendida. As comunicações que contenham informações de propriedade da empresa serão sempre especificadas como confidenciais quando divulgadas a terceiros. O compartilhamento indevido de informações confidenciais não é permitido, e pode em certos casos resultar em responsabilização civil e criminal individual.

Quando os documentos que contêm informações de propriedade da empresa são compartilhados ou apresentados internamente, eles devem ser marcados como confidenciais ou apenas para uso interno.

Todos os funcionários exercem um papel importante na proteção das informações comerciais confidenciais e de propriedade da Swedish Match, bem como de quaisquer outras informações confidenciais. Swedish Match tem disponível uma eficiente tecnologia para restringir a possibilidade de divulgar informações confidenciais.

### O que deve fazer

- Somente divulgue ou transfira informações confidenciais (interna ou externamente) caso haja necessidades profissionais relacionadas a elas.
- Proteja documentos confidenciais com uma senha ou encriptação ao comunicar-se com partes externas e também internamente para informações especialmente sigilosas.
- Garanta que os destinatários de informações confidenciais terão o conhecimento de que as informações são confidenciais, por exemplo atribuindo uma classificação de “confidencial” ao documento.
- Caso não tenha a certeza se determinadas informações podem ser divulgadas ou transferidas, consulte o seu gerente imediato.
- Mantenha todas as senhas secretas e privadas.
- Bloqueie o seu computador e dispositivos móveis ao deixá-los desacompanhados.
- Contate imediatamente a Central de Serviços de TI na intranet, caso haja risco de que informações sensíveis e confidenciais possam ter chegado às mãos erradas, como se você tivesse perdido o seu dispositivo móvel ou laptop, ou caso suspeite da tentativa de fraude por email (ex.: email de phishing).

### O que não deve fazer

- Divulgar informações confidenciais da Swedish Match a outros funcionários ou pessoas externas, a menos que possua autorização expressa para esse efeito.
- Armazenar informações sensíveis ou confidenciais em um local não controlado pela Swedish Match, como encaminhando para uma conta de e-mail privada ou baixando para um computador privado.
- Deixar informações sensíveis onde pode ser exposto a pessoas não autorizadas, como na sua mesa ao se ausentar.
- Assumir automaticamente que as informações não são confidenciais por não estarem classificadas como tal.
- Permitir que partes externas acessem as instalações da Swedish Match sem autorização e acompanhamento adequados.
- Fazer uso inapropriado de informações confidenciais obtidas para interesses pessoais ou para obter ganhos indiretos.
- Falar sobre informações sensíveis de propriedade da empresa em situações públicas ou nas redes sociais.

## 5.7 CIBERSEGURANÇA

Os dados que processamos e os aplicativos com os quais os dados interagem são parte de nossos ativos corporativos e estratégias para o sucesso da Swedish Match. O custo de uma violação de dados pode ser significativo. Houve também um aumento nos ataques de ransomware. Ransomware é uma forma de software malicioso (malware) onde o acesso aos seus dados é

### O que deve fazer

- Esteja atento ao usar seu computador, por exemplo, antes de clicar em links em e-mails ou sites da Web abstendo-se de usar dispositivos USB recebidos de fontes externas, como há sempre a possibilidade de que ele pode não ser inofensivo.
- Quando notificado, permita que as atualizações de software do computador sejam aplicadas antes do final do expediente no mesmo dia.
- Se você suspeitar de um vírus de computador, desconecte-se de qualquer rede sem fio, desligue qualquer cabo de rede e ligue imediatamente para o Área de TI. Não reinicie o computador.

### O que não deve fazer

- Deixar sua senha desprotegida, incluindo escrevê-la, divulgá-la para outra pessoa ou reutilizando-a em qualquer site ou sistema de TI não gerenciado pela Swedish Match.
- Instalar software em seu computador que não foi aprovado pelo Grupo de TI da Swedish Match.
- Clique em links em e-mails ou sites se não for de uma fonte confiável.
- Conecte qualquer dispositivo externo não autorizado pela área de TI do grupo à rede interna ou sistemas de TI da Swedish Match (isso não inclui redes de hóspedes designadas).

restrito. O agressor exige um resgate da vítima para restaurar o acesso aos dados. Os desktops, laptops e telefones pessoais fornecidos pela Swedish Match representam pontos de acesso vulneráveis às nossas redes mais amplas da Swedish Match. Os sistemas operacionais da Companhia contêm firewalls e programas antivírus para limitar as vulnerabilidades. No entanto, todos os funcionários desempenham um papel na redução do risco de ataques de cibersegurança bem-sucedidos.

## 5.8 INFORMAÇÕES INTERNAS

Informações internas são informações de uma natureza precisa, que não são públicas e têm probabilidade de ter efeitos significativos sobre a cotação das ações da Swedish Match caso se tornem públicas. Se você tiver conhecimento de tais informações, elas constituem informações internas independentemente do modo como você as obteve.

Se você tiver conhecimento de informações internas sobre a Swedish Match, não poderá por iniciativa própria ou de outra pessoa comprar ou vender ações da Swedish Match (ou outros instrumentos financeiros que estejam vinculados à cotação das ações da Swedish Match, incluindo produtos de segurança de capitais). Além disso, você não deverá, com base nessas informações, recomendar que outra pessoa compre ou venda ações da Swedish Match.

Você não deverá divulgar informações internas a outros funcionários da Swedish Match a menos que isso seja motivado por um ponto de vista profissional. Além disso, você não deverá divulgar tais informações a terceiros, incluindo amigos ou familiares. Infrações à lei de informações privilegiadas poderão resultar em processos de responsabilidade civil e criminal. Consulte o chefe dos Assuntos Jurídicos do Grupo (o Conselho Geral) caso não tenha certeza se as informações em sua posse constituem informações internas.

Uma pessoa com responsabilidades administrativas na Swe-

dish Match (ex.: qualquer membro do Quadro de Diretores ou da Equipe de Administração do Grupo) não poderá conduzir transações por conta própria ou em nome de terceiros, de forma direta ou indireta, sobre ações da Swedish Match durante períodos fechados caso tenha acesso a informações financeiras da empresa durante os mesmos.

Os membros do Quadro de Diretores ou da Equipe de Administração do Grupo estão sujeitos a certas restrições estatutórias de compra e venda de ações, enquanto outros funcionários podem estar sujeitos a princípios do grupo sobre as restrições durante períodos fechados.

### O que deve fazer

- Se você obtiver acesso a informações que possam ser informações internas de modo não autorizado (interna ou externamente), relate tal incidente ao chefe dos Assuntos Jurídicos do Grupo (o Conselho Geral).
- Lembre-se que não são só os valores financeiros que podem constituir informações internas; outros exemplos incluem desenvolvimento de volume em um nível agregado, aquisições ou alienações pendentes, contratos maiores com partes externas, etc

### O que não deve fazer

- Recomendar ou dar dicas a familiares, amigos ou outros para comprar ou vender ações quando estiver em posse de informações internas.

## 5.9 COMUNICAÇÕES INTERNAS E EXTERNAS

A Swedish Match deverá cumprir sempre as regras e regulamentos relevantes relacionados a comunicação e informações. Devemos desenvolver esforços visando uma comunicação aberta, precisa e honesta a nível interno e externo, considerando os regulamentos sobre a divulgação adequada de informações internas (consultar seção 5.7), a proteção de nossas informações comerciais confidenciais (consultar seção 5.6), bem como o respeito pelos nossos colegas de trabalho e outras partes externas.

Para manter um diálogo construtivo e produtivo com a imprensa, partes interessadas relacionadas a investidores ou outras partes externas semelhantes, somente porta vozes designados têm permissão para fazer declarações em nome do Grupo Swedish Match ou de quaisquer subsidiárias. O Diretor Executivo, o Diretor de Operações Financeiras, o Vice-presidente Sênior de Relações com Investidores e o Vice-presidente Sênior de Comunicações e Assuntos Regulatórios deverão designar outros porta vozes para determinados tipos de informação ou para contatos específicos com a imprensa. É necessária a aprovação prévia do Diretor Executivo para quaisquer comunicações que possam ser vistas como tendo um efeito sobre a cotação das ações.

Todos temos responsabilidade pelas nossas comunicações a nível interno e externo. Os funcionários deverão ser profissionais e educados e ter cautela e lealdade à Swedish Match ao fazer declarações ou comentários que possam ser relacionados à Swedish Match ou a suas operações comerciais, quer para cole-

gas de trabalho, parceiros comerciais, amigos ou outras partes externas. Isso se aplica a comunicações verbais e escritas através de emails, mídia tradicional ou social (ex.: Facebook, Twitter, Instagram).

De acordo com esses princípios, publicações relacionadas à Swedish Match em mídia social interna ou externa não deverão ser publicadas caso:

- Sejam eventualmente consideradas provocantes, ataquem ou ofendam outras pessoas.
- Sejam racistas, sexualmente explícitas, abusivas ou condenáveis de qualquer outra forma.
- Contenham palavrões ou quaisquer outros usos da linguagem que possam ser ofensivos.
- Infrinjam as leis, admitam ou encorajem atividades ilícitas, incluindo contra as leis antitrustes, de concorrência ou de direitos autorais.
- Incluam informações internas ou confidenciais.
- Aparentem fazer-se passar por outra pessoa.
- Descrevam ou encorajem atividades que possam colocar em causa a segurança ou bem-estar de outros.

Caso os funcionários façam comentários externos que possam ser interpretados como estando relacionados à Swedish Match ou suas operações comerciais, ele ou ela deverá fazê-los com cau-

tela e mencionar claramente que tais declarações e comentários são pessoais e não representam a visão ou opiniões da Swedish Match ou da sua gerência.

### O que deve fazer



- Consulte o porta voz designado da Swedish Match caso seja contatado pela imprensa, investidores ou organismo semelhante.
- Certifique-se de obter todas as aprovações relevantes antes de divulgar materiais ao público.
- Seja profissional, educado e respeitoso ao se comunicar com outros.
- Informe de maneira proativa o chefe da sua unidade operacional sobre atividades que você suspeite que possam gerar popularidade mediática.

### O que não deve fazer



- Divulgar informações ao público, a menos que você tenha autorização específica para o fazer.
- Falar em nome da Swedish Match para a imprensa ou organismos semelhantes, a menos que você tenha autorização.

### 5.10 CONFIABILIDADE DE REGISTROS E RELATÓRIOS

Para conduzir as operações comerciais da Swedish Match, tome decisões continuamente com base em várias fontes de informação internas à organização. Para tomar as decisões corretas nos momentos apropriados, essas informações devem ser precisas, completas e oportunas. Muitas das informações também são usadas por investidores, fornecedores, clientes, consumidores, participantes políticos, agências governamentais e outros grupos de interesse que precisam da segurança de que as informações divulgadas pela Swedish Match são confiáveis. A credibilidade da Swedish Match depende disso, e quaisquer falhas na divulgação de informações precisas também podem levar a processos jurídicos.

Processos e controles apropriados devem ser estabelecidos e preservados para garantir que as informações são precisas, registradas e relatadas de modo oportuno. Essas informações incluem transações financeiras, receitas, despesas, resultados de testes de pesquisa, estatísticas de venda, dados sobre produção, estatísticas da área de foco de sustentabilidade, divulgação de ingredientes e muitas outras formas de dados importantes. Todos contribuimos para o processo de registro de tais informações.

#### O que deve fazer



- Certifique-se de estar totalmente informado sobre quaisquer requisitos de informação sob a sua responsabilidade.
- Garanta que todas as transações são devidamente autorizadas e apoiadas pela documentação adequada, ex.: solicitações de reembolso.
- Informe prontamente os responsáveis da contabilidade sobre as suas transações que precisam constar nas demonstrações financeiras, por exemplo: acúmulo de custos incorridos, mas ainda não faturados. Solicite a orientação profissional da equipe de contabilidade no caso de dúvidas.
- Certifique-se de autorizar o pagamento de faturas antecipadamente.
- Coopere totalmente com as equipes de auditoria interna e externa para garantir a precisão e a pontualidade dos processos de auditoria.

#### O que não deve fazer



- Ocultar ou disfarçar a natureza de quaisquer eventos ou transações ao registrá-los, ex.: informações incorretas em sistemas de folha de pagamento, aprovação de faturas inválidas ou classificação inapropriada de custos, dados de pesquisa, etc.
- Não observar quaisquer requisitos de relatórios externos ou internos.

### 5.11 ASSUNTOS JURÍDICOS

Os funcionários deverão sempre consultar o departamento jurídico mais próximo sobre assuntos que possam criar riscos legais, que possam resultar em compromissos vinculativos significativos para a Swedish Match ou que possam estar relacionados à proteção de direitos de propriedade intelectual. A menos que o departamento jurídico o dispense especificamente e por escrito em relação a qualquer problema ou tipo de problema, contate o departamento jurídico mais próximo em relação aos seguintes assuntos:

- Questões contratuais
- Assuntos de marketing de natureza jurídica
- Assuntos relacionados à lei da concorrência e restrições de importação/exportação
- Conflitos que possam resultar em litígio
- Registro de direitos de propriedade intelectual (patentes, marcas comerciais, modelos, nomes de domínio)
- Governança corporativa e alterações à estrutura jurídica da Swedish Match
- Decisões ou solicitações por parte das autoridades
- Assuntos que envolvam riscos e/ou valores consideráveis que não façam parte das operações cotidianas
- Envolvimento de conselheiros jurídicos externos.

#### O que deve fazer



- Consulte o departamento jurídico mais próximo caso não tenha a certeza se uma ação poderá causar riscos legais.
- Envie todos os contratos escritos para o departamento jurídico mais próximo para armazenamento.

# GLOSSÁRIO

# 6. GLOSSÁRIO

<b>CCONFLITO DE INTERESSE</b>	Acordos comerciais e relacionamentos pessoais que podem influenciar ou aparentar influenciar o discernimento ou as ações de funcionários ao tomar decisões de acordo com os interesses da Swedish Match.
<b>CORRUPÇÃO</b>	A prática de abuso de poder para obter vantagem pessoal. Por exemplo: oferta, proposta, solicitação ou aceitação de um benefício ou recompensa através de meios que sejam considerados ilegítimos ou antiéticos.
<b>DADOS PESSOAIS</b>	Este termo é definido pela legislação aplicável, mas geralmente refere-se a quaisquer informações relacionadas a formas de identificar um indivíduo, como, por exemplo, um cliente ou um funcionário. Exemplos de dados pessoais podem ser: nomes, número de identificação, detalhes de contato, dados de saúde e outras informações relacionadas ao cargo desempenhado pelo referido funcionário.
<b>ECOEFIÊNCIA</b>	Minimizar os danos ecológicos, simultaneamente maximizando a eficiência em todos os nossos processos de produção.
<b>FAMILIAR DIRETO</b>	Um cônjuge; parceiro doméstico; pai/mãe; padrasto/madrasta; filho, enteado, irmão/irmã; sogros/sogras; noras/genros e cunhados/cunhadas.
<b>FRAUDE</b>	Um logro internacional elaborado para obter um benefício direto ou indireto através do uso inapropriado de bens da Swedish Match ou através da adulteração de declarações financeiras ou outros registros.
<b>FUNÇÃO DE DENUNCIANTE</b>	Ferramenta de denúncia disponível na intranet da Swedish Match que permite denúncias de suspeitas de infrações do Código de conduta.
<b>INFORMAÇÕES INTERNAS</b>	Informações de natureza precisa, que não são públicas e têm probabilidade de ter efeitos significativos sobre a cotação das ações da Swedish Match caso sejam tornadas públicas.

<b>LAVAGEM DE DINHEIRO</b>	O processo de ocultar a origem de fundos ilícitos para fazê-los aparentar como se fossem legítimos e por conseguinte inseri-los no fluxo comercial normal.
<b>PARTE RELACIONADA</b>	Funcionários e membros do Conselho de Diretores, seus familiares diretos, amigos próximos ou empresas ou sociedades detidas de ou geridas por esses indivíduos, bem como os proprietários que detenham mais do que cinco por cento das ações da Swedish Match AB..
<b>PERÍODO FECHADO</b>	Um período iniciado 30 dias de calendário antes do anúncio de um relatório financeiro intercalar ou de final de ano.
<b>POLÍTICA "SOMENTE PARA ADULTOS"</b>	Política da Swedish Match que declara que todos os produtos de tabaco e nicotina somente deverão ser vendidos a adultos com idade legal para consumo de tabaco em cada mercado. Se a idade legal para uso do tabaco em qualquer mercado for inferior a 18 anos, a Swedish Match ainda deve aderir a uma política de 18 anos ou mais. Isso significa que não direcionaremos qualquer comercialização, publicidade ou promoção de tabaco e outros produtos contendo nicotina para pessoas menores de 18 anos ou a idade legal do uso desses produtos tabaco se for maior.
<b>PRINCÍPIO DE DUPLO GRAU HIERÁRQUICO</b>	O princípio que implica que uma decisão deve ser aprovada pelo gerente responsável pela tomada de decisões e o seu gerente imediato.
<b>SUBORNO</b>	É definido pela legislação aplicável mas normalmente inclui: oferta, proposta ou a solicitação, aceitação de uma promessa de pagamentos, presentes ou outras gratificações ilegítimas ou antiéticas com o intuito de influenciar uma decisão comercial ou das autoridades.
<b>UNIDADE OPERACIONAL</b>	Qualquer uma das seguintes unidades: Lights Division, Europe Division, SMD Logistic, US Division e Funções Corporativas.