Código de Conduta

Sylvamo

Índice

A Empresa de Papel do Mundo

03 Mensagem do presidente
04 Nossos Valores
05 Por que o Código de Conduta?

06 Recursos e Relato

07 Manifeste-se!
08 Como relato uma preocupação?

09 Uma Cultura de Cuidados

10 Operar com Segurança
11 Prevenir assédio e discriminação
12 Inclusão e Diversidade

13 Responsabilidade Pessoal

14 Direitos Humanos
15-16 Conflitos de Interesses
17 Anticorrupção
18 Oferecer e Aceitar Presentes e Outras Cortesias Comerciais
19 Evitar Informações Privilegiadas

20 Desenvolvimento de Relacionamentos Sólidos

21 Transações Justas e Honestas
22 Antitruste e Concorrência
23 Informações sobre a Concorrência
24 Negócios Internacionais

25 Proteger a Empresa

26 Proteger os Ativos da Empresa
27 Respeitar a Privacidade e Proteger Registros
28 Registros, Relatórios e Contabilidade Precisos
29 Propriedade Intelectual e Informações Confidenciais

30 Apoio a Nossas Comunidades

31 Atividades Beneficentes
32 Atividades Políticas
33 Conformidade e Gestão Ambientais

Sylvamo

Mensagem do presidente

Prezados(as) colegas,

Na Sylvamo, *sempre* fazemos as coisas certas, das maneiras certas, pelos motivos certos e este é o nosso valor abrangente. Nossos valores declaram o que é mais importante para nós e desempenham um papel importante na busca de nossa visão de ser a empresa de papel do mundo: o empregador, fornecedor e investimento preferido.

A ética está entre nossos valores fundamentais. Consideramos nós mesmos e uns aos outros responsáveis de acordo com nossos valores. Promovemos uma cultura de confiança, transparência e responsabilidade. A ética orienta nossas ações e decisões e é um lembrete constante do que acreditamos e de como operamos. A ética ajuda a promover um local de trabalho seguro e envolvente que influencia positivamente nossos relacionamentos uns com os outros, nossos clientes, fornecedores, investidores, as comunidades onde vivemos e aqueles que confiam em nosso papel.

Todos nós compartilhamos a responsabilidade de operar de forma ética. Nossas ações individuais, positivas ou negativas, determinam a cultura e a reputação da nossa empresa. É por isso que é importante entender as coisas certas a fazer, reconhecer as situações que poderiam causar preocupação e Manifestar-se! assim que suspeitarmos de irregularidades. Devemos sempre nos sentir à vontade para expressar nossas preocupações sem medo de retaliação.

Nosso Código de Conduta serve como um guia de como nos comportamos todos os dias e nos ajuda a enfrentar com sucesso os desafios éticos. Ele promove uma cultura na qual estamos confiantes de que, quando comunicamos uma preocupação de boa-fé, ela será abordada. Garantir que a Sylvamo seja uma empresa ética depende de todos nós, isto é, isso não acontece automaticamente e temos que trabalhar continuamente nisso. Nosso Código de Conduta fornece orientação e recursos e cabe a nós torná-lo parte da maneira como nos comportamos todos os dias.

Jean-Michel Ribiéras
Presidente e diretor executivo

Nossos valores

Sempre ***fazemos*** as coisas certas, das maneiras certas, pelas razões certas.

Pessoas

Nós nos preocupamos com a saúde, segurança e desenvolvimento das pessoas. Cuidamos uns dos outros para garantir que todos voltem para casa em segurança todos os dias. Promovemos uma cultura inclusiva e diversificada na qual todos os indivíduos se sintam bem-vindos, incluídos e valorizados.

Clientes

Aproveitamos o nosso profundo conhecimento dos mercados de uso final e dos negócios dos clientes para ajudá-los a ter sucesso.

Investidores

Sempre honramos nossa tese de investimento atraente.

Ética

Temos o compromisso de agir de acordo com nossos valores. Promovemos uma cultura de confiança, transparência e responsabilidade.

Gestão

Estamos comprometidos com a saúde de longo prazo de todo o nosso ecossistema, incluindo as florestas que amamos, as comunidades onde vivemos e aqueles que confiam em nosso papel.

Melhoria contínua

Todos os dias, esforçamo-nos para sermos melhores do que no dia anterior. Mais seguros. Mais ágeis. Mais eficientes.

Por que o Código de Conduta?

Ética

A ética é um valor fundamental na Sylvamo. O Código de Conduta aborda como vivemos nossos valores éticos em nossos trabalhos diários, locais de trabalho e relacionamentos comerciais.

Unidade

O Código de Conduta nos fornece padrões comuns a serem seguidos; portanto, agimos de forma consistente com a confiança em todas as nossas negociações comerciais. Espera-se que todos os empregados, executivos e membros do Conselho Administrativo preservem todo o Código de Conduta.

Orientação

O Código de Conduta informa o que a empresa espera de você. Isso ajuda a definir o que é e o que não é comportamento ético. Quando há padrões no Código de Conduta e nas políticas da nossa empresa que são mais rigorosos do que os requisitos da lei, seguimos o padrão mais rigoroso.

Conformidade

A Sylvamo está sujeita às leis e regulamentos dos países onde trabalhamos e operamos. Em alguns casos, essas leis e regulamentos se aplicam além das fronteiras do país. Seguindo os padrões estabelecidos no Código de Conduta, as políticas da nossa empresa e as leis aplicáveis nos protegem contra a não conformidade.

Compromisso

Esperamos que os terceiros com quem fazemos negócios ajam em conformidade com nosso Código de Conduta de terceiros, que é baseado nos princípios deste Código de Conduta.

Recursos e Relatos

Se você acredita de boa-fé que alguém violou ou pode violar uma lei ou política da empresa, você tem o dever de **Manifestar-se!** e relatar essa informação imediatamente. O Código de Conduta oferece os recursos necessários para que você possa enviar seu relatório para a pessoa certa.

Isenções

As isenções ou exceções a qualquer parte do Código de Conduta serão concedidas apenas em circunstâncias excepcionais. Uma isenção para qualquer executivo ou diretor só pode ser dada se aprovada pelo Conselho Administrativo ou por um comitê do Conselho Administrativo. Qualquer decisão de conceder uma isenção ou exceção será imediata e publicamente divulgada.

Recursos e Relatos

Na Sylvamo, promovemos uma cultura de confiança, transparência e responsabilidade e cumprimos padrões éticos elevados. Se notarmos ou suspeitarmos de violações das leis aplicáveis, do nosso Código de Conduta ou de uma política da empresa, tomaremos as medidas apropriadas, inclusive uma denúncia às autoridades.

Sylvamo

Manifeste-se!

Você tem o dever de **Manifestar-se!** quando:

- Você vê ou suspeita de conduta antiética ou ilegal
- Você acredita que pode ter se envolvido em má conduta
- Você tem dúvidas ou não tem certeza sobre qual curso de ação tomar

Viu algo? Diga algo!

Se você vir ou suspeitar de irregularidades, seja proativo, faça a coisa certa e **Manifeste-se!** Você pode relatar suas preocupações a um dos contatos listados na seção "Recursos e relato" deste Código. **Manifestar-se!** é nossa responsabilidade compartilhada.

Não toleramos retaliação

Relatar comportamento ilegal ou antiético é de vital importância para nossa cultura de transparência e responsabilidade. Ao buscar orientação, apresentar uma preocupação ética ou fazer uma denúncia de suspeita de má conduta, estamos fazendo a coisa certa e seguindo o Código de Conduta. A promessa da empresa aos empregados que fazem denúncias de boa-fé é que eles podem fazê-las sem medo de retaliação. Ninguém pode agir contra você por fazer uma pergunta ou apresentar uma preocupação genuína. Se você suspeitar que a retaliação está ocorrendo em resposta a uma denúncia de boa-fé, diga algo imediatamente. Qualquer pessoa que retaliar alguém por fazer uma denúncia, ou que desencoraje ou impeça alguém de levantar uma preocupação, pode estar sujeita a ação disciplinar ou responsabilidade nos termos das leis aplicáveis.

Perguntas e respostas

Como é a retaliação?

A retaliação pode incluir rebaixamento para um trabalho ou turno menos desejável, rescisão, avaliações de desempenho negativas ou disciplina que não sejam apoiadas por fatos, negação de oportunidades de treinamento, ameaças ou assédio. A retaliação também pode incluir conduta mais sutil, como recusar-se a falar com alguém, espalhar boatos ofensivos ou excluir alguém das atividades de trabalho.

Lidere com integridade

- **Preserve** os mais altos padrões de conduta ética. Seja justo, honesto e confiável em todas as suas relações comerciais e cumpra todas as leis e políticas da empresa.
- **Atue** como um administrador responsável de pessoas, comunidades, recursos, capital e todo o nosso ecossistema.
- **Proteja** a dignidade, saúde, privacidade, segurança e bem-estar de seus colegas de trabalho, nossos parceiros de negócios e as comunidades onde vivemos, sempre tratando as pessoas ao seu redor com respeito.
- **Realize** seu trabalho com orgulho e excelência, criando valor para nossos profissionais, clientes e investidores.
- **Relate** qualquer violação conhecida ou suspeita das políticas da empresa ou leis.

Como relato uma preocupação?

Se você se encontrar em uma situação que levante preocupações éticas e não tiver certeza do que deve fazer, a Sylvamo tem recursos que podem responder às suas perguntas.

Os empregados que tomarem conhecimento de atividades ilegais ou conduta antiética na empresa, incluindo violações de lei, de política da empresa ou deste Código de Conduta, têm o dever e são obrigados a denunciá-las imediatamente a um dos seguintes:

- Seu supervisor imediato ou o gerente do seu supervisor
- O Diretor de Ética e Compliance
- O Escritório Global de Ética e Compliance pelo e-mail **compliance@sylvamo.com**
- O HelpLine em **HelpLine.Sylvamo.com**
- Recursos Humanos (“RH”), Segurança, Saúde e Meio Ambiente (“EHS”), Auditoria Interna ou departamento Jurídico

Você não precisa seguir nenhuma cadeia de comando específica para relatar uma preocupação ética. Em certos casos, os supervisores são obrigados a encaminhar as denúncias ao Escritório Global de Ética e Compliance. Tratamos todas as denúncias da forma mais confidencial possível e proibimos a retaliação contra qualquer pessoa que faça uma denúncia de boa-fé. Os empregados devem ter o cuidado de relatar violações a uma pessoa que eles acreditam não estar envolvida no assunto que deu origem à violação. Qualquer empregado que tenha uma preocupação sobre as práticas contábeis, controles internos ou questões de auditoria da Sylvamo deve relatar suas preocupações ao Escritório Global de Ética e Compliance ou ao departamento Jurídico.

Como funciona o HelpLine

A Sylvamo fornece um HelpLine confidencial para empregados, terceirizados, parceiros de negócios e o público em geral, pelo qual é possível comunicar preocupações sobre possíveis violações das políticas da empresa ou de conformidade legal. Para os empregados, o HelpLine foi projetado para complementar os canais de denúncia existentes, não substituí-los. Você pode ter uma visão geral do processo do HelpLine abaixo.

1. Você relata uma preocupação ao HelpLine no site **HelpLine.Sylvamo.com**. Em muitos locais, você não precisa dar seu nome se não quiser.
2. As denúncias vão para o Escritório Global de Ética e Compliance para investigação e resolução.
3. Nós analisamos todos os relatos. Durante o processo de investigação, se você tiver dado seu nome, um investigador poderá entrevistá-lo, juntamente com outras pessoas.
4. Se não encontrarmos provas de uma violação, o investigador encerrará o caso. Se descobrirmos uma violação ou fraqueza em um processo, uma política ou um procedimento da empresa, abordaremos isso.
5. Você pode acompanhar a denúncia por telefone ou on-line. A Sylvamo proíbe a retaliação contra qualquer pessoa que faça uma denúncia de boa-fé, mesmo que nenhuma violação tenha realmente ocorrido.

A função do Escritório Global de Ética e Compliance

O Escritório Global de Ética e Compliance é responsável por supervisionar e gerenciar o programa de ética e conformidade global da Sylvamo.
O escritório opera sob a direção do Diretor de Ética e Compliance da empresa, com a supervisão final do Comitê de Auditoria do Conselho Administrativo.
O Escritório Global de Ética e Compliance é responsável por:

- Fornecer canais de denúncia confidenciais e anônimos através dos quais os empregados podem relatar preocupações
- Supervisionar investigações éticas
- Oferecer treinamento e comunicações de conformidade
- Oferecer orientação sobre questões éticas
- Avaliar riscos

Uma Cultura de Cuidados

Nós nos preocupamos com a saúde, segurança e desenvolvimento das pessoas. Cuidamos uns dos outros para garantir que todos voltem para casa em segurança, todos os dias. Promovemos uma cultura inclusiva e diversificada na qual todas as pessoas se sentem bem-vindas, incluídas e valorizadas.

Sylvamo

Operar com Segurança

A segurança é essencial na Sylvamo porque, acima de tudo, importamo-nos com as pessoas. Cuidamos uns dos outros para garantir que todos voltem para casa em segurança, todos os dias.

Nossa política

Nós nos esforçamos para projetar, operar e manter locais de trabalho livres de lesões para nossos empregados e todos que entram em nossas instalações. Promovemos a responsabilidade pela segurança para nossos colegas e para nós mesmos.

Liderança em segurança intencional

Estamos comprometidos em fornecer ambientes de trabalho seguros e saudáveis. Operamos nossas instalações de acordo com as leis de saúde e segurança aplicáveis e somos tanto intencionais quanto proativos na eliminação ou mitigação de perigos. Comunicamos o que aprendemos sobre perigos potenciais em toda a empresa para melhorar o desempenho geral de segurança. Cada empregado, independentemente da função ou cargo, tem o poder de tomar medidas imediatas para interromper o trabalho inseguro ou atividades perigosas.

Mais rigorosas que a lei

Nossas políticas podem ser mais rigorosas do que a lei. Por exemplo, esperamos relatórios precisos e oportunos de incidentes de segurança, independentemente de eles desencadearem qualquer relatório regulatório.

Nossas responsabilidades

Os procedimentos de trabalho e as políticas da empresa são elaborados para proteger o bem-estar de nossos empregados e a qualidade de nosso trabalho. Não pegamos atalhos quando se trata da segurança de nosso pessoal e instalações. Os empregados que são instruídos a fazer qualquer coisa que possa comprometer a segurança, como pular etapas procedimentais para cumprir um prazo, devem **Manifestar-se!** imediatamente, parar o trabalho e levar suas preocupações a um supervisor. Se um supervisor não abordar adequadamente a sua preocupação, sinta-se à vontade para relatá-la através dos outros canais disponíveis, como o HelpLine.

Comportamento Proibido

Nossos colegas de trabalho, comunidades, clientes e acionistas esperam que trabalhemos com segurança, e nossas políticas exigem isso. Você deve **Manifestar-se!** sobre qualquer conduta verbal ou física que possa levar à violência. Para a segurança e o bem-estar de todos, nossos empregados devem trabalhar livres da influência de qualquer substância ou atividade que possa ameaçar a segurança ou a eficácia do trabalho.

Todos nós somos responsáveis pela nossa própria segurança e pela segurança dos nossos colegas de trabalho

Atenção! Procure os seguintes riscos de segurança e relate-os:

- Não cumprimento dos procedimentos estabelecidos, incluindo estado de energia zero/bloquear e etiquetar
- Proteção inadequada contra o contato com substâncias perigosas
- Ignorar os procedimentos de segurança do motorista, incluindo o não cumprimento da política de dispositivos móveis da empresa
- Ignorar os procedimentos de segurança física da empresa, incluindo nossa política de acesso às instalações e uso de crachás de empregados

Dicas para Líderes

Capacite sua equipe demonstrando liderança em segurança, insistindo em práticas de trabalho seguras e expressando apreço pelo comportamento seguro no trabalho.

Seja um Líder em Segurança

- Compreenda e siga leis, regulamentos e nossas políticas e procedimentos de segurança.
- Insista em interromper operações, ações ou comportamentos inseguros ou impróprios.
- Utilize equipamento de proteção individual.
- Saiba o que fazer em caso de emergência.
- Venha trabalhar livre de qualquer substância que possa prejudicar o raciocínio ou ameaçar a segurança.
- **Manifeste-se!** Não devemos presumir que outra pessoa relatará um risco de segurança.

Prevenção de assédio e discriminação

Temos o compromisso de criar um ambiente de trabalho de oportunidades iguais onde todos sejam tratados de forma justa e livres de assédio e discriminação.

Nossa política

Tratamos uns aos outros e a todas as partes interessadas com respeito e dignidade. Também estamos comprometidos com o tratamento justo. Tomamos decisões de emprego com base em qualificações, habilidades, desempenho no trabalho e nas necessidades de negócios da nossa empresa. Ao tomar decisões, não discriminamos de forma alguma com base em raça, etnia, cor, religião, sexo, orientação sexual, estado civil, idade, deficiência, identidade ou expressão de gênero, informações genéticas, nacionalidade, condição militar ou de veterano ou qualquer outra classificação protegida pelas leis que se aplicam a nós. Não toleramos comportamento assediador, abusivo, depreciativo ou violento. Retaliação contra qualquer pessoa que **se manifeste** para denunciar tal comportamento de boa-fé é uma violação dos nossos valores e deste Código.

No trabalho

Criar um local de trabalho respeitoso, livre de assédio e discriminação, exige que todos pensemos em como nossas ações e comentários podem afetar os outros. Cada um de nós pode desempenhar um papel para garantir que nosso local de trabalho seja um ambiente positivo, deixando claro que não toleramos qualquer forma de discriminação ou assédio e relatando conduta inadequada. Nossos líderes são responsáveis por apoiar uma atmosfera que valoriza os indivíduos. Um comportamento inadequado pode criar um ambiente de trabalho desconfortável e sem apoio. Quando nos recusamos a permitir assédio ou discriminação, criamos uma atmosfera na qual todos podem contribuir com seu melhor esforço todos os dias.

Lidere com Integridade

- Considere como os outros podem perceber suas palavras e ações.
- Aja imediatamente para desencorajar ou evitar comportamentos que degradem, intimidem ou ameacem outras pessoas.
- Relate todos os casos de assédio e discriminação.
- Seja intencional ao tratar os outros com dignidade e respeito.
- Não tolere nenhuma retaliação contra aqueles que denunciarem discriminação ou assédio.

O que é assédio?
Assédio pode ser palavras ou ações que criam um ambiente de trabalho hostil. Alguns exemplos são:

Verbais:

piadas ou insultos sobre gênero, raça ou etnia; comentários sobre o corpo de uma pessoa

Físicos:

toques indesejáveis, avanços sexuais ou qualquer conduta física que outra pessoa consideraria ameaçadora ou humilhante

Visuais:

conteúdo sexual ou racial explícito ou depreciativo, cartazes, desenhos animados ou imagens pornográficas; gestos obscenos

Inclusão e diversidade

Promovemos uma cultura inclusiva na qual todas as pessoas se sentem bem-vindas, incluídas e valorizadas. Tratamos uns aos outros com respeito e dignidade.

Nossa política

Promovemos uma cultura inclusiva e diversificada em que todos os indivíduos se sentem valorizados, engajados e contribuem para o sucesso da empresa. Formamos equipes que refletem as comunidades globais nas quais trabalhamos e atendemos nossos clientes. Nosso dever é construir e sustentar um ambiente de trabalho que adote a individualidade e a colaboração para gerar resultados excepcionais.

No trabalho

Esperamos que nossos líderes criem equipes inclusivas e diversificadas que valorizem a individualidade e a colaboração. Trabalhar em conjunto com experiências e perspectivas diferentes nos mantém na vanguarda da inovação. Quando as equipes são inclusivas, elas promovem um senso de pertencimento que incentiva todos nós a ter o melhor desempenho possível e colocar em prática nossos valores e missão. Incentivamos a colaboração e o autodesenvolvimento e oferecemos ferramentas e treinamento para ajudar nossos funcionários a dominar seus trabalhos atuais, ampliar suas habilidades e avançar suas carreiras na empresa.

Perguntas e respostas

O que a empresa quer dizer com "inclusão" e "diversidade"?

Inclusão é um sentimento de pertencimento para todos, alcançado através de ações intencionais e contínuas que mostram que valorizamos uns aos outros e respeitamos nossas diferenças. Diversidade refere-se a traços que tornam cada indivíduo único, como gênero, idade, raça e etnia, cultura, orientação sexual, crenças religiosas e experiências de vida.

Dicas para líderes

- Dê um bom exemplo respeitando as diferenças e tratando todos de forma justa.
- Demonstre que todos os pontos de vista são importantes e que todos têm a oportunidade de crescer.
- Faça com que os membros de sua equipe sintam que suas contribuições fazem a diferença e reconheçam suas realizações.
- Tente ser objetivo. As decisões não devem ser influenciadas por seus sentimentos pessoais, preconceitos inconscientes e preferências.
- Prestigie as diferenças.

Responsabilidade pessoal

Estamos comprometidos com a transparência e a responsabilidade, e mantemos os padrões éticos mais elevados em nossas decisões e ações.

Sylvamo

Direitos Humanos

Acreditamos que a Sylvamo pode ajudar a promover o respeito pelos direitos humanos por meio de nossas ações e valores.

Nossa política

Não toleramos trabalho infantil proibido, trabalho forçado ou qualquer forma de coerção, punição física ou abuso de trabalhadores. Reconhecemos os direitos legais dos empregados de livre associação e negociação coletiva. Cumprimos as leis trabalhistas de todos os países em que operamos e esperamos o mesmo de nossos parceiros de negócios.

Nosso compromisso

Temos o compromisso de proteger e promover os direitos humanos globalmente. Nosso compromisso com os direitos humanos está incorporado em nossos Código de Conduta e políticas corporativas.

Fornecedores e direitos humanos

A Sylvamo busca fazer negócios com fornecedores e outros terceiros que demonstrem padrões elevados de conduta ética nos negócios. Tomamos medidas para garantir que esses terceiros entendam os padrões que aplicamos a nós mesmos e esperamos daqueles que fazem negócios conosco. Nossas expectativas são definidas claramente em nosso Código de Conduta de terceiros. Treinamos regularmente nossos empregados nos padrões de comportamento, políticas e procedimentos que estabelecem a maneira como conduzimos os negócios.

Nossas responsabilidades

Esperamos que todos os empregados cumpram todas as leis aplicáveis que reconhecem e respeitam os direitos humanos, incluindo aquelas que condenam o trabalho escravo, trabalho forçado, trabalho encarcerado e trabalho infantil, e estabelecemos orientações para erradicá-los. Os empregados que interagem com fornecedores e nossa cadeia de suprimentos devem seguir os procedimentos estabelecidos para tornar nossas expectativas claras para eles, monitorá-los e relatar qualquer não conformidade com os princípios do nosso Código de Conduta de Terceiros.

Atenção!

Se você observar ou tomar conhecimento destes sinais de alerta, relate-os:

- Os trabalhadores têm comportamento temeroso e ansioso ou parecem desnutridos
- Os trabalhadores parecem muito jovens
- Os trabalhadores estão impedidos de fazer pausas ou sair
- Os trabalhadores pagaram honorários para conseguir o emprego
- Um empregador está retendo documentos de identificação dos trabalhadores

Lidere com integridade

- Trate uns aos outros com respeito e dignidade.
- Recuse tolerar o emprego de crianças, trabalho forçado ou qualquer outro abuso de direitos humanos.
- Realize a devida diligência em possíveis parceiros de negócios.
- Siga nosso Código de Conduta de Terceiros e nossa política sobre a contratação de terceiros.
- Relate quaisquer preocupações sobre direitos humanos ao Escritório Global de Ética e Compliance, departamento Jurídico ou HelpLine.
- Ao definir essas expectativas para nós mesmos e nossos parceiros de negócios, promovemos e contribuímos ativamente para a luta contra as violações dos direitos humanos.

Conflitos de Interesses

Sempre tome decisões de negócios que atendam aos interesses da empresa e não aos seus próprios interesses.

Nossa política

Todos nós temos o dever para com nossos investidores, a empresa e uns com os outros de tomar decisões de negócios que sejam do melhor interesse da Sylvamo. Você deve evitar, resolver ou relatar qualquer situação que crie, ou mesmo pareça criar, um conflito entre os interesses da empresa e quaisquer interesses pessoais.

Nossas responsabilidades

Não permitimos que interesses pessoais, românticos, sociais, políticos, financeiros ou outros interesses não relacionados aos negócios prejudiquem nosso discernimento ou influenciem decisões de negócios. Você é responsável por:

- Evitar situações que possam representar, ou pareçam representar, um conflito de interesses
- Reconhecer quando considerações financeiras pessoais e conexões com clientes, concorrentes e fornecedores puderem influenciar você indevidamente
- Retirar-se do processo de tomada de decisão quando surgir um conflito ou a aparência de um conflito
- Comunicar conflitos de interesses ao seu supervisor e ao Escritório Global de Ética e Compliance quando eles surgirem
- Fornecer informações completas e precisas sobre relacionamentos e interesses comerciais que possam representar um conflito

Possíveis Conflitos de Interesses

Embora não seja possível listar todas as atividades ou situações que possam levantar questões de conflito de interesses, a lista abaixo tem o objetivo de ajudá-lo a reconhecer algumas das mais significativas:

- **Oportunidades Corporativas**:
  Usar propriedade corporativa, informações ou cargo para ganho pessoal ou concorrer com a empresa.
- **Presentes**:
  Receber de, ou oferecer a um fornecedor, cliente ou concorrente, presentes, gratificações, subsídios especiais, descontos ou outros benefícios não disponíveis de modo geral.
- **Empréstimos**:
  Fornecer empréstimos ou garantias de obrigações para empregados ou seus familiares. Essa atividade não será permitida sem a aprovação prévia por escrito do departamento Jurídico e, se apropriado, do Conselho Administrativo ou de um comitê do Conselho. A empresa não estenderá, manterá ou providenciará qualquer empréstimo pessoal para qualquer diretor ou executivo (ou equivalente).
- **Atividade externa**:
  Envolver-se em qualquer atividade externa que prejudique de forma significativa ou interfira no desempenho, de um empregado, de seus serviços para a empresa.
- **Emprego externo**:
  Atuar como diretor, representante, funcionário, parceiro, consultor ou agente ou prestar serviços a uma organização ou indivíduo que seja fornecedor, cliente de concorrente da empresa.
- **Interesses pessoais**:
  Ter um interesse pessoal direto ou indireto em uma transação que envolva a empresa.
- **Investimentos pessoais**:
  De forma direta ou indireta, possuir uma quantidade significativa de ações, ser parceiro ou credor, ou ter outro interesse financeiro ou estar envolvido na gestão de um fornecedor, cliente ou concorrente.

Todos os conflitos de interesses potenciais e reais ou transações relevantes ou relacionamentos que razoavelmente poderiam dar origem a tal conflito ou à aparência de tal conflito devem ser imediatamente comunicados ao departamento Jurídico ou ao Escritório Global de Ética e Compliance. Os empregados devem ter o cuidado de relatar conflitos a uma pessoa que acreditem não estar envolvida no assunto que deu origem ao conflito.

Qualquer empregado que tenha dúvidas sobre a existência de um conflito de interesses após consultar esta disposição do Código deve entrar em contato com o departamento Jurídico ou o Escritório Global de Ética e Compliance para obter orientação. Os supervisores devem encaminhar possíveis conflitos ao departamento Jurídico ou ao Escritório Global de Ética e Compliance para análise.

Conflitos de Interesses

Evite o risco

Conflitos de interesses podem surgir de várias maneiras. Se você acha que tem um conflito de interesses, mas não tem certeza, pergunte a si mesmo:

Essa situação, comportamento ou relacionamento poderia...

- Ser inconsistente com os valores e políticas da nossa empresa?
- Influenciar-me a agir em favor da minha família ou interesses pessoais?
- Dar a impressão de não colocar os interesses da empresa em primeiro lugar?
- Dar a impressão de que estou usando os ativos da empresa para benefício da minha família ou ganho pessoal?
- Influenciar, ou parecer influenciar, minha capacidade de tomar decisões imparciais e objetivas?
- Causar danos à reputação da empresa?
- Interferir no meu desempenho no trabalho?

A divulgação é sempre a melhor opção se você não tiver certeza sobre um conflito em potencial.

Lidere com Integridade

- Tome decisões de negócios com base em fatos objetivos e usando o bom senso.
- Evite situações que beneficiem você pessoalmente ou até mesmo pareçam fazê-lo.
- Revele imediatamente conflitos de interesses reais ou potenciais ao departamento Jurídico.
- Siga as instruções que recebemos do departamento Jurídico para resolver conflitos.

Anticorrupção

Acreditamos que suborno é errado e prejudica nossa capacidade de competir efetivamente com base nos méritos dos nossos produtos e serviços.

Nossa política

Criamos papel sustentável de alta qualidade para nossos clientes e valor de longo prazo para nossos investidores. Nosso sucesso não é baseado em comportamento antiético ou ilegal. **Nunca oferecemos, damos ou prometemos pagar subornos.** Esta política se aplica mesmo em locais onde as práticas proibidas nesta política são comuns ou culturalmente aceitáveis.

Nossas responsabilidades

Evitamos até mesmo a aparência de impropriedade. Reconhecemos que, mesmo que não violemos nenhuma lei aplicável, a aparência de fazê-lo ou alegações de conduta imprópria pode prejudicar nossa reputação e fazer com que percamos negócios. Cada empregado deve se esforçar para lidar de forma justa com cada um de nossos clientes, fornecedores, concorrentes e outros empregados. Nenhum empregado deve tirar vantagem injusta de ninguém através de manipulação, ocultação, abuso de informações privilegiadas, deturpação de fatos relevantes ou quaisquer outras práticas de negociação injustas. Notificamos o Escritório Global de Ética e Compliance ou o departamento Jurídico sobre ofertas de subornos ou propinas.

Conhecemos e entendemos os terceiros que contratamos

Não toleramos nem permitimos o uso de subornos, corrupção ou qualquer prática antiética por qualquer empregado ou terceiro que trabalhe em nosso nome. Conhecer os terceiros com quem nos envolvemos é importante para garantir que vivamos de acordo com este padrão. Por esse motivo:

- Conduzimos a devida diligência antes de contratar um terceiro.
- Relatamos internamente quaisquer fatos que sugiram que um terceiro não está seguindo nossos padrões de conduta.
- Tomamos medidas apropriadas se identificarmos qualquer sinal de que um terceiro está envolvido em atividades inadequadas.

Seguimos controles internos estabelecidos

A Sylvamo mantém controles internos, incluindo regras para garantir que nossas transações sejam autorizadas, o acesso aos nossos ativos seja adequadamente limitado e nossas transações sejam registradas de uma maneira que nos permita relatar nossos resultados financeiros com precisão. Não nos desviamos desses controles. Também somos obrigados por lei a registrar todas as transações com precisão. Não descaracterizamos intencionalmente nenhum pagamento que fazemos ou recebemos.

Só fornecemos pagamentos, ou algo de valor, para fins comerciais legítimos. Isso significa:

- Não fornecemos nada de valor para influenciar alguém indevidamente.
- Fornecemos apenas cortesias comerciais razoáveis.
- Somente fornecemos contribuições políticas de acordo com nossas políticas.

Lidere com Integridade

- Afaste-se de ambientes nos quais as vendas e outras transações comerciais envolvam suborno.
- Consulte as políticas da empresa antes de oferecer ou aceitar qualquer coisa de valor.
- Siga os procedimentos de aprovação antes de oferecer qualquer coisa de valor a um funcionário público.

Oferecer e Aceitar Presentes e Outras Cortesias Comerciais

Não oferecemos ou aceitamos presentes ou cortesias que criem, ou pareçam criar, uma obrigação de reciprocidade, um conflito de interesses ou violem nossa política anticorrupção.

Nossa política

Presentes, hospitalidade, gratificações, entretenimento, despesas relacionadas a viagens, empréstimos, dinheiro, prêmios ou outros "favores" são todos considerados "cortesias comerciais" de acordo com a política da Sylvamo. Cortesias comerciais são uma maneira comum de criarmos boa vontade e fortalecermos nossas relações comerciais, mas um presente excessivamente generoso pode parecer ter a intenção de influenciar decisões que beneficiarão o doador ou farão com que o destinatário se sinta obrigado a retribuir de alguma forma.

Nossas responsabilidades

Não oferecemos ou aceitamos presentes ou cortesias comerciais que sejam, ou pareçam ser, uma tentativa de influenciar, manipular ou criar pressão para retribuir. Em alguns casos, oferecer cortesias comerciais pode até mesmo ser ilegal, como em certas circunstâncias, quando o destinatário é um funcionário público. Além disso, algumas regiões ou departamentos dentro da empresa têm padrões mais restritivos com relação a valores e requisitos de aprovação prévia. Você deve entendê-los antes de oferecer ou receber uma cortesia comercial. Encaminhe qualquer dúvida que tiver ao departamento Jurídico ou ao Escritório Global de Ética e Compliance.

O Que é Permitido

Não há problema em oferecer ou aceitar presentes ou outras cortesias comerciais quando forem:

- ✔ De valor razoável, habitual e oferecidos ou aceitos de forma aberta e transparente
- ✔ Fornecidos ou aceitos para promover relações comerciais legítimas
- ✔ Registrados adequadamente de acordo com os requisitos contábeis da empresa
- ✔ De bom gosto e compatível com o compromisso da Sylvamo de tratar todos com respeito e dignidade
- ✔ Improvável de manchar a reputação da empresa

O que não é permitido

Nunca devemos oferecer ou aceitar presentes ou cortesias comerciais que sejam:

- ✘ Proibidos por lei ou regulamentação
- ✘ Dinheiro ou presentes que funcionam como dinheiro, como cartões-presente ou certificados de presente
- ✘ Extravagantes, repetidos ou que podem ser interpretados como suborno, mesmo quando aceitável pelo costume local
- ✘ Conhecidos como proibidos pelo empregador do destinatário
- ✘ Destinados a obter tratamento preferencial de forma inadequada ou obter ou manter negócios
- ✘ Oferecidos para garantir uma vantagem comercial injusta ou pareçam ter essa intenção
- ✘ Prováveis de colocar em risco a reputação da Sylvamo

Perguntas e Respostas

O que devo fazer se receber um presente que viole a política da Sylvamo?

Devolva o presente e explique educadamente ao doador que a política da nossa empresa proíbe você de aceitá-lo. Certifique-se de informar ao seu supervisor e ao departamento Jurídico que você recebeu o presente e o devolveu. Se você estiver preocupado com a possibilidade de ofender o doador devolvendo o presente, relate-o ao departamento Jurídico, para que possamos considerar como lidar com a situação.

Evitar Informações Privilegiadas

Nunca compartilhe informações confidenciais a que tenha acesso por estar dentro da empresa ou use-as para ganho pessoal.

Nossa política

As ações da Sylvamo são negociadas publicamente. Ao trabalhar para a Sylvamo, você pode tomar conhecimento de informações relevantes sobre nossa empresa, ou outra empresa, que ainda não tenham sido divulgadas ao público. As leis federais e estaduais dos EUA referem-se a tais informações como "informações relevantes não públicas". São informações não públicas que um investidor sensato gostaria de saber ao decidir comprar, vender ou reter ações da empresa; em outras palavras, informações que provavelmente afetarão os preços das ações. Se você tiver acesso a informações relevantes ou não públicas, você tem acesso a informações privilegiadas. Isso incluiria diretores, executivos e empregados (gerência e não gerência), bem como cônjuges, amigos ou corretores que possam ter adquirido tais informações direta ou indiretamente de uma dica privilegiada. Com base na lei e em nossa política, você sempre deve manter as informações relevantes confidenciais, mesmo quando achar que isso não influenciaria o que alguém decide fazer com suas participações no mercado. Informações relevantes não públicas podem incluir:

- Invenções, novos produtos ou especificações técnicas
- Contratos e planos estratégicos de preços ou de marketing
- Grandes mudanças na gestão
- Fusões e aquisições
- Dados de fabricação e tempo de inatividade da produção
- Dados financeiros
- Custos de produtos
- Ações regulatórias
- Informações não públicas sobre um cliente ou fornecedor

Atividades proibidas

A lei nesta área é complexa, mas geralmente proíbe que pessoas que tenham informações relevantes não públicas sobre uma empresa negociem ações da empresa, incluindo, exceto em casos limitados, por meio de planos de benefícios dos empregados. A lei também proíbe "dar dicas" a qualquer pessoa sobre tais informações ou compartilhá-las de outra forma. As leis em jurisdições fora dos EUA impõem restrições semelhantes sobre informações relevantes não públicas e são relevantes especialmente no caso das subsidiárias da nossa empresa. As pessoas que compartilharem essas informações podem ser processadas mesmo se não negociarem e não tiverem lucro. Além de violar o Código, informações privilegiadas e dicas são ilegais. Penalidades civis e criminais substanciais podem ser aplicadas contra pessoas que negociam enquanto estiverem de posse de informações relevantes não públicas e também podem ser impostas às empresas e às chamadas pessoas controladoras, como executivos e diretores, que não tomam as medidas apropriadas para prevenir ou detectar violações de informações privilegiadas por seus empregados ou subordinados. Para evitar consequências graves, os empregados devem analisar esta política antes de negociar títulos e consultar o Escritório Global de Ética e Compliance ou o departamento Jurídico se houver dúvidas sobre o que constitui "informações relevantes não públicas".

Perguntas e respostas

Quero vender ações da Sylvamo para dar uma entrada em uma casa. Por causa do meu trabalho, sei que estamos considerando uma aquisição, mas não sei se a empresa vai levar isso adiante. Devo me preocupar com informações privilegiadas?

Sim. *Você precisa considerar as regras de informações privilegiadas, independentemente do motivo para comprar ou vender ações da empresa. Você só pode comprar ou vender ações da Sylvamo quando não tiver informações relevantes não públicas e não estiver sujeito a um bloqueio de negociação. Se você não tiver certeza, entre em contato com o departamento Jurídico para orientação. Lembre-se, você pode ser responsabilizado pessoalmente por informações privilegiadas e as penalidades podem incluir prisão.*

Lidere com integridade

- Mantenha a confidencialidade das informações não públicas, mesmo em relação a familiares e amigos.
- Não discuta informações confidenciais em locais públicos ou em redes sociais.
- Entenda que nosso dever de proteger informações não públicas vai além do nosso último dia de trabalho.

Desenvolvimento de relacionamentos sólidos

Lidamos de forma justa com fornecedores, clientes e outros parceiros de negócios, e tratamos seus recursos com confiança.

Sylvamo

Transações justas e honestas

Garantimos que todas as nossas relações comerciais, interações e transações sejam justas, honestas e transparentes.

Nossa política

Acreditamos que o sucesso vem de agir com confiança e tratamos todos os fornecedores, clientes e parceiros de negócios de forma honesta, justa e objetiva. Nunca devemos nos envolver em:

- Práticas comerciais injustas ou enganosas
- Alegações falsas ou enganosas sobre nossos próprios produtos ou sobre os produtos de nossos concorrentes
- Atividades que enganarão qualquer pessoa

Nossas responsabilidades

Não apenas vivemos nossos valores fundamentais nas decisões de negócios diárias, mas também esperamos que nossos parceiros de negócios ajam de maneira consistente com nosso Código de Conduta de Terceiros. Avaliamos os parceiros de negócios que atuam como nossos representantes por meio da realização da devida diligência baseada em risco. Esses padrões estão incorporados em nosso Código de Conduta de Terceiros.

Parcerias estratégicas

Nossa estratégia global de negócios envolve parcerias com fornecedores, contratados, parceiros de joint venture e outras empresas que operam em diversos ambientes legais e culturais em todo o mundo. Embora respeitemos as diferenças legais e culturais entre as regiões em que operam, só fazemos parcerias com aqueles que adotam e praticam padrões éticos elevados.

Leis de prevenção à lavagem de dinheiro

Às vezes, transações comerciais complexas podem ocultar o financiamento para atividades criminosas, como fraude, suborno, evasão fiscal, narcóticos ilegais, terrorismo ou tráfico de armas. As leis de prevenção à lavagem de dinheiro exigem que os pagamentos sejam transparentes e que todas as partes envolvidas sejam claramente identificadas. Cumprimos as leis de prevenção à lavagem de dinheiro em todo o mundo e só faremos negócios com clientes de boa reputação que estejam envolvidos em atividades comerciais legítimas. Tomamos medidas para evitar receber pagamentos que possam ser o produto de atividades criminosas.

Leis de prevenção de evasão fiscal

Como uma empresa internacional, seguimos as leis em todo o mundo que são criadas para evitar a evasão fiscal. Essas leis impedem que nossa empresa, nossos empregados e terceiros que trabalham em nosso nome se envolvam em qualquer forma de evasão fiscal ou ajudem outras pessoas a cometer evasão fiscal.

Entre em contato com o Escritório Global de Ética e Compliance imediatamente se suspeitar que ocorreu evasão fiscal ou que um terceiro está tentando usar nossa empresa para facilitar a evasão fiscal.

Atenção!

Esteja alerta para sinais de possível lavagem de dinheiro, evasão fiscal ou outras atividades ilegais, quando, por exemplo, um parceiro de negócios:

- Fornece informações mínimas, vagas ou fictícias
- Recusa-se a identificar diretores ou outros que detenham uma participação beneficiária de terceiros
- Solicita transferências de fundos para ou de países que não estão relacionados à transação

Lidere com integridade

- Confirme que nossos parceiros de negócios estão envolvidos em comércio legítimo.
- Faça negócios com parceiros que compartilham nosso compromisso com a confiança e a conformidade com a lei.
- Recuse-se a utilizar engodo ou informações falsas para obter uma vantagem comercial injusta.
- Faça a coisa certa, mesmo quando ninguém estiver olhando.

Antitruste e concorrência

Acreditamos em competir vigorosamente para conquistar e reter clientes de maneira justa e ética, de acordo com todas as leis e regulamentos aplicáveis e com base nos méritos do nosso papel e serviços.

Nossa política

Seguimos todas as leis antitruste e de concorrência aplicáveis. Essas leis geralmente proíbem atividades que restrinjam o comércio, prejudiquem a concorrência ou abusem de uma posição dominante de forma injustificada. **Nunca fazemos conluio com concorrentes.**

Nossas responsabilidades

Não celebramos nem propomos acordos com concorrentes que privam os clientes dos benefícios da concorrência. Evitamos até mesmo a aparência de conduta imprópria.

Não concorde nem proponha um acordo com concorrentes sobre:

- Termos de venda para clientes, incluindo preços
- Resultados da produção
- Clientes para quem vendemos ou territórios nos quais vendemos
- Qualquer coisa que restrinja injustificadamente o comércio ou prejudique a concorrência

Não compartilhe nem concorde em compartilhar informações competitivamente sigilosas com concorrentes, como: volume, custos de produção, cronogramas de produção, clientes, preços, planos estratégicos, critérios para seleção de fornecedores e territórios de vendas.

Comunique imediatamente o recebimento de informações comercialmente sigilosas sobre um concorrente ao departamento Jurídico.

Antes de participar de qualquer reunião em que concorrentes possam estar presentes, entre em contato com o departamento Jurídico para obter aprovação prévia e diretrizes para participar de tais reuniões.

Evitamos acordos com clientes ou fornecedores que restrinjam o comércio de forma injustificada. Isso significa que nós:

- Somente compartilhamos informações necessárias para promover funções comerciais legítimas
- **Não** nos envolvemos em boicotes em grupo
  - ou seja, acordos entre concorrentes, clientes ou fornecedores para nos recusar a conduzir negócios ou limitar a interação com outras entidades que reduziriam a concorrência

Buscamos aconselhamento jurídico sobre atividades com concorrentes que possam ter um efeito anticoncorrencial, como:

- Acordos de exclusividade
- Descontos ou abatimentos com base em padrões de volume ou fidelidade, ou descontos oferecidos apenas a clientes selecionados
- Acordos de preços
- Restrições territoriais
- Agrupamento de vários produtos para venda
- Acordos de compras conjuntas
- Qualquer fusão, aquisição ou formação de joint venture proposta

Lidere com Integridade

- Fique atento durante interações com um concorrente, reconhecendo que até mesmo comentários casuais podem desencadear alegações antitruste.
- Evite contato desnecessário com concorrentes.

Informações sobre a Concorrência

Nunca usamos meios dissimulados ou ilegais para coletar informações sobre um concorrente.

Nossa política

Embora sejamos participantes entusiasmados em um setor global altamente competitivo, nunca usamos meios ilegais ou antiéticos para obter informações sobre nossos concorrentes ou sobre produtos e serviços da concorrência. Respeitamos as informações não públicas de outras empresas, assim como esperamos que elas respeitem as nossas.

Nossas responsabilidades

Podemos obter informações sobre outras empresas de certas fontes, como seus sites, registros regulatórios ou anúncios. No entanto, nós não:

- Roubamos informações
- Permitimos que terceiros obtenham informações para nós por meios antiéticos
- Usamos informações comerciais indevidamente
- Adquirimos informações privilegiadas usando pretextos falsos
- Obtemos informações sobre a concorrência diretamente de um concorrente
- Usamos informações obtidas indevidamente

A lista a seguir pode ajudá-lo a determinar quais fontes de informações da concorrência são aceitáveis e quais não são:

Aceitáveis	Não aceitáveis
Sites públicos e redes sociais	E-mails destinados a outras pessoas
Agências governamentais	Planos de negócios, informações de preços ou documentos de processo que a Sylvamo não está autorizada a ter
Registros públicos	Materiais regidos por um acordo de confidencialidade
Jornais, boletins informativos, revistas	
Análises ou pesquisas de mercado de terceiros	

Se você tiver alguma preocupação sobre como estamos coletando informações concorrenciais, **Manifeste-se!** e informe seu gerente, ou entre em contato com o departamento Jurídico para obter mais orientações.

Negócios internacionais

Seguimos as leis comerciais dos EUA e as leis de todos os países em que operamos.

Nossa política

Seguimos as leis que regulamentam transações comerciais internacionais, incluindo aquelas relativas a alfândega, exportações e sanções. Em caso de qualquer conflito entre a lei estrangeira e a lei dos Estados Unidos, ou em qualquer situação em que um empregado tenha dúvidas quanto ao curso adequado de conduta, é responsabilidade de um empregado consultar imediatamente o departamento Jurídico. As violações das leis de comércio internacional podem resultar em penalidades graves, bem como riscos para a reputação da empresa e sua capacidade de conduzir negócios globalmente.

Controle de exportação

Devemos seguir as leis de controle de exportação de todos os países onde operamos. As exportações podem ser itens tangíveis, como produtos de papel. Há também exportações intangíveis, como dados eletrônicos ou outras informações que podem ser "exportadas" por meio de conversas ou e-mails.

Leis antiboicote

Por lei, não podemos participar de práticas comerciais restritivas ou boicotes que não sejam sancionados pelo governo dos EUA. Não devemos celebrar nenhum acordo, fornecer nenhuma informação ou fazer qualquer declaração que possa ser vista como apoio a qualquer boicote proibido pela lei dos EUA. Para saber mais sobre até onde a lei dos EUA entra em conflito com a lei de outro país, consulte o departamento Jurídico.

Perguntas e respostas

Um cliente me pediu para enviar papel para um país com o qual as leis comerciais dos EUA proíbem fazer negócios. Posso encaminhar a remessa para uma subsidiária da empresa fora dos Estados Unidos e pedir que ela seja vendida ao cliente no país restrito?

Não. *A lei proíbe qualquer entidade de propriedade da empresa, ou controlada por ela, de vender para tal país. Encaminhar a remessa por meio de um país neutro não evita a restrição à Sylvamo.*

Lidere com integridade

- Compreenda as leis antiboicote e consulte o departamento Jurídico.
- Conheça e seguir as restrições atuais sobre comércio e negociações financeiras com países, grupos e organizações específicos.
- Evite fazer negócios com países ou terceiros sujeitos a embargos comerciais ou sanções econômicas.
- Tome medidas para conhecer nossos clientes e fornecedores.

Proteger a empresa

Agimos com cuidado ao gerenciar as informações, ativos e recursos da nossa empresa.

Sylvamo

Proteger os ativos da empresa

Temos a confiança de proteger os ativos físicos, eletrônicos e de informação da empresa, porque eles apoiam a base do sucesso do nosso negócio.

Nossa política

Temos a obrigação de proteger os ativos da Sylvamo e salvaguarda-los contra roubo, desperdício e uso indevido. Os ativos da empresa incluem tudo o que a empresa usa para conduzir negócios. Exemplos de ativos da empresa incluem maquinário, veículos, produtos, ferramentas, material de descarte, dinheiro, cartões de débito, hardware e software de computador e redes de computadores. As informações também são um ativo crítico que deve ser protegido, incluindo dados pessoais, informações comerciais confidenciais, processos comerciais e propriedade intelectual. Suas horas de trabalho também são um ativo da empresa. Usamos esses ativos para o benefício da empresa e de seus investidores, não para nosso benefício pessoal.

Nossas responsabilidades

O uso adequado e eficiente de ativos da empresa, de fornecedor, de cliente e de outros terceiros, como sistemas de comunicação eletrônica, informações (proprietárias ou não), materiais, instalações e equipamentos, bem como ativos intangíveis, é responsabilidade de cada empregado. Protegemos os ativos da empresa em todos os momentos e estamos comprometidos com a responsabilidade fiscal. Fazemos o melhor uso do nosso tempo de trabalho nos dedicando a buscar os objetivos de negócios da empresa. Somos observadores e informamos quando algum dos ativos da empresa está faltando, danificado, inseguro ou precisando de reparo. Reconhecemos nossa responsabilidade de relatar imediatamente qualquer perda ou roubo de informações da empresa, especialmente informações pessoais. Lembre-se:

- ✔ Obtenha aprovação de um supervisor antes de oferecer, emprestar ou fazer uso pessoal significativo dos ativos da empresa.
- ✔ Relate imediatamente ao departamento Jurídico, TI ou autoridades apropriadas sobre notebooks ou outros dispositivos da empresa mal utilizados, perdidos ou roubados.
- ✘ Nunca use ativos da empresa para benefício pessoal ou qualquer atividade ilegal.
- ✘ Não use um cartão de crédito corporativo para fazer compras pessoais.
- ✘ Não use o e-mail da empresa para negócios não relacionados à empresa, campanhas políticas ou captação de recursos não autorizados.

Perguntas e respostas

Eu supervisiono um empregado que usou o cartão de crédito corporativo várias vezes "por engano" para comprar itens pessoais. Eu gostaria que todas as transações dele fossem analisadas. O que devo fazer?

Como supervisor, você tem a responsabilidade de monitorar o uso dos cartões de crédito corporativos dos empregados e garantir que eles entendam que o uso indevido intencional deles pode resultar na rescisão do contrato de trabalho. Se você estiver preocupado com o uso indevido do cartão de um empregado em particular, você pode entrar em contato com o departamento de Serviços de Cartão Corporativo ou o departamento Jurídico para obter assistência.

Lidere com integridade

- Previna perda, desperdício, destruição ou roubo de ativos da empresa.
- Obtenha aprovação de um supervisor antes de oferecer, emprestar ou fazer uso pessoal dos ativos da empresa.
- Relate notebooks ou outros dispositivos da empresa perdidos ou roubados imediatamente para **compliance@sylvamo.com**.

Respeitar a privacidade e proteger registros

Processamos informações pessoais de acordo com a lei e usamos procedimentos de classificação de dados e retenção de registros para proteger os dados sob nossos cuidados.

Nossa política

Protegemos diligentemente as informações da nossa empresa, reconhecendo que gerenciar e proteger de forma responsável as informações é fundamental para o nosso sucesso.

Nossas responsabilidades

Seguimos as leis de privacidade de dados para proteger informações sobre indivíduos. Temos políticas e procedimentos de gerenciamento de registros e informações para garantir que os registros da empresa sejam retidos, armazenados e, quando apropriado, destruídos em conformidade com os requisitos legais e regulatórios, bem como com as necessidades da empresa.

Privacidade

Respeitamos os direitos de privacidade e temos o compromisso de proteger os dados pessoais de nossos empregados, bem como de nossos clientes, parceiros de negócios e visitantes de nossos sites. Dados pessoais incluem qualquer coisa que possa ser usada para identificar um indivíduo. Exemplos de dados pessoais incluem informações de contato, avaliações de desempenho, números de identificação nacional, dados médicos e de saúde, etc. Coletamos dados pessoais apenas para fins comerciais legítimos e limitamos a coleta ao que é necessário. Lidamos com dados pessoais de forma responsável e de acordo com a lei e garantimos que eles sejam compartilhados apenas com aqueles que precisam usá-los para seus trabalhos. Em caso de dúvidas ou preocupações sobre o tratamento de dados pessoais, entre em contato com **compliance@sylvamo.com**

Classificação de dados

A empresa toma medidas razoáveis para identificar e proteger ativos de informação, tanto eletrônicos quanto impressos, e nossos ativos de informação são classificados em quatro categorias, de “públicos” a “altamente restritos”. As classificações determinarão o nível de proteção necessário contra acesso e divulgação não autorizados.

Retenção de registros relevantes

Todos nós devemos cumprir os requisitos e procedimentos de retenção de registros da empresa. Solicitações de terceiros, incluindo aquelas que envolvem agências governamentais, ações judiciais ou qualquer questão legal, podem criar a necessidade de reter registros além dos períodos normais de retenção. Devemos preservar todos os registros que sejam relevantes para qualquer questão legal ou investigação que envolvam a empresa. Os empregados que receberem uma notificação de “retenção legal” não podem alterar ou descartar qualquer informação que a notificação identificar.

O que devo fazer se souber de uma possível violação de dados?

Se você tomar conhecimento de qualquer violação suspeita ou confirmada ou comprometimento de dados pessoais ou informações confidenciais da empresa, informe imediatamente pelo e-mail **compliance@sylvamo.com** ou pelo HelpLine da Sylvamo.

Perguntas e respostas

Meu departamento segue a política de retenção de dados da empresa e classifica adequadamente os dados, mas eu direcionei minha equipe para reter alguns registros desatualizados, caso sejam necessários no futuro. Está tudo bem?

Não. *Você deve seguir a política e os cronogramas de retenção de registros da empresa. A retenção de documentos que são designados como obsoletos coloca uma carga desnecessária sobre nossos recursos de armazenamento físico e eletrônico. Também podemos ter a obrigação de excluir certas informações pessoais que não precisamos mais. Por fim, não descartar documentos de forma responsável e oportuna pode resultar em acusações de que a empresa descarta seletivamente nossos registros. É claro que os registros sob “retenção legal” são uma exceção. Você tem a obrigação de reter documentos de “retenção legal” até que o departamento Jurídico dê instruções para devolvê-los ao cronograma de retenção normal.*

Registros, relatórios e contabilidade precisos

Mantemos registros adequadamente detalhados e transparentes que refletem com precisão as transações e atividades.

Nossa política

Registrar, manter e compartilhar informações de forma precisa e honesta é importante não apenas para cumprir as obrigações legais, mas também porque muitas pessoas dependem de nossas informações para tomar boas decisões de negócios. As leis federais e estaduais de valores mobiliários impõem exigências de divulgação contínua sobre nós e exigem que apresentemos regularmente determinados relatórios à SEC e à Bolsa de Valores de Nova York e os divulguemos aos nossos investidores. Tais relatórios devem cumprir todos os requisitos legais e cambiais aplicáveis e não podem conter distorções significativas ou omitir fatos relevantes. Da mesma forma, seguimos padrões rigorosos em nossos registros financeiros e contábeis. Nossas subsidiárias em todo o mundo também cumprem as regras de relatórios e contabilidade aplicáveis em seus países.

Lidere com integridade

- Registre todos os ativos, passivos, receitas e despesas em tempo hábil.
- Informe quaisquer fundos ou ativos não registrados ou lançamentos falsos encontrados nos livros e registros da empresa.
- Recuse-se a aumentar artificialmente as vendas nos livros e registros da empresa.

Nossas responsabilidades

Somos responsáveis por todos os registros que criamos, desde cartões de ponto até registros de manutenção de equipamentos e balanços patrimoniais corporativos. Devemos relatar todas as informações de negócios, incluindo custos, vendas, despesas, dados de teste, controle de qualidade, dados regulatórios e outras informações sobre nossos negócios de forma precisa, completa e oportuna. Todos os empregados envolvidos direta ou indiretamente na preparação dos relatórios aqui descritos, todos os empregados que se comunicam regularmente com a imprensa, investidores e analistas sobre a empresa e todos os representantes que auxiliam a empresa na preparação de tais relatórios e comunicações garantirão que tais relatórios e comunicações: (i) sejam abrangentes, oportunos, precisos e compreensíveis e (ii) atendam a todos os requisitos legais. As informações não podem ser falsificadas ou ocultadas sob nenhuma circunstância. Qualquer empregado que receber instruções em contrário deve comunicar imediatamente o assunto ao departamento Jurídico.

Dicas para líderes

Ajude seus empregados a entender o que é exigido deles de acordo com esta política. Certifique-se de que você:

- Tome medidas para garantir a precisão em tudo o que aprovar
- Confirme se todas as despesas que seus empregados enviarem são despesas comerciais válidas
- Comunique imediatamente qualquer suspeita de fraude, incluindo tentativas de manipular livros, registros, controles internos ou relatórios financeiros
- Coopere com nossos auditores internos e externos

Perguntas e respostas

Durante a última semana do trimestre, meu supervisor me pediu para registrar uma venda que não será finalizada por mais algumas semanas. Tenho certeza de que a venda será concluída, mas não me sinto à vontade. Devo fazer o que ele solicitou?

Não. *Registramos custos e receitas nos períodos corretos. Não consideramos uma venda completa até que haja um acordo de vendas e a receita possa ser recebida.*

Propriedade intelectual e informações confidenciais

A propriedade intelectual e as informações confidenciais da Sylvamo são essenciais para o sucesso da empresa, e todos nós somos responsáveis por protegê-las.

Nossa política

Nossa propriedade intelectual e nossas informações confidenciais são alguns dos ativos mais valiosos da empresa. Você não deve usar ou compartilhar nenhuma informação, seja com pessoas de fora ou com pessoas da empresa que não estejam autorizadas a saber sobre nossas invenções, segredos comerciais, patentes, direitos autorais e marcas comerciais. Nossos empregados e parceiros de negócios devem manter a confidencialidade das informações (sejam ou não consideradas exclusivas) confiadas a eles não apenas pela empresa, mas também pelos fornecedores, clientes e outros relacionados aos nossos negócios, incluindo, por exemplo, novos produtos e estratégias de marketing, processos de fabricação, especificações do produto, ideias de pesquisa e desenvolvimento, planos de preços, informações sobre possíveis investimentos e quaisquer dados que a empresa tenha designado como “restritos” ou “altamente restritos”.

Nossas responsabilidades

A responsabilidade de proteger a propriedade intelectual e outras informações confidenciais aplica-se a todo momento. Ela se estende fora do local de trabalho e do horário de trabalho e continua mesmo após o término do vínculo empregatício. Exemplos de informações confidenciais incluem segredos comerciais, novos produtos ou planos de marketing, listas de clientes, ideias de pesquisa e desenvolvimento, processos de fabricação e perspectivas de aquisição ou alienação. Os empregados devem tomar medidas para proteger as informações confidenciais mantendo essas informações seguras, limitando o acesso a essas informações aos empregados que têm uma “necessidade de saber” para fazer seu trabalho e evitando a discussão de informações confidenciais em áreas públicas: por exemplo, em elevadores, aviões, telefones celulares ou aplicativos de redes sociais não aprovados. As informações confidenciais podem ser divulgadas a terceiros quando a divulgação for autorizada pela empresa ou legalmente obrigatória.

Proteção das informações e propriedade intelectual de terceiros

Todos os nossos empregados também devem proteger informações confidenciais que possam ter recebido de fontes externas. Usar a propriedade intelectual de terceiros sem a devida autorização pode resultar em multas significativas, penalidades criminais, processos civis e danos, tanto para nossa empresa quanto para infratores individuais. Essa obrigação se estende a:

- Informações confidenciais que os novos empregados trazem com eles
- Informações que um consultor possa compartilhar sobre outra empresa, se forem fornecidas a ele em sigilo, incluindo informações sobre terceiros, como nossos clientes
- Conteúdo protegido por direitos autorais encontrado na internet ou fornecido por nossos clientes, fornecedores ou outras fontes externas

Perguntas e respostas

Estou em uma equipe que está fazendo um trabalho de desenvolvimento único em produtos de embalagem. Posso discutir o trabalho que estou fazendo no meu blog pessoal?

Você deve evitar discutir seu trabalho no projeto usando qualquer forma de comunicação, a menos que seja com empregados ou outras pessoas autorizadas a saber sobre o projeto.

Sou responsável por montar uma apresentação para a nossa equipe e encontrei algumas ótimas imagens e um pequeno filme na internet que realmente enfatiza nossos pontos-chave. Há algum problema em utilizar esse conteúdo?

A menos que recebamos permissão específica por escrito, não podemos usar o conteúdo criativo de terceiros. O departamento Jurídico ou seu grupo de marketing ou comunicação pode ajudar a obter permissão ou encontrar alternativas legais.

Apoio a nossas comunidades

Engajamos nossas comunidades e o mundo através de envolvimento transparente e responsável em filantropia, lobby político e gestão ambiental.

Sylvamo

Atividades beneficentes

Obtenha aprovação para participar de atividades de engajamento com a comunidade no horário de trabalho e certifique-se de que elas não criem, ou pareçam criar, um conflito de interesses.

Nossa política

Por meio de várias atividades beneficentes, a Sylvamo apoia as comunidades nas quais vivemos e trabalhamos. Esses esforços, seja por meio de doações de recursos da empresa ou por meio das atividades dos empregados da empresa, serão conduzidos de maneira legal e sem criar conflitos de interesses.

Como contribuímos

Atuamos com uma força para o bem em nossas comunidades. Mobilizamos nosso pessoal, nossos produtos e recursos para atender às necessidades críticas da comunidade. A maioria de nossas contribuições é feita em forma de doações corporativas, contribuições em espécie, voluntariado dos empregados e contribuições de nossas instalações locais e da corporação para programas educacionais, cívicos e culturais baseados na comunidade. Nossos empregados também estão envolvidos em trabalho voluntário. Em algumas regiões, também oferecemos apoio comunitário por meio de fundações locais da empresa e outros recursos beneficentes.

Como escolher sua causa

Os empregados podem contribuir para causas que apoiam o compromisso da Sylvamo de apoiar as necessidades críticas em nossas comunidades. As contribuições propostas ou o uso de fundos ou recursos da empresa devem ser aprovados antecipadamente e de acordo com os cronogramas de autorização estabelecidos.

Atenção!

Nossa política proíbe contribuições beneficentes ilegais. Em algumas situações, contribuições beneficentes podem violar disposições antissuborno. As autoridades consideraram as contribuições como beneficiárias a um funcionário público quando esse funcionário público está intimamente associado à instituição de caridade (por exemplo, um membro do conselho). É importante buscar aconselhamento jurídico antes de fornecer uma contribuição para uma instituição de caridade que possa estar associada a um funcionário público.

Perguntas e respostas

Um político local pediu ao nosso gerente geral uma doação de US$ 5.000 da Sylvamo para a construção de um novo hospital. Que medidas devemos tomar para fazer a doação?

Os padrões e políticas da Sylvamo, bem como as leis aplicáveis, devem ser considerados ao lidar com funcionários públicos. Como a doação poderia ser vista como um substituto para um pagamento político ou suborno, você precisará entrar em contato com o departamento Jurídico para determinar se a doação é legal e no melhor interesse da empresa.

Atividades políticas

Obtenha aprovação para participar de atividades políticas no horário de trabalho e certifique-se de que elas não criem, ou pareçam criar, um conflito de interesses.

Nossa política

Podemos tomar posições sobre questões políticas e lobby em nome dos interesses e metas da Sylvamo, mas sempre permanecemos em conformidade com a lei. Os empregados não devem usar fundos da empresa para apoiar um candidato, campanha ou questão política em nome da Sylvamo sem o conhecimento e aprovação do vice-presidente de Relações Governamentais Globais.

Lobby

A menos que autorizado pelo Escritório Global de Relações Governamentais, as atividades de lobby dos empregados devem ser relatadas. Lobby pode incluir esforços para influenciar a legislação, regulamentação, ação administrativa ou tomada de decisão. Se você acredita que suas ações podem constituir lobby, relate-as ao Escritório Global de Relações Governamentais ou consulte o departamento Jurídico.

Evite conflitos de interesses

Incentivamos a participação pessoal dos empregados na vida política de suas comunidades. No entanto, você deve usar seus próprios recursos e não deve permitir que suas atividades pessoais entrem em conflito com seus deveres para com a empresa. Por exemplo, você não pode:

- Usar fundos ou ativos da empresa para apoiar sua escolha pessoal de partido político, candidato ou causa
- Envolver-se em atividades políticas pessoais durante o horário de trabalho
- Anunciar ou usar de outra forma seu status de emprego com a Sylvamo para levantar fundos ou campanha para você mesmo ou outros candidatos
- Fazer qualquer coisa que possa comprometer, ou parecer comprometer, suas responsabilidades de trabalho

Algumas atividades políticas, como concorrer a um cargo, podem envolver um conflito de interesses, e você deve divulgá-las ao departamento Jurídico e obter aprovação por escrito antes de se envolver nelas. Em alguns casos, a divulgação não pode resolver o conflito, então você terá que tomar medidas para removê-lo.

Perguntas e respostas

Fui nomeado pelo prefeito da minha cidade natal para atuar no comitê de planejamento comunitário. O trabalho pode envolver viagens e reuniões fora da cidade durante o horário de trabalho. O que devo fazer?

A política da empresa não proíbe que você aceite a nomeação; no entanto, você deve discutir a situação com seu supervisor e certificar-se de que o trabalho não interfira em seu horários de trabalho programados. Isso pode significar que você terá que usar dias de férias ou tirar uma licença para cumprir suas obrigações no conselho de planejamento.

Uma colega de trabalho encaminhou um e-mail para mim de um candidato que eu não apoio. Quando pedi a ela que não me enviasse mais e-mails, ela riu e disse que eu era muito sensível. Posso levar isso para o departamento de Recursos Humanos?

Sua colega de trabalho não deve usar o e-mail da empresa para enviar mensagens políticas para apoiar um candidato. Além disso, sua colega de trabalho deve ser mais respeitosa com suas opiniões. Falar com o departamento de Recursos Humanos sobre esse assunto é a escolha certa.

Conformidade e gestão ambientais

Incorporamos considerações ambientais, sociais e de governança em nossas estratégias e processos diários.

Nossa política

Somos administradores responsáveis de pessoas e comunidades, recursos naturais e capital. Garantimos que abordamos adequadamente os riscos, operamos de forma sustentável e responsável, e criamos valor de longo prazo para todas as nossas partes interessadas. Esforçamo-nos para deixar tudo em condições melhores para as gerações futuras. Temos o compromisso de:

- Preservar florestas
- Reduzir emissões
- Melhorar bacias hidrográficas
- Comprar responsavelmente
- Melhorar eficiências
- Reduzir resíduos

Os empregados cujo trabalho possa afetar o meio ambiente devem estar totalmente familiarizados com as permissões, requisitos e procedimentos aplicáveis associados aos seus trabalhos.

Certificações de terceiros

Apoiamos a certificação de terceiros para atender a padrões reconhecidos globalmente nos países onde operamos. Para atender às expectativas de nossos empregados, clientes e outras partes interessadas, continuaremos liderando esforços de gestão florestal globalmente para construir um futuro melhor para as pessoas, o planeta e nossa empresa. Trabalhamos com proprietários de terras para promover práticas de gestão responsável de florestas e aumentar a disponibilidade da fibra certificada. Fazemos parcerias com organizações de conservação para apoiar ecossistemas florestais saudáveis, melhorar áreas ecologicamente importantes e conservar e restaurar florestas em todo o mundo. Nossas políticas e práticas de compra de fibras apoiam nosso compromisso de proteger florestas e seus ecossistemas para as próximas gerações.

O resultado final

Todo o nosso negócio depende da sustentabilidade das florestas. Continuaremos a ser um defensor da gestão florestal responsável para garantir ecossistemas florestais saudáveis e produtivos para as próximas gerações.

Sylvamo

6400 Poplar Avenue
Memphis, TN 38197, EUA

Escritório Global de Ética e Compliance:
compliance@sylvamo.com
HelpLine: HelpLine.Sylvamo.com
A Sylvamo é uma empregadora que oferece oportunidades iguais.

©2021 Sylvamo Corporation. Todos os direitos reservados.