



Código de conduta do funcionário da Kraft Heinz Company

Princípios orientadores

Conformidade com todas as leis, regulamentações e políticas da Empresa

A Empresa está sujeita a leis e regulamentações federais, nacionais, estaduais, provinciais, locais e internacionais. Todos nós devemos cumprir todas as leis e regulamentações aplicáveis.

Adesão aos mais elevados padrões éticos

Cada um de nós deve seguir os mais altos padrões de ética de conduta em todas as nossas atividades comerciais e agir de forma a melhorar a reputação da Empresa na comunidade corporativa e junto ao público. Integridade é, e deve continuar a ser, a base de todas as nossas relações comerciais.

Dever de denunciar/Sem retaliação

Todos temos o direito de denunciar violações da lei, deste Código ou de outras políticas da Empresa; no entanto, o mais importante é que também temos o dever de relatar imediatamente suspeitas de violações. Nenhuma retaliação de qualquer tipo ocorrerá contra um funcionário que relatar, de boa fé, suspeitas de violação. A Empresa tomará todas as medidas necessárias para proteger cada funcionário de retaliação, para que todos sintam-se à vontade ao informar violações e proteger a Empresa.

Normas

Nossa gente

Nós priorizamos a segurança em nosso local de trabalho

Independentemente de onde estivermos, a segurança sempre deve vir em primeiro lugar. Estamos comprometidos em fornecer um local de trabalho seguro e saudável para todos os nossos funcionários. Como parte desse compromisso, todas as instalações devem cumprir as leis de segurança do local de trabalho. Espera-se que os funcionários realizem seu trabalho sempre com segurança, incluindo o uso de equipamentos adequados, a operação de maquinário somente de acordo com as instruções e a adoção das medidas necessárias em caso de uma ocorrência de risco à segurança.

Faça o que é certo!

- ✓ Siga as orientações de segurança em vigor em cada uma das nossas unidades. Você é responsável por manter um ambiente livre de riscos à segurança ou à saúde. Quando surgir um risco ou um perigo inesperado, aja com rapidez e segurança para colocá-lo sob controle e busque ajuda imediatamente.
- ✓ Não venha para o trabalho sob efeito de drogas ou álcool. Lembre-se: qualquer substância capaz de prejudicar nossa capacidade de julgamento ou nosso desempenho físico pode, por fim, prejudicar nossos colegas de trabalho e consumidores.
- ✓ Mantenha um local de trabalho seguro solucionando as diferenças de forma profissional e respeitosa, nunca por meio de atos ou ameaças de violência, bullying ou intimidação.



Nós tratamos informações não disponíveis publicamente de forma privada e confidencial

Os funcionários devem manter a confidencialidade de informações não divulgadas publicamente que tenham sido confiadas a eles pela Empresa ou pelos nossos clientes e fornecedores, exceto quando a divulgação for autorizada ou legalmente exigida. Os funcionários devem proteger informações confidenciais e sigilosas que tenham sido confiadas a eles pela Empresa ou pelos nossos clientes e fornecedores, exceto quando a divulgação for autorizada ou legalmente exigida.

Aqueles que usarem ou tiverem acesso a tais informações, incluindo dados pessoais de colegas de trabalho, são responsáveis por mantê-las em segurança e utilizá-las apenas por razões legítimas e apropriadas.

Faça o que é certo!

- ✓ Somente acesse, use, armazene, transfira ou modifique informações não divulgadas publicamente conforme for necessário para a execução do seu trabalho.
- ✓ Nunca compartilhe informações não divulgadas publicamente com alguém que não tenha necessidade comercial de conhecer tais informações e que não esteja autorizado a acessá-las.
- ✓ Evite a divulgação acidental mantendo seus dispositivos protegidos por senha e guardando com segurança quaisquer arquivos sigilosos em uma gaveta ou armário trancado.



Nós não toleramos discriminação ou assédio



Acreditamos que a diversidade em nossa força de trabalho é um ativo que promove nossa criatividade, inovação e nosso crescimento. As diferentes culturas, orientações sexuais, identidades de gênero, históricos e experiências de nossos funcionários permitem que as questões sejam vistas de distintas perspectivas, enriquecendo assim o processo de tomada de decisões. Todas as decisões de pessoal que incluem, mas não se limitam àquelas relacionadas a recrutamento, contratação, treinamento, promoção, remuneração e benefícios, terão por base exclusivamente as qualificações, capacidades, habilidades e o desempenho do funcionário ou candidato, sem considerar qualquer condição ou característica protegida por lei aplicável. Valorizamos a meritocracia!



A Empresa não tolera o assédio – seja ou não de natureza sexual – de seus funcionários por qualquer pessoa, incluindo qualquer supervisor, colega de trabalho, funcionário ou não funcionário, fornecedor, cliente ou consumidor da Heinz.

Faça o que é certo!

- ✓ Ofereça oportunidades igualitárias de emprego a funcionários e candidatos qualificados, em conformidade com todas as leis e regulamentações aplicáveis.
- ✓ Mantenha um nível profissional e respeitoso em suas interações com outros funcionários. Não crie um ambiente desconfortável, hostil ou intimidador para as outras pessoas por meio de suas ações ou palavras.

- ✓ Respeite as diversas características que cada um de nós traz, mesmo quando nossas culturas ou ideias forem diferentes.

Nossos clientes e consumidores

Nós produzimos alimentos deliciosos, seguros e de alta qualidade

Nosso principal objetivo é fornecer alimentos deliciosos, seguros, nutritivos e saudáveis. Esforçamo-nos para consistentemente entregar produtos que atendam às expectativas dos consumidores e aos nossos próprios elevados padrões, e continuamente buscamos a melhoria e a inovação em nossas operações, de modo que esses padrões sejam cumpridos. Estamos comprometidos em oferecer os benefícios nutricionais e o valor alimentício prometidos nos rótulos e na publicidade de nossos produtos.

Faça o que é certo!

- ✓ Cumpra todas as leis alimentares e de produtos de consumo aplicáveis em cada jurisdição na qual operamos.
- ✓ Siga todos os protocolos de integridade e segurança alimentar vigentes em seu local de trabalho (incluindo procedimentos de recall de produtos) e responda rapidamente ao surgimento de problemas, para garantir que todo produto que chegue aos nossos consumidores seja da mais alta qualidade.



- ✓ Transforme a segurança alimentar em uma responsabilidade pessoal: relate imediatamente preocupações sobre possíveis riscos à saúde ou à segurança. Agimos e pensamos como proprietários: a responsabilidade é um dos nossos valores mais importantes.

Nós vendemos e nos comunicamos com responsabilidade

A comunicação pública da Empresa – assim como nossos produtos – reflete nosso comprometimento com a integridade e a transparência.

Vendemos, anunciamos e rotulamos nossos alimentos tendo isso em mente, esforçando-nos para oferecer precisão, transparência e sinceridade aos nossos consumidores.

Nunca tentamos enganar nossos consumidores com informações incorretas ou incompletas sobre nossos próprios produtos ou sobre os produtos de outros fabricantes.

Da mesma forma, oferecemos aos nossos investidores uma visão confiável sobre nossas operações diárias, por meio de comunicados públicos de rotina e de transparência firme.

A fim de manter a precisão e a consistência de toda essa comunicação pública, somente porta-vozes indicados pela Heinz devem dar declarações públicas sobre nossa Empresa.



Faça o que é certo!

- ✓ Siga todas as leis relativas a marketing e publicidade, garantindo que nossas reivindicações tenham materialidade e que nossos métodos sejam tanto éticos quanto legais.
- ✓ Comercialize nossos alimentos de forma honesta e correta, nunca por meio de informações exageradas ou que induzam ao erro.



Código de conduta do funcionário da Kraft Heinz Company

- ✓ Preste especial atenção às formas pelas quais nossos produtos são anunciados para públicos mais jovens; a sinceridade é fundamental na criação de expectativas realistas em relação à saúde e à nutrição de uma criança.
- ✓ Ao usar mídias sociais, não discuta nenhuma informação confidencial da Empresa e evite expressar opiniões que possam ser atribuídas à Heinz; somente porta-vozes autorizados devem usar mídias sociais para dar declarações em nome da nossa Empresa.
- ✓ Encaminhe pedidos de informações ou comentários da imprensa à equipe de Comunicação; da mesma forma, encaminhe solicitações de informações de analistas à equipe de Relações com investidores.

Nossa Empresa e nossos acionistas

Nós mantemos a integridade, precisão e confiabilidade de nossos livros, registros e controles contábeis

Temos o compromisso de manter os livros financeiros e os registros de negócios da Empresa com o mais elevado nível de precisão, completude e integridade. Contamos com nossos livros financeiros e registros de negócios para tomar decisões de negócios inteligentes e pontuais. Também reconhecemos que nossos investidores confiam em nossos livros e registros para obter um panorama preciso da situação da Empresa.

Todos os funcionários geram registros como parte de suas tarefas regulares, como ao preencher relatórios de despesas, redigir contratos e propostas ou enviar e-mails. É crucial que esses documentos reflitam precisamente a situação em questão, e não ocultem quaisquer informações. Até mesmo a menor declaração incorreta danificará a reputação da Empresa e abalará a confiança de nossos investidores.

Faça o que é certo!



- ✓ Forneça informações precisas, completas, objetivas, relevantes, oportunas e compreensíveis aos diretores, funcionários, consultores e assessores da Empresa que estejam envolvidos na preparação das devidas divulgações da Heinz.
- ✓ Registre todas as informações financeiras e transações de negócios de forma completa, precisa e pontual, e cumpra os controles e procedimentos de divulgação da Empresa.
- ✓ Seja profissional, cuidadoso e preciso ao criar registros, incluindo e-mails ou mensagens instantâneas.
- ✓ Mantenha ou destrua registros de acordo com nossas políticas de gerenciamento de registros, as retenções legais aplicáveis e o programa de retenção de registros.

Nós protegemos e asseguramos o uso devido dos ativos da Empresa

Todos os funcionários são responsáveis pelo uso devido dos ativos da Empresa. A Empresa tem três tipos de ativos: (1) **ativos físicos**, como materiais, suprimentos, software, inventário, equipamentos, computadores, acesso à internet e tecnologias; (2) **ativos de informações**, como informações de negócios confidenciais e proprietárias e propriedade intelectual (incluindo nossas valiosas marcas); e (3) **ativos de recursos**, como capital e horário de expediente durante o dia de trabalho.

Os funcionários devem adotar todas as medidas razoáveis para proteger os ativos da Empresa contra roubo, destruição ou outra perda e garantir que os ativos não sejam desperdiçados, usados indevidamente ou desviados.



Faça o que é certo!

- ✓ Proteja todos os ativos da Empresa que estiverem sob seus cuidados contra perda, roubo, danos, desperdício ou uso indevido.
- ✓ Use os ativos da Empresa somente para os fins comerciais designados. Embora algum uso pessoal possa ser permitido, tal uso deve ser sempre legal, ético, razoável e não interferir em seu trabalho.
- ✓ Tome precauções para evitar que informações confidenciais (ou notebooks, smartphones ou outros itens que contenham tais informações) sejam perdidas, colocadas em local indevido ou deixadas sem supervisão.
- ✓ Evite discutir informações confidenciais ou quaisquer outros assuntos sigilosos em áreas públicas (como aviões, elevadores e restaurantes) em que outras pessoas possam ouvi-lo por acaso.
- ✓ Não use as tecnologias da Empresa para fazer download, visualizar ou enviar materiais obscenos, ofensivos, discriminatórios, assediantes ou que sejam de outra forma ilegais ou antiéticos.

Nós não usamos nem divulgamos informações internas para benefício próprio

Como funcionários, temos acesso às informações da Empresa antes que elas cheguem ao público. Ao proteger essas “informações internas” e não usá-las indevidamente, atuamos em prol dos melhores interesses da Empresa e dos nossos investidores.

Informações internas são informações de natureza material e não pública. Informações materiais são informações que podem afetar a decisão de uma pessoa de comprar, vender ou manter títulos mobiliários. Informações desse tipo são consideradas não públicas até que sejam tornadas públicas (por exemplo, por meio do registro público junto a uma autoridade regulatória de títulos mobiliários; emissão de um comunicado à

imprensa; ou divulgação das informações em um serviço de notícias nacional ou de ampla transmissão).

Independentemente da forma como entramos em contato com as informações internas, não podemos usá-las em benefício próprio nem divulgá-las para outras pessoas, a menos que isso seja autorizado pela Empresa. Os funcionários que usam informações internas em benefício próprio podem estar violando leis federais sobre divulgação de informações privilegiadas, o que pode resultar em prisão, multas e danos à reputação da Empresa.



Essa regra aplica-se também às informações internas relacionadas a outras companhias, incluindo fornecedores e prestadores de serviços da Heinz, nos casos em que tais informações forem obtidas durante o emprego na Empresa ou no desempenho do serviço em nome da Empresa.

Faça o que é certo!

- ✓ Nunca compre ou venda títulos mobiliários da Empresa (nem títulos mobiliários de qualquer companhia de capital aberto) quando estiver em posse de informações internas ou durante períodos de vedação de negociações.
- ✓ Antes de comprar ou vender títulos mobiliários da Empresa, certifique-se de não estar sujeito a uma vedação de negociações ou a qualquer restrição comercial. Em caso de dúvidas, entre em contato com o departamento Jurídico.
- ✓ Não divulgue informações internas para ninguém de fora da Empresa (incluindo familiares ou amigos), por nenhum motivo. Se essa pessoa usar tais informações para negociar no mercado de ações, você será legalmente responsabilizado por fornecer informações privilegiadas a esse indivíduo.

Nós não adotamos ações que entrem em conflito ou pareçam entrar em conflito com os melhores interesses da Empresa

Devemos evitar quaisquer circunstâncias que criem ou pareçam criar benefício pessoal indevido por meio do uso de propriedades, informações ou cargos da Empresa. Nossas decisões de negócios devem sempre basear-se em critérios objetivos associados ao que é melhor para a Empresa. Até mesmo a aparência de um conflito de interesse pode resultar em graves consequências e minar a confiança que funcionários, parceiros comerciais e o público depositam na Empresa.

Os funcionários devem relatar o mais breve possível qualquer conflito real ou potencial que envolva relações pessoais e familiares (cônjuges, pais, filhos, irmãos e irmãs e parentes indiretos), empregos externos, participações em conselhos, interesses e investimentos financeiros e oportunidades corporativas, de forma que qualquer conflito de interesse possa ser tratado e resolvido de maneira apropriada.



Faça o que é certo!

- ✓ Os funcionários não devem se envolver em qualquer atividade que entre em conflito com os negócios da Empresa, como trabalhar em qualquer função para outro fabricante de alimentos e bebidas. Os funcionários não devem usar o horário de trabalho, os recursos ou os relacionamentos da Empresa para trabalhar para outra companhia.
- ✓ Se um familiar ou amigo próximo seu for proprietário ou trabalhar para uma companhia que busque fazer negócios com a Empresa, fale com seu gerente

sobre seu relacionamento com essa pessoa. De modo semelhante, não participe de processos seletivos nos quais seus familiares forem entrevistados para um cargo na Empresa. Não supervise nem seja supervisionado por um membro da sua família.

- ✓ Os funcionários devem evitar manter participação financeira, sem primeiro obter aprovação, em qualquer empresa ou entidade que seja (ou pretenda ser) parceira de negócios, fornecedora, cliente ou concorrente da Heinz.



Como funcionários da Empresa, nós não aceitamos presentes

A troca de presentes, entretenimento e outras formas de hospitalidade é uma forma comum de construir relacionamentos de negócios. No entanto, o mau uso de presentes e entretenimento pode levar a reais ou aparentes conflitos de interesses e aumentar o risco de graves problemas de suborno e corrupção. Para evitar tais problemas, mantemos restrições apropriadas para a oferta e o recebimento de presentes e entretenimento.

Estamos proibidos de aceitar ou receber presentes de valor de qualquer parceiro de negócios. No entanto, itens insignificantes, pequenos, casuais e que não tenham valor de mercado, como itens promocionais com logotipo (por exemplo, canetas ou blocos de papel fornecidos em reuniões, amostras de produtos, publicações etc.) são razoavelmente permitidos. Estamos também estritamente proibidos de solicitar presentes ou serviços para nós mesmos ou outras pessoas, incluindo familiares e amigos.

Em consistência com nossa prática de não aceitar presentes, os funcionários são geralmente proibidos de dar presentes de qualquer valor a um parceiro de negócios. As exceções devem ser aprovadas com antecedência por um gerente responsável e pelo departamento Jurídico local. O presente ofertado também deve estar em conformidade

com as políticas de presentes estabelecidas pela parte recebedora. Para sua própria proteção e para a proteção da Empresa, sempre registre e documente quaisquer casos semelhantes usando os formulários ou recursos apropriados; a transparência é sempre o melhor comportamento.

Entretenimento de negócios é uma situação em que representantes de ambas as empresas (recebedora e ofertante) comparecem a uma refeição, apresentação ou outro evento, e não é considerado um presente proibido desde que cumpra as políticas do ofertante e do recebedor. Tenha sempre cuidado e retire-se de circunstâncias em que a reputação da Empresa possa ser prejudicada, mesmo que levemente.

Faça o que é certo!

- ✓ Não ofereça nem participe de entretenimentos de negócios que sejam excessivos, luxuosos ou extravagantes, ou que ocorram em locais e sejam conduzidos de forma que possam prejudicar a reputação da Empresa.
- ✓ Não receba nem dê presentes ou entretenimentos de negócios que criem a aparência de um conflito de interesses ou que busquem influenciar uma decisão.
- ✓ Não dê presentes em dinheiro ou equivalentes a dinheiro, como cartões-presente.



Nossos parceiros de negócios e nossas comunidades

Nós não toleramos suborno e corrupção

Temos uma política anticorrupção de tolerância zero e os funcionários nunca devem oferecer, dar nem aceitar suborno para fechar um negócio. Estamos estritamente proibidos, direta ou indiretamente, de dar, oferecer, prometer ou autorizar a entrega de qualquer coisa de valor – independentemente do quão pequeno for – a qualquer autoridade ou órgão governamental (incluindo autoridade/funcionário de governo nacional ou local, candidato político ou autoridade/funcionário de entidade pertencente ou controlada pelo governo) ou a qualquer outro indivíduo, a fim de assegurar corruptamente uma vantagem de negócios, influenciar decisões governamentais ou de negócios relacionadas a qualquer uma de nossas atividades ou, de outra forma, induzir o receptor de modo a abusar de seu poder ou posição oficial.

Essa proibição deve ser interpretada amplamente e aplica-se a qualquer pessoa que atue em nosso nome, incluindo fornecedores, distribuidores, contratados, consultores e agentes.



Seguimos estritamente a Lei contra Práticas de Corrupção no Exterior (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA), a Lei Antissuborno do Reino Unido e todos os estatutos semelhantes aplicáveis em cada jurisdição.

Em muitos países, pagamentos facilitadores oferecidos em troca da agilização de serviços são legais. No entanto, tais pagamentos podem parecer antiéticos e nós não os permitimos. Somos uma empresa global e nossa reputação é importante.

Em determinadas partes do mundo, os costumes e as práticas

de negócios locais podem permitir a oferta de presentes ou entretenimento a autoridades governamentais. Nesses casos, os funcionários devem obter uma aprovação prévia antes de fornecer à autoridade governamental qualquer presente, item de valor, entretenimento ou hospitalidade.

Faça o que é certo!

- ✓ Nunca ofereça, prometa nem forneça qualquer item de valor (independentemente do quão pequeno for) a uma autoridade governamental ou a outro terceiro a fim de obter uma vantagem de negócios.
- ✓ Não instrua, autorize nem permita que um terceiro faça um pagamento proibido em seu nome ou em nome da Empresa.
- ✓ Não faça um pagamento a um terceiro se você souber ou tiver motivos para acreditar que esse pagamento provavelmente será usado para oferecer indevidamente algo de valor a uma autoridade governamental ou outro indivíduo.
- ✓ Sempre registre de forma precisa, completa e pontual quaisquer pagamentos feitos ou recebimentos obtidos.



Nós cumprimos as leis de justa concorrência e antitruste

Leis antitruste (também chamadas de “leis de justa concorrência”) regem a conduta competitiva e aplicam-se às relações da Empresa com outros fabricantes, concorrentes, fornecedores, corretores e clientes. Essas leis são muitas vezes abrangentes e complexas e variam de país para país, mas compartilham o mesmo objetivo: incentivar a concorrência livre e justa. As políticas antitruste da Empresa oferecem aos funcionários

princípios orientadores gerais que, se seguidos, ajudarão a assegurar a conformidade com as leis antitruste em todas as jurisdições nas quais conduzimos negócios.

As punições pela violação das leis antitruste são pesadas e incluem multas significativas e outras responsabilizações de natureza financeira. Além disso, em muitos países, os funcionários que autorizam ou participam de violações podem ser condenados à prisão. A alegação de desconhecimento do que constitui uma violação não é uma defesa.

Ao concorrer com integridade em todo o mundo, podemos evitar conflitos com as leis de justa concorrência, ao mesmo tempo em que protegemos um dos nossos ativos mais valiosos: nossa reputação.

Uma vez que as evidências circunstanciais são frequentemente a base na qual as violações antitruste são detectadas, evite até mesmo a aparência de uma conduta anticompetitiva.



Faça o que é certo!

- ✓ Siga todas as leis de concorrência e antitruste aplicáveis. Consulte imediatamente o departamento Jurídico sempre que você tiver dúvidas relacionadas às leis de concorrência e antitruste ou se acreditar que pode ter participado de uma conversa ou interação anticompetitiva.
- ✓ Não entre em qualquer acordo ou entendimento sobre preços com qualquer concorrente.
- ✓ Não realize com nenhum concorrente discussões sobre preços passados, atuais ou futuros, programas promocionais de mercado ou termos de venda da nossa Empresa ou de tal concorrente.

Nós somos uma Empresa socialmente e ambientalmente responsável: Participamos ativamente da promoção de um mundo melhor

Estamos dedicados a melhorar a qualidade de vida das pessoas por meio do nosso compromisso com a sustentabilidade, a saúde, o bem-estar e a responsabilidade social.

Cumprimos todas as leis e regulamentações ambientais aplicáveis. Somos vigilantes na prevenção de acidentes, derramamentos e quaisquer outras possíveis ameaças à saúde e à segurança das nossas comunidades e do nosso planeta.

Valorizamos muito uma cadeia de abastecimento ética e transparente. Assim, exigimos que todos os parceiros de negócios demonstrem um claro comprometimento com a proteção dos direitos dos trabalhadores em todo o mundo. Não toleramos o uso de trabalho forçado — incluindo tráfico humano e trabalho escravo.

Faça o que é certo!

- ✓ Faça da sustentabilidade uma meta pessoal: economize eletricidade, recicle recursos e tenha consciência do seu impacto individual no meio ambiente.
- ✓ Relate imediatamente riscos ambientais de saúde e segurança: derramamentos, vazamentos e outras situações potencialmente perigosas não podem esperar.
- ✓ Certifique-se de que fornecedores e outros parceiros de negócios estejam comprometidos em seguir as regulamentações ambientais e as leis de direitos humanos.



- ✓ Participe ativamente dos nossos programas e das nossas iniciativas para melhorar o mundo e as comunidades.

Isenções

Embora todos nós devamos sempre cumprir nosso Código, a Empresa entende que, em raras circunstâncias, pode ser necessária uma isenção das provisões do Código. Tais isenções são concedidas caso a caso e só são apropriadas quando a estrita adesão ao Código puder causar uma significativa dificuldade.

Qualquer isenção ou emenda deste Código concedida ao diretor executivo, diretor jurídico, diretor financeiro, controlador global ou a outros dirigentes/diretores financeiros ou executivos seniores deve ser aprovada pelo Conselho Diretor. Para todos os outros funcionários, qualquer isenção deste Código deve ser aprovada pelo diretor jurídico.