



Swedish Match®

GEDRAGSCODE





VOORWOORD VAN DE CEO

BESTE COLLEGA'S,

Swedish Match heeft grootse ambities. Onze visie is Een wereld zonder sigaretten. Onze missie is om consumenten van tabak een ander hoogwaardig alternatief te bieden. Door onze visie gestalte te geven, creëren wij niet alleen goede commerciële kansen, maar leveren wij ook een grote bijdrage aan de samenleving. Onze producten worden alom gezien als een veiliger alternatief voor sigaretten. Daarmee dragen wij ons steentje bij aan de verbetering van de volksgezondheid.

Om als onderneming succesvol te zijn, moeten we verantwoordelijk en doeltreffend te werk gaan. We moeten ons bewust zijn van hoe onze acties van vandaag de resultaten en consequenties van morgen kunnen beïnvloeden; op die basis doen we ons dagelijks werk en geven we vorm aan onze toekomst. Wij laten ons allen leiden door integriteit en respect en houden ons aan de geldende wet- en regelgeving. In deze Gedragscode worden de belangrijkste grondslagen van onze bedrijfsvoering uiteengezet. De Code is echter geen uitputtende lijst van wetten, voorschriften of vereisten waar je je aan dient te houden. Er kunnen zich situaties voordoen waarvoor geen specifieke uitgangspunten of richtlijnen bestaan en in die gevallen dient het gedrag de geest van de Gedragscode te weerspiegelen. In geval van verschillen tussen de Gedragscode en plaatselijke regelgeving is, voor zover wettelijk mogelijk, de strengere gedragsnorm van toepassing.

De Gedragscode is een aanvulling op onze kernwaarden, te weten passie, eigen verantwoordelijkheid, innovatie en kwaliteit, en helpt ons bij het nemen van verantwoorde beslissingen. Als je te maken krijgt met een lastige integriteitskwestie en je je afvraagt

waar je wel of niet goed aan doet of als je twijfelt of je al dan niet in strijd handelt met de Gedragscode, stel jezelf dan de volgende vragen. Als je een van deze vragen beantwoordt met “nee” dan moet je de kwestie aan de orde stellen.

- Kan dit wettelijk door de beugel en strookt het met de Gedragscode?
- Heb ik toestemming om dit te doen?
- Het ik er moeite mee als mijn gedrag of besluit in de openbaarheid komt?
- Is dit voor mij ethisch verantwoord en verdedigbaar?

Uiteindelijk zijn we er allemaal voor verantwoordelijk om van onze visie een succes te maken en onze werkzaamheden op een ethische en verantwoordelijke wijze te verrichten. Kom vooral in actie en spreek je uit als je op een situatie stuit die in strijd is met de Gedragscode. Er staan hiervoor verschillende mogelijkheden tot je beschikking. Je kunt je direct leidinggevende of een andere manager aanspreken of je kunt, indien van toepassing, gebruikmaken van de klokkenluidersregeling (knop op intranet), die nader wordt beschreven op het intranet. Je kunt erop vertrouwen dat je melding serieus wordt genomen en respectvol wordt behandeld.

Stockholm (Zweden), 15 februari 2022

Lars Dahlgren

Voorzitter van de Raad van Bestuur en CEO

INHOUDSOPGAVE

1 INLEIDING	4		
1.1 Waarom hebben we een Gedragscode?	4	3.6 Eerlijke concurrentie	18
1.2 Wie moet de Code naleven?	4	3.7 Persoonlijke data en Privacy	18
1.3 Wat is mijn verantwoordelijkheid?	4	3.8 Verantwoordde Marketing	19
1.4 Wat gebeurt er als ik de Code schend?	5	3.9 Politieke activiteiten en betalingen	20
1.5 Hoe en bij wie meld ik een incident?	5	3.10 Maatschappelijke betrokkenheid	20
1.6 Wat gebeurt er als een incident wordt gemeld?	5		
2 ONZE MENSEN: Werkgeverschap en arbeidsomstandigheden	8	4 HET MILIEU: Bedrijfsvoering en interne procedures	22
2.1 Non-discriminatie en eerlijke behandeling	9	5 WERK EN WERKPLEK: Bedrijfsvoering en belangrijke procedures	25
2.2 Arbeidsuren, beloning en overeenkomsten (arbeidsvoorwaarden)	9	5.1 Veiligheid en gezondheid op het werk	26
2.3 Vrijheid van vereniging en recht op CAO-overleg	11	5.2 Ontwikkeling van vaardigheden en talentmanagement	28
2.4 Kinderarbeid	11	5.3 Zakenreizen	28
2.5 Dwang- of verplichte arbeid	11	5.4 Inkoop van goederen en diensten	29
2.6 Het 'grootouderbeginsel' en goedkeuring van plaatselijke HR-afdeling	11	5.5 Bescherming van het vermogen	30
3 ONZE ZAKELIJKE RELATIES: Integere bedrijfsvoering	13	5.6 Vertrouwelijke informatie	31
3.1 Belangenverstrengeling	14	5.7 Internet veiligheid (cyber security)	32
3.2 Export controle regels en sancties	16	5.8 Voorkennis	32
3.3 Corruptie en omkoping	16	5.9 Interne en externe communicatie	33
3.4 Witwaspraktijken	17	5.10 Betrouwbaarheid van documenten en verslagen	34
3.5 Geschenken, leningen en representatie	17	5.11 Juridische kwesties	34
		6 BEGRIPSBEPALINGEN	36

1. INLEIDING

1.1 WAAROM HEBBEN WE EEN GEDRAGSCODE?

De Gedragscode (hierna: de Code) verbindt Swedish Match en alle medewerkers ertoe de bedrijfsactiviteiten op een verantwoorde wijze en conform de wet- en regelgeving te verrichten. Een verantwoorde en integere bedrijfsvoering is onontbeerlijk om ons op lange termijn te kunnen ontwikkelen en handhaven als succesvolle en concurrerende onderneming. Naleving van de Code is ook belangrijk voor hoe de buitenwereld tegen Swedish Match aankijkt.

De Code biedt handvatten voor hoe je in je dagelijks werk om dient te gaan met ethische dilemma's en zogeheten grijze gebieden. Ook zijn er gedragsregels in te vinden, met praktische tips en voorbeelden over hoe je recht doet aan deze uitgangspunten. Er worden een aantal voorbeeldsituaties benoemd waarbij wordt aangegeven wat je volgens de Code wel en niet zou moeten doen. Zo krijgt je een idee over hoe je moet denken en handelen. Echter, de genoemde situaties zijn niet uitputtend beschreven.

Als je vragen hebt over de interpretatie van de Code of over de manier waarop een bepaalde in de Code beschreven situatie moet worden aangepakt, neem dan contact op met je eigen juridische afdeling of met HR. Zij kunnen samen met jou vaststellen hoe een dergelijke situatie het best kan worden benaderd. De onderstreepte begrippen worden toegelicht in hoofdstuk 6 van dit document (Begripsbepalingen).¹

1.2 WIE MOET DE CODE NALEVEN?

De Code is van toepassing op alle medewerkers binnen de Swedish Match Group, ongeacht locatie of functie. Personen die niet wettelijk in dienst zijn van Swedish Match maar in feite als

werknemer optreden (vertegenwoordigers van Swedish Match uit hoofde van consultancy-overeenkomsten en dergelijke), dienen de Code eveneens na te leven.² Op leidinggevendenden rusten op grond van de Code bepaalde extra verantwoordelijkheden. Zij dienen ervoor te zorgen dat de Code wordt nageleefd.

Van ondernemingen waarin Swedish Match een aanmerkelijk belang heeft (zoals een joint venture of een deelneming) wordt verwacht dat zij hun activiteiten naar de geest en hoofdbeginselen van deze Code verrichten. Dat geldt ook voor andere zakelijke partners, zoals leveranciers, distributeurs en adviseurs.

1.3 WAT IS MIJN VERANTWOORDELIJKHEID?

1.3.1 Verantwoordelijkheden van medewerkers

Als je in dienst bent van Swedish Match stem je ermee in de gedragsregels van de Code na te leven alsmede wereldwijde en plaatselijke beginselen, procedures en beleidsmaatregelen die op

Wat moet je doen?

- Ervoor zorgen dat je de Code volledig begrijpt en bij twijfel vragen om opheldering.
- Ervoor zorgen dat je goed inzicht hebt in wereldwijde en plaatselijke beginselen, procedures en beleidsmaatregelen.
- Melding maken van incidenten die mogelijk in strijd zijn met de Code; je hebt het recht en de verantwoordelijkheid om dat te doen. Je hoeft niet rechtstreeks getroffen te zijn door of betrokken te zijn bij een incident om er melding van te kunnen maken.

je functie en werk van toepassing zijn. Het is je persoonlijke verantwoordelijkheid ervoor te zorgen dat de handelingen die je verricht in overeenstemming zijn met de inhoud en geest van de Code.

1.3.2 Verantwoordelijkheid van leidinggevendenden

Leidinggevendenden dienen ervoor te zorgen dat de personen waarvan zij leiding geven de Code kennen en begrijpen en zich houden aan de gedragsregels zoals die in de Code zijn verwoord.

Wat moet je doen?

- Altijd voorbeeldgedrag vertonen door conform de Code leiding te geven.
- Een werkomgeving creëren waarin medewerkers worden gestimuleerd om met inachtneming van de Code hun werk te verrichten.
- Erop aandringen bij de medewerkers dat zij naar de inhoud en geest van de Code handelen.
- Ervoor zorgen dat je medewerkers alle aspecten van de Code begrijpen.
- Ervoor zorgen dat de Code ook beschikbaar wordt gemaakt aan degenen die geen toegang hebben tot het intranet.
- Onmiddellijk reageren op bezorgdheid en vragen van medewerkers over bepaald zakelijk gedrag, passende maatregelen aanbevelen en eventueel om nader advies vragen.

¹ De Nederlandse tekst is een vertaling van het Engelse origineel. In geval van tegenstrijdigheden is de Engelse versie leidend.

² De Code kan ook van toepassing zijn op externe medewerkers. De persoon onder wie deze medewerkers vallen, dient in samenspraak met HR te beoordelen en te bepalen wie verplicht is de Code of bepaalde delen van de Code na te leven.

1.4 WAT GEBEURT ER ALS IK DE CODE SCHEND?

Schendingen van de Code worden te allen tijde hoog opgenomen en kunnen leiden tot disciplinaire maatregelen, tot en met beëindiging van het dienstverband. Wetsovertredingen kunnen zelfs uitmonden in boetes, gevangenisstraffen of rechtszaken.

1.5 HOE EN BIJ WIE MELD IK EEN INCIDENT?

Neem de beginselen van de Code in acht, niet alleen intern binnen je eigen afdeling maar ook met werknemers daarbuiten of met klanten, leveranciers of zakenpartners van Swedish Match.

Wij zijn allen verplicht om gedragingen of situaties die in strijd zijn met de Code, te melden. Als je een probleem naar voren wilt brengen of een vermoeden van een schending/misstand wilt melden, neem dan contact op met de volgende personen:

- je leidinggevende;
- de direct leidinggevende van je leidinggevende (je 'grootouder');
- het hoofd van je bedrijfsonderdeel;
- de HR manager van je bedrijfsonderdeel;

- het hoofd van de juridische afdeling van je bedrijfsonderdeel;
- het hoofd juridische zaken van de Groep (General Counsel).

Als je vermoedt dat er mogelijk sprake is van een ernstige misstand neem dan rechtstreeks contact op met de General Counsel. Je kunt erop vertrouwen dat je melding serieus wordt genomen en respectvol wordt behandeld.

1.5.1 Klokkenluidersregeling

Als je een incident wilt melden, dan kun je, indien dit van toepassing is, dit doen via de klokkenluidersfunctie op het intranet waar je meer informatie vindt over hoe en wanneer je deze functie kunt gebruiken.

1.6 WAT GEBEURT ER ALS EEN INCIDENT WORDT GEMELD?

Ieder gemeld vermoeden van een misstand wordt serieus genomen en tijdig beoordeeld. Als je een incident meldt, doen Swedish Match en de persoon aan wie je het incident hebt gemeld er alles aan om je identiteit te beschermen. Wij tolereren

geen enkele vorm van intimidatie, vergelding of represailles en beschermen de rechten en reputatie van de betrokkenen, waaronder de persoon die in goed vertrouwen vermeende wanpraktijken aan de kaak stelt alsook de vermeende dader(s). Kwaadwillige beschuldigingen of aantijgingen te kwader trouw kunnen leiden tot disciplinaire maatregelen.

Alle leidinggevenden aan wie een incident wordt gemeld, zijn er verantwoordelijk voor dat er onmiddellijk stappen worden ondernomen en passende maatregelen worden getroffen met betrekking tot mogelijke schendingen van de Code. Leidinggevenden zijn verplicht om alle vermeende incidenten onmiddellijk te melden aan het hoofd juridische zaken van de Groep (General Counsel).

Tenzij uitzonderlijke omstandigheden zich daartegen verzetten, wordt de persoon die de melding doet ingelicht over het resultaat van een eventueel onderzoek en eventuele daaruit voortvloeiende actie(s).



HOE VOEREN WIJ DE CODE UIT EN HOE ZIEN WIJ EROP TOE?



- De eindverantwoordelijkheid voor de Code berust bij de CEO van Swedish Match. Hij zorgt er voor dat de Code op gezette tijden wordt geëvalueerd en dat wijzigingen worden goedgekeurd door de Raad van Bestuur.
- De Code is op het intranet geplaatst en kan in diverse talen worden geraadpleegd. Door middel van e-learning zal kennis over de inhoud breed worden verspreid.
- Alle leidinggevendenden dienen ervoor te zorgen dat hun medewerkers de Code hebben begrepen en naleven.
- Het monitoren van de implementatie van de Gedragscode en de loyaliteit hieraan wordt verzorgd door de interne Auditcommissie.

**WERKNEMERS EN HUN MENSENRECHTEN
WORDEN BIJ SWEDISH MATCH RESPECTVOL
BEHANDELD. DE ONDERNEMING SPREEKT
HAAR STEUN UIT VOOR INTERNATIONAAL
ERKENDE MENSENRECHTENVERDRAGEN EN
RICHTSNOEREN, ONGEACHT WAAR WE
ACTIEF ZIJN.**

2. ONZE MENSEN

Werkgeverschap en arbeidsomstandigheden

Werknemers en hun mensenrechten worden bij Swedish Match respectvol behandeld. De onderneming spreekt haar steun uit voor internationaal erkende mensenrechtenverdragen en richtsnoeren, ongeacht waar we actief zijn. Ons mensenrechtenbeleid en werkgeverschap is gebaseerd op plaatselijk en internationaal arbeidsrecht, aanbevolen regels en richtlijnen.³

- Internationale mensen- en arbeidsrechten worden door ons geëerbiedigd, gesteund en ten volle in acht genomen.
- Wij zetten ons in voor de instandhouding van een werkomgeving die vrij is van intimidatie en discriminatie.
- Arbeidsgerelateerde beslissingen worden genomen op basis van objectieve en niet-discriminerende criteria.
- Wij zijn tegen kinderarbeid of welke vorm van gedwongen of verplichte arbeid, slavernij of foltering dan ook.
- Wij eerbiedigen de rechten van iedere werknemer alsmede het recht op vrijheid van vreedzame vergadering en vereniging, waaronder de vrijheid zich bij dergelijke vergaderingen en verenigingen aan te sluiten.

2.1 NON-DISCRIMINATIE EN EERLIJKE BEHANDELING

Swedish Match eerbiedigt het recht op een werkomgeving die vrij is van intimidatie en discriminatie op grond van ras, nationaliteit, etnische of sociale afkomst, leeftijd, godsdienst, politieke denkbeelden, geslacht, seksuele geaardheid of identiteit, huwelijks staat of gezinssituatie, zwangerschap of invaliditeit. Arbeidsomstandigheden of behandeling van werknemers in strijd met internationale wetten en praktijken worden/wordt door ons niet getolereerd. Alle werknemers dienen met respect en waardigheid te worden bejegend, zowel in de relatie werkgever/werknemer als bij werknemers onder elkaar. Fysieke of verbale intimidatie of dreigementen worden niet getolereerd.

Werknemers krijgen niet-discriminerende en eerlijke kansen op grond van objectieve criteria, zoals competenties, ervaring en prestaties. Deze liggen ten grondslag aan arbeidsgerelateerde beslissingen, zoals die met betrekking tot werving, promotie, toewijzing van taken, opleiding en ontwikkeling, beloning en beëindiging van het dienstverband. Voor zover wettelijk toegestaan, kan Swedish Match iets doen aan onevenwichtigheden in de diversiteit van het personeelsbestand door middel van proactieve werving en opleiding.

Wat moet je doen?



- Iedereen behandelen met dezelfde mate van respect en waardigheid die je zelf zou willen krijgen.
- Ervoor zorgen dat alle arbeidsgerelateerde besluiten uitsluitend berusten op verdienste en zakelijke overwegingen.

Wat moet je niet doen?



- Enige vorm van discriminatie toestaan.
- Gedrag vertonen dat redelijkerwijs kan worden opgevat als aanstootgevend, beledigend, intimiderend, kwaadwillig of vernederend.

2.2 ARBEIDSUREN, BELONING EN OVEREENKOMSTEN (ARBEIDSVOORWAARDEN)

Swedish Match houdt zich aan de toepasselijke wetgeving, overeenkomsten en sectornormen met betrekking tot arbeidsuren, beloning en arbeidsovereenkomsten.

Wij erkennen het recht op en de noodzaak van rust en ontspanning. Aan werknemers mag, behalve op tijdelijke basis, geen standaardwerkweek van meer dan 48 uur per week dan wel een volledige werkweek van meer dan 60 uur (inclusief overwerk) worden opgelegd. Behalve in uitzonderlijke bedrijfsomstandigheden hebben alle werknemers recht op ten minste één vrije dag in elke periode van zeven dagen.

Vergoedingen zijn gebaseerd op nationale bepalingen, normen in de sector of het CAO-loon. Wij houden ons aan het wettelijk minimumloon zoals van overheidswege vastgesteld in elk land waar we actief zijn. Werknemers ontvangen alle andere vormen van wettelijk verplichte uitkeringen en vergoedingen. Arbeidsovereenkomsten worden op een eerlijke manier opgesteld en worden door zowel Swedish Match als de werknemer nageleefd.

³ De internationale verdragen en richtsnoeren zoals bedoeld in dit document zijn de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en het Verdrag inzake de rechten van het kind, beide van de Verenigde Naties, de acht kernverdragen van de IAO (nr. 87, 98, 29, 105, 100, 111, 138 en 182), en de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen.



“Swedish Match eerbiedigt het recht op een werkomgeving die vrij is van intimidatie en discriminatie op grond van ras, nationaliteit, etnische of sociale afkomst, leeftijd, godsdienst, politieke denkbeelden, geslacht, seksuele geaardheid of identiteit, huwelijkse staat of gezinssituatie, zwangerschap of invaliditeit.”

2.3 VRIJHEID VAN VERENIGING EN RECHT OP CAO-OVERLEG

Swedish Match erkent en eerbiedigt de rechten van werknemers en hun vrijheid van vreedzame vergadering en vereniging, waaronder de vrijheid om zich bij een vergadering of vereniging van hun keuze aan te sluiten en CAO-onderhandelingen te voeren. Werknemers die deze rechten uitoefenen, krijgen niet te maken met ontslag, discriminatie, pesterijen, intimidatie of vergelding. Swedish Match doet het nodige om open communicatie en rechtstreekse samenwerking tussen medewerkers en het bestuur te vergemakkelijken in situaties waarin het recht van vrijheid van vereniging en CAO-overleg wordt beperkt door de wet.

2.4 KINDERARBEID

Swedish Match eerbiedigt de rechten van het kind, met inbegrip van het recht op onderwijs, het recht op rust, het recht om te spelen en het recht dat aan de basisbehoeften van het kind wordt voldaan in de zin van artikel 32, lid 1, van het VN-Verdrag inzake de rechten van het kind. Wij laten ons niet in met, noch tolereren wij illegale tewerkstelling of uitbuiting van kinderen onder ons personeel en/of in onze bedrijfsgebouwen. Wij gaan in geen enkele schakel van onze waardeketen akkoord met kinderarbeid en het is ons doel om kinderarbeid in de waardeketen uit te bannen.

De minimumleeftijd om te werken mag niet lager zijn dan de leeftijd tot welke kinderen minimaal leerplichtig zijn; dit is meestal 15 jaar of 14 jaar overeenkomstig de uitzonderingen voor ontwikkelingslanden (IAO-verdrag nr. 138). Indien er in de geldende nationale wetgeving een hogere leeftijd is vastgesteld, is die leeftijd van toepassing. Werkzaamheden die mogelijk gevaarlijk of schadelijk zijn voor de gezondheid van het kind en voor diens lichamelijke, geestelijke, spirituele, morele of sociale ontwikkeling, of die botsen met de scholing van het kind, mogen niet worden verricht door kinderen tussen 15 of 18 jaar oud

(jeugdige werknemers). In het geval van boerenfamiliebedrijven mag een kind uitsluitend op de boerderij van zijn of haar familie meehelpen als het om licht werk gaat en het kind tussen de 13 en 15 jaar oud is of boven de minimumleeftijd voor licht werk zoals bepaald in de wet van het betreffende land, waarbij de richtlijn die meer bescherming biedt richtinggevend is.

Swedish Match erkent dat kinderarbeid bij de inkoop van tabak een ingewikkeld vraagstuk is dat inzet vergt van niet alleen onszelf, maar ook van belanghebbenden zoals boeren, leveranciers, overheden en andere fabrikanten. Als fabrikant van tabaksproducten werken wij samen met leveranciers en andere partijen in de sector om ervoor te zorgen dat deze kwestie aan de orde wordt gesteld, met als doel om kinderarbeid in de tabaksteelt voorgoed uit te bannen.

Wat moet je doen?

- Nagaan wat de vereisten zijn inzake de minimumleeftijd om te werken, alsmede de vereisten voor jeugdige werknemers, uit hoofde van de geldende wetgeving en internationale verdragen alvorens iemand aan te nemen die jonger is dan 18.

2.5 DWANG- OF VERPLICHTE ARBEID

Elke werknemer is uit vrije wil aanwezig. Swedish Match laat zich niet in met noch ondersteunt welke vorm van gedwongen arbeid dan ook, waaronder gevangenisarbeid, slavenarbeid of dwangarbeid. Wij vragen onze werknemers niet om een vorm van borg of om inlevering van identiteitspapieren. Het staat werknemers vrij om hun dienstbetrekking te beëindigen met inachtneming van een eventuele wettelijke en contractuele opzegtermijn.

2.6 HET 'GROOTOUDERBEGINSEL' EN GOEDKEURING VAN PLAATSELIJKE HR-AFDELING

Om te waarborgen dat er eerlijke, objectieve en financieel verantwoorde arbeidsgerelateerde beslissingen worden genomen, waaronder beslissingen op het gebied van werving, promotie, toewijzing van taken, beloning en beëindiging van het dienstverband, dienen dergelijke beslissingen te worden goedgekeurd door de plaatselijke HR-afdeling en overeenkomstig het zogeheten 'grootouderbeginsel'. Dit beginsel houdt in dat de beslissing niet alleen moet worden goedgekeurd door de leidinggevende die de beslissing neemt maar ook door zijn of haar direct leidinggevende.

Wat moet je doen?

- Zorg dat voor alle arbeidsgerelateerde beslissingen toestemming is verkregen van de plaatselijke HR-afdeling en dat het grootouderbeginsel is toegepast. Het gaat daarbij mede om beslissingen op het gebied van werving, promotie, toewijzing van taken, opleiding en ontwikkeling, beloning en beëindiging van het dienstverband.

**WIJ BOUWEN AAN RELATIES OP BASIS VAN
EERLIJKHEID EN INTEGRITEIT EN HOUDEN
ONS AAN WET- EN REGELGEVING IN DE
LANDEN WAAR WE ACTIEF ZIJN.**

3. ONZE ZAKELIJKE RELATIES

Integere bedrijfsvoering

Swedish Match hecht aan een gezonde bedrijfsethiek in al onze zakelijke activiteiten en relaties met belanghebbenden, zowel binnen de eigen bedrijfsactiviteiten als met betrekking tot derden. Wij bouwen aan relaties op basis van eerlijkheid en integriteit en houden ons aan wet- en regelgeving in de landen waar we actief zijn.

- In ons handelen gaan wij nooit in tegen de belangen van Swedish Match.
- Wij laten ons niet in met fraude of corruptie.
- Wij tolereren geen gedragingen die kunnen worden opgevat als het geven, aanbieden of aannemen van smeergeld.
- Wij zorgen voor open en transparante relaties met overheden en andere derde partijen.
- Klanten, leveranciers en zakelijke contacten worden door ons eerlijk behandeld.
- Wij stimuleren onze plaatselijke vestigingen en medewerkers om een positieve bijdrage te leveren op maatschappelijk gebied.
- Wij staan voor eerlijke en vrije concurrentie en houden ons volledig aan de concurrentiewetgeving.
- Wij verkopen onze producten op legale en verantwoorde wijze aan afnemers en consumenten.

3.1 BELANGENVERSTRENGELING

Swedish Match eerbiedigt de persoonlijke levenssfeer van de medewerkers. Niettemin dienen werknemers in het belang van Swedish Match te handelen en privé zaken af te wikkelen op een wijze die niet indruist of in lijkt te druisen tegen de belangen van Swedish Match.

Van belangenverstremgeling is sprake als je persoonlijke belangen je oordeel, objectiviteit of onafhankelijkheid beïnvloeden of dreigen te beïnvloeden bij het nemen van beslissingen en het uitvoeren van je taken. Belangenverstremgeling kan zich op verschillende manieren voordoen maar de meest voorkomende zijn:

- Initiëren van of betrokken zijn bij zakelijke transacties waarbij ook een verbonden partij betrokken is, dat wil zeggen werknemers en leden van de Raad van Bestuur, leden van hun naaste familie, goede vrienden of ondernemingen of maatschappen die eigendom zijn van of beheerd worden door deze personen, alsmede houders van meer van 5% van de aandelen van Swedish Match AB.
- Verrichten van nevenactiviteiten en onderhouden van betrekkingen die kunnen botsen met je werk bij Swedish Match.

- **Persoonlijk financieel betrokken zijn bij of investeren in activiteiten die kunnen indruisen tegen de belangen van Swedish Match, bijvoorbeeld eigendom in ondernemingen die sterk door de bedrijfsactiviteiten van Swedish Match worden beïnvloed.**

Verschillende situaties en relaties kunnen belangenverstremgeling met zich brengen; deze dienen elk op hun eigen specifieke inhoud te worden beoordeeld. Alle transacties of situaties waarbij het risico bestaat op belangenverstremgeling moeten vóór uitvoering worden goedgekeurd door het hoofd van het desbetreffende bedrijfsonderdeel en moeten gerapporteerd worden aan het Hoofd Juridische Zaken van de groep (General Counsel). Indien met de transactie meer dan USD 50.000 is gemoeid dient ook vooraf door de Auditcommissie van de Raad van Bestuur goedkeuring worden verleend. Afhankelijk van het bedrag kan het noodzakelijk zijn om goedkeuring van de aandeelhouders te verkrijgen krachtens van toepassing zijnde wetten en regelgeving.

Wat moet je doen?



- Altijd op een professionele manier omgaan met zakelijke relaties.
- Zakelijke transacties sluiten in het belang van Swedish Match.
- Niet deelnemen aan besluitvormingsprocessen waarin je een persoonlijk belang hebt dat je vermogen om een objectieve beslissing te nemen vertroebelt of de schijn daartoe kan wekken.
- Bij mogelijke belangenverstremgeling vooraf toestemming vragen aan het hoofd van je bedrijfsonderdeel.

Wat moet je niet doen?



- Je invloed aanwenden in zakelijke transacties ten gunste van jezelf, je vrienden of je familie.
- Een externe opdracht aannemen die een conflict kan opleveren met je werk bij Swedish Match of werken voor bestaande of potentiële aannemers, leveranciers, afnemers of concurrenten.
- Zakelijke transacties afsluiten met een verbonden partij tenzij benodigde toestemming vooraf is verkregen.



“Swedish Match eerbiedigt de persoonlijke levenssfeer van de medewerkers. Niettemin dienen werknemers in het belang van Swedish Match te handelen en privé zaken af te wikkelen op een wijze die niet indruist of in lijkt te druisen tegen de belangen van Swedish Match.”

3.2 EXPORT CONTROLE REGELS EN SANCTIES

Swedish Match is een wereldwijde organisatie en we doen over de hele wereld zaken. Dit betekent dat we moeten voldoen aan internationale handelsregels en dat we geen transacties doen die gedefinieerd zijn als niet-toegestaan door nationale en internationale export controle regels. Export controle en economische sancties verbieden of belemmeren de export van bepaalde soorten goederen en belemmeren de handel met bepaalde landen en/of personen, bedrijven en organisaties. Het niet voldoen aan de export controle regelgeving en sancties kunnen ernstige gevolgen hebben voor zowel Swedish Match als voor diegenen die ons bedrijf vertegenwoordigen.

Wat moet je doen?



- Wees extra alert als je zaken doet in een nieuwe markt; sommige landen zijn onderhevig aan buitenlandse handelscontroles en behoeven additionele controles voorafgaand aan het zakendoen.
- Voordat je met nieuwe handelspartners in zee gaat, zekerstellen dat er geen vermelding van deze partners bestaat op een nationale of internationale sanctie lijst.
- Vraag advies aan je lokale juridische afdeling als je niet zeker bent of, wanneer en welke controle acties noodzakelijk zijn.

Wat moet je niet doen?



- Goederen sturen naar landen of organisaties of personen die geïdentificeerd zijn als risicovol zonder een zorgvuldig achtergrondsonderzoek.

3.3 CORRUPTIE EN OMKOPING

Corrupte handelingen worden door Swedish Match verricht noch, via derden (bv. tussenpersonen), toegelaten. Corruptie behelst misbruik van bevoegdheden for persoonlijk gewin, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, omkoping, waaronder algemeen wordt verstaan het geven/beloven/aanbieden van of het vragen om/accepteren van/het accepteren van een belofte tot betalingen, geschenken of andere onrechtmatige of onethische voordelen om een zakelijke of overheidsbeslissing te beïnvloeden.

Aan externe partijen (bijvoorbeeld (potentiële) afnemers, leveranciers, adviseurs, overheden, overheidsinstellingen of vertegenwoordigers van dergelijke partijen) worden door Swedish Match geen voordelen of beloningen verstrekt die indruisen tegen de geldende wet- en regelgeving of algemeen aanvaardbare bedrijfsvoering (indien stringenter dan de vigerende wetgeving), met als doel een opdracht of oneigenlijk voordeel te verkrijgen of te behouden.

Vermeende incidenten van corruptie of overtreding van wetten, regels en voorschriften – hetzij binnen Swedish Match hetzij in contacten met derden – dienen in het vroegst mogelijke stadium te worden gemeld. Swedish Match onderzoekt dergelijke beschuldigingen of aanwijzingen van corruptie onmiddellijk en neemt indien nodig maatregelen.

Wat moet je doen?



- Contact opnemen met de juridische afdeling van je bedrijfsonderdeel als je twijfelt of je een voordeel of beloning moet verstrekken of aannemen.
- Er specifiek voor zorgen dat bij alle grensoverschrijdende transacties de gegevens nauwkeurig en in detail op schrift zijn gesteld.
- In een nieuwe markt of in een markt met een structuur en een manier van zakendoen die jou niet bekend zijn extra goed opletten alvorens je zakelijke overeenkomsten aangaat.
- Bij inzet van tussenpersonen erop staan dat alle diensten naar behoren zijn gespecificeerd op de factuur.

Wat moet je niet doen?



- Aannemen of geven van een geschenk of andere beloning waarmee de schijn kan worden gewekt dat dit van invloed is op een zakelijke beslissing, ook als je zelf van het tegendeel overtuigd bent.

3.4 WITWASPRAKTIJKEN

Overeenkomstig de in verschillende landen geldende wetgeving ter bestrijding van witwassen geldt binnen Swedish Match een verbod op witwassen, een wereldwijd probleem dat zeer ernstige gevolgen kan hebben. Witwassen is het uitvoeren van transacties om de herkomst van illegaal geld te verbergen met het doel om deze transacties legaal te doen lijken en ze daarna in te brengen in het reguliere handelsverkeer. In onze zakelijke relaties dienen wij allen alert en zorgvuldig te handelen om te voorkomen dat onze producten worden gebruikt voor witwasdoeleinden.

Wat moet je doen?



- Weten met wie je zaken doet en redelijke stappen ondernemen om jezelf ervan te verzekeren dat je zakenpartner niet bij louche zaken betrokken is.
- Oplettend en voorzichtig zijn als je bij een zakelijke transactie wordt gevraagd geld over te maken naar een land dat met de transactie niets te maken heeft.

Wat moet je niet doen?



- Betalingen overmaken op rekeningen die niet op naam staan van de contractuele tegenpartij.
- Contracten en orders accepteren van een zakelijke relatie tenzij je hebt geverifieerd dat de ondertekenaars daadwerkelijk de zakelijke relatie vertegenwoordigen.

3.5 GESCHENKEN, LENINGEN EN REPRESENTATIE

Werknemers van Swedish Match mogen van een externe partij niets aannemen wat als smeergeld kan worden opgevat of hun gedrag of loyaliteitsplicht jegens Swedish Match kan beïnvloeden. Aangeboden of ontvangen geschenken of representatie dienen daarom van bescheiden omvang te zijn, openlijk te worden aangeboden of aanvaard, en te passen bij de dagelijkse bezigheden. De waarde daarvan moet in verhouding zijn en ze mogen niet al te vaak worden aangeboden/ontvangen. Er worden geen overeenkomsten gesloten of afspraken gemaakt omtrent gunsten of voordelen van welke aard dan ook in ruil voor geschenken.

Wat moet je doen?



- Alleen een voordeel aanbieden of aannemen als duidelijk is dat het voldoet aan de gangbare normen van het zakelijk verkeer.
- Extra voorzichtig zijn bij alle activiteiten die een relatie hebben met overheidsinstanties of door de overheid gefinancierde ondernemingen.

Wat moet je niet doen?



- Aanbieden of ontvangen van geschenken, representatie of persoonlijke gunsten die redelijkerwijs de schijn wekken dat ze ongepaste invloed uitoefenen op zakelijke transacties of in strijd zijn met geldende wetgeving dan wel de gangbare normen van de bedrijfsvoering (als deze strenger zijn dan de geldende wetgeving).
- Aannemen van geschenken in de vorm van contant geld of leningen van externe partijen of vertegenwoordigers van externe partijen.

Bijzondere oplettendheid is geboden in de omgang met leveranciers en potentiële leveranciers. De relaties met leveranciers dienen op een professionele en concurrerende wijze te worden onderhouden.

Wat moet je doen?



- Je direct leidinggevende vragen of het passend is om deel te nemen aan een evenement van een leverancier.
- Te allen tijde professioneel gedrag vertonen wanneer je een evenement bijwoont.

Wat moet je niet doen?



- Aannemen van welke geschenken of giften dan ook (voor jezelf of je familieleden) afkomstig van een (potentiële) leverancier waarvan de waarde hoger is dan het wettelijk vastgestelde bedrag. Bij ontbreken van een wettelijke vastgesteld bedrag dient er een maximum van SEK 500 (of het equivalent in een andere munteenheid) worden aangehouden.
- Aannemen van persoonlijke voordelen uit transacties van Swedish Match met leveranciers anders dan via overeenkomsten die Swedish Match heeft gesloten voor alle werknemers met betrekking tot bijzondere aanbiedingen of kortingen voor personeel.

3.6 EERLIJKE CONCURRENTIE

Swedish Match gaat altijd de concurrentiestrijd om opdrachten aan, maar wij willen dat op een eerlijke manier doen met inachtneming van de concurrentiewetgeving (ook wel anti-trustwetgeving genoemd). Onze activiteiten mogen nooit tot doel hebben om concurrenten uit de markt te weren of concurrentie op andere manieren die in strijd zijn met de concurrentiewetgeving te beperken. De meeste landen waarin Swedish Match actief is, hebben wetten waarin een verbod wordt opgelegd op concurrentie- en handelsbeperkingen, waaronder prijsafspraken, marktverdeling, manipulatie van aanbestedingsprocedures en misbruik van een machtspositie.

Swedish Match zet in op volledige naleving van de concurrentiewetgeving, actieve interactie en samenwerking met mededingingsautoriteiten en handhaving van het mededingingsrecht jegens derden die dit recht ten koste van Swedish Match met voeten treden.

Concurrentiewetgeving kan ingewikkeld zijn en afhankelijk

van de situatie heel verschillend worden toegepast. Als je twijfelt over wat onder passende concurrentie wordt verstaan, neem dan contact op met je juridische afdeling.

3.7 PERSOONLIJKE DATA EN PRIVACY

Swedish Match respecteert de privacy van alle medewerkers, consumenten, klanten en andere zakelijke partners. We streven ernaar om alle persoonlijke gegevens op verantwoordelijke wijze en in overeenstemming met alle geldende wet- en regelgeving op het gebied van privacy te hanteren. We verzamelen, gebruiken en verwerken persoonlijke gegevens uitsluitend voor rechtmatige, zakelijke doeleinden en nemen de noodzakelijke en wettelijk vereiste voorzorgsmaatregelen om persoonlijke gegevens die ons zijn toevertrouwd te beschermen.

Om te voldoen aan de European General Data Protection Regulation (GDPR, AVG in het Nederlands) hanteert Swedish Match een GDPR besturings- en toezichtsprogramma, dat gericht is op het integreren van de GDPR regels in onze normale

processen als vanzelfsprekend onderdeel van onze dagelijkse activiteiten binnen de relevante onderdelen van Swedish Match.

Voor advies met betrekking tot kwesties op het gebied van privacy en de behandeling van persoonlijke data kun je contact opnemen met de dichtstbijzijnde juridische afdeling.

Wat moet je doen?



- Ervoor zorgen dat alle contactmomenten met concurrenten die in welk opzicht dan ook als gevoelig kunnen worden aangemerkt, met inbegrip van besprekingen bij brancheorganisaties, naar behoren op schrift zijn gesteld en geen vertrouwelijke gegevens bevatten.
- Raadplegen van de juridische afdeling van je bedrijfsonderdeel alvorens overeenkomsten aan te gaan of handelingen te verrichten die als misbruik van een machtspositie kunnen worden opgevat.
- Onmiddellijk contact opnemen met de juridische afdeling als je hebt deelgenomen aan of aanwezig bent geweest bij overleg waarop concurrentiegevoelige kwesties zijn besproken, of als je denkt dat er redenen zijn om aan te nemen dat je in strijd met de anti-trustwetgeving hebt gehandeld.

Wat moet je niet doen?



- Aangaan van een concurrentieverstorende overeenkomst met bestaande of potentiële concurrenten of zakenpartners van Swedish Match.
- Uitwisselen van informatie met concurrenten of een andere partij dat kan leiden tot onrechtmatig of concurrentieverstorend gedrag.
- Een overeenkomst sluiten of een afspraak maken met concurrenten of hun vertegenwoordigers over kwesties zoals prijsbeleid, zakelijke voorwaarden, zakelijk beleid, lancering van nieuwe producten of iets dergelijks.
- Deelnemen aan besprekingen als je je op een plaats, vergadering of bijeenkomst bevindt waar de concurrentie aanwezig is, en iemand wil praten over concurrentiegevoelige zaken. Stel op schrift wat je gedaan hebt en stuur een kopie aan je juridische afdeling.

Wat moet je doen?



- Persoonlijke gegevens altijd op een verantwoorde manier en in overeenstemming met de regelgeving op het gebied van privacy behandelen.
- Personen van wie persoonlijke gegevens zijn geregistreerd op duidelijke en transparante wijze voorzien van relevante informatie over het verzamelen en verwerken van gegevens alsmede over hun wettelijke rechten.
- Zeker stellen dat personen van wie persoonlijke gegevens zijn geregistreerd in staat zijn om hun wettelijke rechten met betrekking tot de gegevens uit te oefenen.
- Verzekeren dat je je bewust bent van specifieke verplichte instructies over de omgang met persoonlijke data. Als je in een Europese vestiging van Swedish Match werkt, verwijst dan naar de GDPR Privacy Page op het intranet voor verdere instructies.

Wat moet je niet doen?



- Verzamelen en verwerken van persoonlijke data tenzij je bevestigd hebt dat de behandeling van zulke data gerechtigd is.
- Persoonlijke gegevens overdragen aan serviceproviders of andere derde partijen of naar andere landen sturen zonder eerst de geldende wettelijke vereisten te raadplegen.
- Buitensporig grote hoeveelheden persoonlijke gegevens verzamelen of gegevens langer bewaren dan nodig is voor het doel waarvoor ze zijn verzameld.



3.8 VERANTWOORDE MARKETING

Voor tabaks- en nicotinehoudende producten hanteert Swedish Match het beginsel “Alleen Volwassenen Beleid”, wat inhoudt dat al dit soort producten uitsluitend op de markt mogen worden gebracht en verkocht aan volwassenen, uitgaande van de wettelijke tabakslleeftijd in elke markt, als de wettelijke tabakslleeftijd onder de 18 jaar is. Swedish Match houdt zich aan het beleid van 18 jaar en ouder. Dit betekent dat wij ons in onze marketing-, reclame- of promotieactiviteiten van tabaksproducten en andere producten die nicotine bevatten niet richten op jongeren onder de 18 of de wettelijke tabakslleeftijd als deze hoger is. Om het gebruik van tabak en andere producten die nicotine bevatten onder minderjarigen te voorkomen, leveren wij onze bijdrage aan onderwijs en voorlichting en werken wij samen met de detailhandel, distributeurs en overheidsfunctionarissen. Waar dit wettelijk toegestaan is mogen we onze producten online verkopen, gebruik maken van mond-tot-mond reclame en het uitdelen van proefmonsters, maar alleen aan volwassenen waarvan de leeftijd geverifieerd is.

In het adverteren, promoten en etiketteren van producten laat Swedish Match zich leiden door de geldende wet- en regelgeving inzake reclame-uitingen, of, als deze niet zijn vastgelegd, consistent zijn met strenge integriteitsnormen. Al onze producten voldoen aan overeengekomen en wettelijke vereisten voor de veiligheid en gezondheid van consumenten, inclusief voorschriften voor gezondheidswaarschuwingen, productveiligheid en informatie op etiketten. In verband met de innovatieve en opkomende categorie tabaksvrije nicotine zakjes, die, anders dan tabaksproducten, buiten de scope van de sector specifieke regelgeving vallen, ondersteunt en houdt Swedish Match zich aan initiatieven voor transparante en verantwoorde zelfregulering binnen de kaders van de sectorafspraken. Wij bieden onze consumenten toereikende, accurate en duidelijke informatie over de inhoud, opslag en verwijdering van onze producten om hen in staat te stellen verstandige beslissingen te nemen. Wij voorzien daarnaast in transparante en doeltreffende procedures voor de

behandeling van klachten van klanten en consumenten en doen ons best om potentiële geschillen eerlijk en tijdig op te lossen.

Swedish Match zal voor alle productcategorieën interne procedures en processen inrichten om te garanderen dat voldaan wordt aan regelgeving en verantwoorde marketing. Relevante training van onze medewerkers en nauwe samenwerking tussen de verschillende interne functies zijn noodzakelijk. Om onze standaards te implementeren en te voorkomen dat minderjarige kinderen nicotine bevattende producten gebruiken, is Swedish Match geëngageerd aan educatie, informatieverstrekking en samenwerking met handelaren, distributeurs en overheidsorganisaties.

Wat moet je doen?



- Ervoor zorgen dat je de verkoop- en marketingprocedures die op je werkzaamheden van toepassing zijn, begrijpt en naleeft.
- Zorg ervoor dat alle verkoopverpakkingen met nicotinehoudende producten voorzien zijn van een gezondheidswaarschuwinglabel, zelfs als dit niet wettelijk verplicht is.
- Bij twijfel of vragen contact opnemen met de juridische afdeling.

Wat moet je niet doen?



- Gebruik maken van teksten of afbeeldingen die ervaren kunnen worden als attractief voor minderjarigen of waarop personen staan die jonger zijn of lijken dan 25 jaar.
- Adverteren in media die niet principieel op volwassenen gericht zijn.
- Aannemen dat de marketingactiviteiten van concurrenten altijd in orde zijn en daarom acceptabel zijn voor de Swedish Match standaard en wettelijke regels.



3.9 POLITIEKE ACTIVITEITEN EN BETALINGEN

Swedish Match streeft naar transparante en vruchtbare relaties met overheden en andere regelgevende instanties. Wij respecteren hun gezag en wisselen op gezette tijden informatie en meningen uit over zaken die onze bedrijfsvoering aangaan.

Swedish Match houdt zich op het punt van politieke bijdragen aan alle plaatselijke wet- en regelgeving. Behalve in de Verenigde Staten, waar het bedrijf bijdragen van werknemers aan politieke partijen controleert en administreert via een Politiek Actie Comité (PAC), nemen wij niet deel aan activiteiten van politieke partijen en verstrekken wij geen fondsen aan politici of politieke partijen.

Wat moet je doen? ✓

- Strengere integriteitsnormen strikt aanhouden in je contacten met overheidsfunctionarissen.
- Eerlijkheid en transparantie betrachten, met inachtneming van wet- en regelgeving, bij directe of indirecte gesprekken met regelgevende instanties en overheden.

Wat moet je niet doen? ✗

- Inzetten bij politieke gesprekken van middelen, tijd, apparatuur, materialen, faciliteiten, merken of de naam van Swedish Match.
- Omkoping verhullen onder het mom van politieke of charitatieve donaties.

3.10 MAATSCHAPPELIJKE BETROKKENHEID

Swedish Match treedt op als maatschappelijk betrokken onderneming en als betrouwbaar lid van de gemeenschap, ongeacht waar, omdat onze werknemers en vestigingen een integraal onderdeel uitmaken van de plaatselijke gemeenschap. Wij zijn van mening dat we een positieve bijdrage kunnen leveren aan al deze gemeenschappen door een open en transparante dialoog te voeren en door te bouwen aan duurzame en langdurige relaties.

Wat moet je doen? ✓

- Je gemeenschap actief de helpende hand toesteken.
- Maatschappelijke projecten ondersteunen die goed zijn voor zowel Swedish Match als de gemeenschap.
- Trachten maatschappelijke projecten en zakelijke doelstellingen van Swedish Match met elkaar te verenigen.

Wat moet je niet doen? ✗

- Maatschappelijke projecten ondersteunen die botsen met de visie en de bedrijfsdoelstellingen van Swedish Match.
- Swedish Match betrekken bij maatschappelijke activiteiten met individuele erkenning als primair doel.

**SWEDISH MATCH BEVORDERT
VERANTWOORDE VERANDERINGEN DIE DE
GEVOLGEN VAN ONZE ACTIVITEITEN VOOR
HET MILIEU BEPERKEN EN WIJ STIMULEREN
ONZE WERKNEMERS WELBEWUST EN
PROACTIEF TE HANDELEN BIJ HET
MINIMALISEREN VAN HET EFFECT DAT
WIJ HEBBEN OP HET MILIEU.**



4. HET MILIEU

Bedrijfsvoering en interne procedures

Swedish Match bevordert verantwoorde initiatieven die de gevolgen van onze activiteiten voor het milieu beperken en wij stimuleren onze werknemers welbewust en proactief te handelen bij het minimaliseren van het effect dat wij hebben op het milieu. Wij voeren programma's uit waarmee wij voortdurend proberen onze milieuprestaties te verbeteren.

- Drie belangrijke milieu aspecten (reductie van broeikasgassen, reductie van afval en het voorkomen van zwerfafval) zijn speciale focusgebieden binnen onze duurzaamheidsactiviteiten binnen de hele groep.
- Ons streven is altijd te voldoen aan de wettelijke eisen in al onze activiteiten en processen die op de locaties van Swedish Match worden uitgevoerd.
- We zullen onze operaties regelmatig herzien met het oog op energiebesparing en het minimaliseren van nadelige gevolgen voor het milieu.
- We monitoren en meten regelmatig alle milieutechnische significante emissies naar water, lucht en land, waarbij we ernaar streven onze milieuprestaties voortdurend te verbeteren.
- Het is onze ambitie dat alle belangrijke productie-eenheden zich houden aan de principes van ISO 14001.
- Wij stimuleren in alle vestigingen een grotere eco-efficiëntie, dat wil zeggen minimalisering van de milieuschade gekoppeld aan maximalisering van de efficiëntie in al onze productieprocessen.



Wat moet je doen?



- Elke dag streven naar milieubewust werken.
- Proactief aandragen van methoden en ideeën die kunnen leiden tot innovaties met positieve gevolgen voor het milieu.
- Direct je leidinggevende of een andere relevante manager benaderen als je een situatie of een incident ziet waarvan je denkt dat die kan leiden tot een negatieve impact op het milieu.
- Onmiddellijk stoppen met werkzaamheden die kunnen leiden tot een incident met ernstige gevolgen voor het milieu of de gemeenschap.
- Je zakenpartners (bijvoorbeeld leveranciers en klanten) aanzetten tot milieuverantwoorde bedrijfsvoering.
- Rekening houden met het milieu bij reizen (zie paragraaf 5.3).

Wat moet je niet doen?



- Een (mogelijk) milieu-incident negeren of ervan uitgaan dat iemand anders er wel melding van zal maken.

**WIJ BEVORDEREN EEN WERKOMGEVING
WAAR INTEGRITEIT EN MOTIVATIE HOOG IN
HET VAANDEL STAAN EN WAAR ONZE
WERKNEMERS RESPECTVOL EN ZORGVULDIG
OMGAAN MET ELKAAR, SWEDISH MATCH EN
HET MILIEU.**

5. WERK EN WERKPLEK

Bedrijfsvoering en belangrijke procedures

Swedish Match hecht eraan dat er te allen tijde verantwoord en veilig wordt gewerkt. Wij bevorderen een werkomgeving waar integriteit en motivatie hoog in het vaandel staan en waar onze werknemers respectvol en zorgvuldig omgaan met elkaar, Swedish Match en het milieu.

- Wij bevorderen de veiligheid en gezondheid en het welzijn van onze medewerkers.
- Wij streven naar een veilige en beschermde werkomgeving.
- Vaardigheden en talenten van onze werknemers tot ontwikkeling brengen is een prioriteit waarin wij investeren.
- Wij gaan zorgvuldig om met onze bezittingen en bedrijfsmiddelen en tolereren geen frauduleus gedrag.
- Wij handelen kostenbewust tijdens reizen en/of bij aankopen.
- Wij communiceren duidelijk en tijdig met onze belanghebbenden, zonder daarbij vertrouwelijke informatie prijs te geven.
- Wij gaan op verantwoorde wijze om met onze informatiesystemen.
- Wij zorgen ervoor dat onze financiële en bedrijfsgegevens juist en compleet zijn.
- Wij raadplegen onze juridische afdelingen over kwesties die waarschijnlijk gepaard gaan met wettelijke risico's.

5.1 VEILIGHEID EN GEZONDHEID OP HET WERK

Swedish Match doet er alles aan om een veilige en beschermde werkomgeving te creëren en de risico's te beperken die ongevallen kunnen veroorzaken of de gezondheid en het welzijn van de werknemers kunnen schaden.

Alle werknemers dienen noodzakelijke en toereikende informatie te ontvangen over veiligheidsmaatregelen in hun werkomgeving en deze informatie te begrijpen. Deze heeft o.a. betrekking op nooduitgangen, brandblussers, EHBO-uitrustingen enz. Werknemers dienen eerst een passende veiligheidstraining te volgen alvorens zij machines of apparaten mogen bedienen of potentieel gevaarlijke handelingen mogen verrichten. Ook moeten noodzakelijke beschermingsmiddelen worden verstrekt en gebruikt. Als er op het werk mogelijk gevaarlijke of onveilige activiteiten worden geconstateerd, dienen er terstond maatregelen te worden genomen, die gepaard kunnen gaan met onmiddellijke beëindiging van een activiteit.

Werknemers moeten actief bijdragen aan de handhaving en verbetering van de veiligheid op de werkplek. Bewustzijn, in gesprek gaan met elkaar en actie zijn factoren die daarbij een belangrijke rol spelen. Ongevallen, incidenten, letsel, ziekte, onveilige of ongezonde werkomstandigheden moeten onmiddellijk worden gemeld aan je eigen of een andere leidinggevende

zodat passende maatregelen kunnen worden genomen om de betreffende omstandigheden te voorkomen, te corrigeren of onder controle te brengen. Dit geldt eveneens als je van mening bent dat de aan jou en/of anderen gegeven veiligheidstraining of beschermende uitrusting ontoereikend is/zijn, of als je op de hoogte bent van mogelijke veiligheidsrisico's.

Om zaken op het gebied van veiligheid en gezondheid te monitoren en aan te pakken, houdt Swedish Match gegevens bij van arbeidsgerelateerde incidenten en ongevallen die als ernstig worden aangemerkt, waaronder corrigerende maatregelen door het desbetreffende bedrijfsonderdeel. Voor zover wettelijk vereist, worden ongevallen gemeld bij de autoriteiten. Swedish Match houdt periodieke controles in de productiefaciliteiten om ervoor te zorgen dat de juiste veiligheids- en gezondheidsmaatregelen en arbeidsomstandigheden in acht worden genomen.

Medewerkers van Swedish Match mogen hun werk niet doen als ze onder invloed zijn. Zij dienen zich daarom te onthouden van het gebruik van verdovende middelen en/of alcohol. Op het werk onder invloed verkeren van alcohol en/of verdovende middelen nemen wij hoog op; dit kan leiden tot disciplinaire maatregelen en moet snel worden aangepakt voor de veiligheid en gezondheid en het welzijn van ons allen.

Wat moet je doen?



- Ervoor zorgen dat zowel jezelf als de mensen waarmee je werkt risico's voor de veiligheid en gezondheid op het werk benoemen en beoordelen, en stappen ondernemen om deze risico's te voorkomen en/of te beheersen.
- Kennelijk onveilige werkzaamheden onmiddellijk beëindigen.
- Alert en oplettend zijn en denken aan de veiligheid en gezondheid van jezelf en van anderen.

Wat moet je niet doen?



- Aan het werk gaan terwijl je onder invloed van verdovende middelen of alcohol bent.
- Niets zeggen als je bekend bent met potentiële veiligheidsrisico's op de werkplek.



“Swedish Match doet er alles aan om een veilige en beschermde werkomgeving te creëren en de risico's te beperken die ongevallen kunnen veroorzaken of de gezondheid en het welzijn van de werknemers kunnen schaden.”

5.2 ONTWIKKELING VAN VAARDIGHEDEN EN TALENTMANAGEMENT

Swedish Match hecht groot belang aan versterking van de prestatiecultuur en wil daarom de vaardigheden en talenten van de medewerkers tot ontwikkeling brengen. Stelselmatige ontwikkeling van onze werknemers is wat wij voor ogen houden en waar wij in investeren. In dat kader houden wij ons bijvoorbeeld bezig met het onderkennen van zogeheten 'high potentials', de vaststelling van targets, evaluatie- en voortgangsgesprekken, planning van opvolging en leiderschapstraining.

Werknemers worden gestimuleerd op zoek te gaan naar geschikte carrièrekansen binnen Swedish Match en in voorkomend geval worden vacatures door interne werving vervuld. Indien van toepassing worden vacatures op het intranet van Swedish Match gepubliceerd.

Werknemers dienen ten minste eenmaal per jaar de gelegenheid te krijgen tot een gesprek met hun direct leidinggevende waarin hun ontwikkelingsvoortgang wordt besproken. Leidinggevendenden moeten dit soort gesprekken met hun ondergeschikten regelmatig inplannen en daarin feedback en begeleiding geven, prestaties evalueren en resultaten bespreken.

Wat moet je doen?



- Verantwoordelijkheid nemen voor je eigen ontwikkeling. Vragen om feedback.
- Je goed voorbereiden op het voortgangsgesprek.
- Feedback accepteren en constructieve feedback geven aan je collega's.

5.3 ZAKENREIZEN

Zakenreizen zijn een noodzakelijk onderdeel van de interne en externe werkzaamheden bij Swedish Match. Ze kunnen veel geld kosten, tijdrovend zijn en mogelijk gepaard gaan met risico's voor veiligheid en milieu. Alle medewerkers moeten bij het regelen van zakenreizen kosten, veiligheid en milieu in overweging nemen.

Als je op zakenreis bent, vertegenwoordig je Swedish Match, zowel binnen als buiten kantooruren. Werknemers die op zakenreis zijn (of in andere situaties verkeren waarin zij Swedish Match vertegenwoordigen) dienen zich te onthouden van onoorbaar gedrag, zoals activiteiten die in verband kunnen worden gebracht met seksuele uitbuiting en/of seksueel misbruik.

Swedish Match heeft richtlijnen uitgevaardigd waarin per land gedetailleerde instructies zijn opgenomen voor zaken die overwogen moeten worden bij het plannen en ondernemen van zakenreizen. Naleving van deze richtlijnen is een voorwaarde om kostendeclaraties vergoed te krijgen.

Wat moet je doen?



- Ervoor zorgen dat je voldoet aan de (landspecifieke) richtlijnen bij het boeken van een reis.
- Altijd eerst toestemming vragen aan je direct leidinggevende als je een internationale zakenreis wilt regelen of als je een zakenreis met een privéreis wilt combineren. Een gecombineerde reis mag geen extra kosten met zich brengen voor Swedish Match.

Wat moet je niet doen?



- Keuze uit vluchten of accommodatie mede laten bepalen door deelneming aan een Frequent Flyer Program/ Loyalty Program, leidend tot extra kosten bovenop het laagst beschikbare tarief.

5.4 INKOOP VAN GOEDEREN EN DIENSTEN

Swedish Match probeert te allen tijde de kosten en risico's van de inkoop van goederen en diensten te minimaliseren en de voordelen daarvan te maximaliseren. Het Inkoopnetwerk (hierna: Inkoop) helpt deze doelstellingen te verwezenlijken en biedt ondersteuning bij de selectie van leveranciers, relaties met leveranciers en het in kaart brengen van alternatieven voor het aanbieden van goederen en diensten. Ook ziet Inkoop toe op de kwaliteit en efficiënte levering van goederen, apparatuur en diensten die aan Swedish Match worden geleverd.

Wij behandelen onze leveranciers en zakelijke contacten eerlijk en streven naar stabiele en duurzame relaties met leveranciers die onze ambities op het gebied van integriteit, maatschappij en milieu delen. Swedish Match heeft een [gedragscode voor leveranciers](#) ontwikkeld waarin wordt beschreven wat wij van onze leveranciers verwachten ten aanzien van integriteit, maatschappij en milieu. Swedish Match streeft ernaar de *gedragscode voor leveranciers* op te nemen in contractuele overeenkomsten met belangrijke leveranciers. Ook verwachten wij van hen dat zij hun toeleveranciers in kennis stellen van de vereisten in onze *gedragscode voor leveranciers*.

Inkoop moet in een vroeg stadium (bijvoorbeeld voordat gesprekken met potentiële leveranciers worden opgestart) worden geraadpleegd bij alle externe aankopen van goederen en/of diensten met een waarde van USD 25.000 (SEK 250.000) op jaarbasis. Daarnaast moet Group IT – ongeacht het bedrag – in een vroeg stadium te worden geraadpleegd, voordat gesprekken worden aangegaan met potentiële leveranciers van IT oplossingen en/of IT diensten. Group IT ondersteunt het inkoopproces door zeker te stellen dat IT-oplossingen en -diensten in overeenstemming zijn met het

beleid en de standaarden op het gebied van informatiebeveiliging en door het beheer van de informatie-technologie van Swedish Match en daaraan gerelateerde implementaties te optimaliseren en te waarborgen.

5.4.1 Inkoop van controlediensten anders dan de controle van de jaarrekening

Om de onafhankelijkheid van de accountant van Swedish Match te waarborgen (geconsolideerd of vennootschappelijk), gelden er beperkingen voor het aanstellen van accountants voor opdrachten die buiten het bestek van de controle van de jaarrekening vallen. Voor een dergelijke opdracht is voorafgaande goedkeuring door de CFO van de Groep vereist, in overeenstemming met de Richtlijnen voor Goedkeuring van Non-auditservices zoals aanbevolen door de Auditcommissie aan de

CFO van de Groep. Indien het honorarium voor de opdracht USD 50.000 of meer bedraagt, dient ook de Auditcommissie van de Raad van Bestuur vooraf toestemming te verlenen (behandeld door de CFO van de Groep).

Wat moet je doen?



- In een vroeg stadium inkoop raadplegen bij alle externe aankopen van goederen en/of diensten met een waarde van USD 25.000 (SEK 250.000) op jaarbasis. Group IT moet betrokken worden bij de inkoop van IT oplossingen en IT diensten ongeacht het daarmee gemoeide bedrag.
- Naleven van alle getekende en goedgekeurde overeenkomsten die van toepassing zijn.
- Contact opnemen met Inkoop als er problemen zijn met een leverancier of overeenkomst of als er aanwijzingen zijn dat een leverancier de geldende wetgeving of de contractuele verplichtingen niet naleeft.

Wat moet je niet doen?



- Onderhandelingen of uitgebreide besprekingen beginnen over toekomstige of potentiële transacties/overeenkomsten (boven de drempel) met (potentiële) leveranciers voordat Inkoop wordt geraadpleegd.
- Een overeenkomst sluiten of instemmen met afspraken met (potentiële) leveranciers voordat Inkoop wordt geraadpleegd.
- Een overeenkomst sluiten als je niet uitdrukkelijk gemachtigd bent om namens Swedish Match overeenkomsten te sluiten.
- Uitsplitsen van de in te kopen goederen of diensten over meerdere contracten om de waarde van elk contract zodanig te verlagen dat het drempelbedrag waarboven de goedkeuring van Inkoop nodig is, niet wordt gehaald.
- Afspraken over wederzijdse aankopen maken (compensatieaankopen). Swedish Match geeft geen voorrang aan leveranciers omdat ze eerder goederen of diensten van Swedish Match hebben ingekocht. Elke transactie/overeenkomst berust op de eigenschappen van het product of de dienst van de leverancier (wat betreft kwaliteit, prestatie, prijs en dergelijke).



5.5 BESCHERMING VAN HET VERMOGEN

Om de waarde van Swedish Match te beschermen is het belangrijk dat wij ons vermogen beschermen; het gaat hierbij zowel om de eigen bezittingen van Swedish Match als om geleasede of gehuurde activa. Hieronder vallen materiële en immateriële activa, zoals onroerend goed, machines, inventaris, IT-systemen en -apparatuur, octrooien, handelsmerken, kennis, vertrouwelijke bedrijfsgegevens en bedrijfsfondsen.

Bescherming van de bezittingen van Swedish Match houdt tevens in dat eigendommen met zorg worden behandeld, niet worden misbruikt, efficiënt worden beheerd en dat bij de aanschaf daarvan kostenbewust is gehandeld. Voor persoonlijk gebruik van de bezittingen van Swedish Match is voorafgaande toestemming nodig.

Opzettelijke misleiding om uit misbruik van bezittingen van Swedish Match direct of indirect een voordeel te behalen, ofwel fraude, is ten strengste verboden. Dergelijk misbruik omvat, maar is niet beperkt tot, diefstal of verduistering van fondsen, producten of materialen, ongewenst persoonlijk gebruik van apparatuur, faciliteiten en informatiedragers van Swedish Match, en valsheid in geschrifte. Swedish Match zal beschuldigingen of aanwijzingen van frauduleus gedrag terstond onderzoeken en maatregelen nemen.

Wees alert op het feit dat derden steeds vaker fraude proberen te plegen door zich voor te doen als Swedish Match medewerkers (of medewerkers van onze leveranciers/klanten) via telefoon of email verzoeken of andere middelen. Deze pogingen tot fraude betreffen veelal verzoeken om gelden over te maken of om Swedish Match procedures en regels te ontduiken. Als je een dergelijk verzoek ontvangt, waarschuw Groep IT Service Desk and informeer je direct leidinggevende onmiddellijk.

Swedish Match staat privégebruik van IT- of communicatieapparatuur toe, mits dat gebruik geen negatieve gevolgen heeft voor de onderneming. Hieronder wordt mede verstaan een ongunstige uitwerking op de dagelijkse productiviteit van de werknemer en/of het risico op negatieve beïnvloeding van Swedish Match appa-

raat, IT-infrastructuur (bijvoorbeeld systemen, bandbreedte of opslagcapaciteit), of reputatie. Dit betreft eveneens het benaderen van websites die aanstootgevend of illegaal materiaal bevatten, zoals racistische, pornografische of over illegale drugs. Swedish Match registreert en controleert de activiteiten op de IT- en communicatieapparatuur van de onderneming en zal direct actie ondernemen om indicaties van onjuist gedrag met betrekking tot IT of communicatieapparatuur te onderzoeken.

Wat moet je doen?



- Een vermoeden van schade aan IT-systemen of IT-gerelateerde cyberaanvallen/scams melden bij de IT Servicedesk.
- Indien je bezittingen van Swedish Match het gebouw van Swedish Match uit brengt, dien je deze tegen diefstal en misbruik te beschermen en tijdig te retourneren.
- Bij gebruik van eigendommen van Swedish Match, zoals bedrijfscomputers, de opslag van persoonlijke gegevens tot een minimum beperken.
- Er rekening mee houden dat je Swedish Match vertegenwoordigt als je gebruik maakt van e-mail, internet en door de onderneming beschikbaar gestelde mobiele apparatuur, en dat er op activiteiten wordt toegezien.
- Alle richtlijnen voor het gebruik en onderhoud van de apparatuur die je gebruikt en beheert (bijvoorbeeld leaseauto's) strikt naleven.

Wat moet je niet doen?



- Procedures omzeilen die zijn bedoeld om de bezittingen van Swedish Match te beschermen.
- Goedkeuring geven aan betaling van dubieuze facturen of betalingen naar dubieuze bankrekeningen.
- Producten, materialen, apparatuur of documenten van Swedish Match het gebouw van Swedish Match uit brengen zonder dat je zeker bent dat je hiertoe geautoriseerd bent.

5.6 VERTROUWELIJKE INFORMATIE

Vertrouwelijke informatie moet worden beschermd tegen dreigingen, zowel van binnenuit als buitenaf, of deze nu opzettelijk als onopzettelijk zijn en ongeacht formaat of medium en wijze van opslag, (no change needed) bewerking of doorgifte. Dreigingen kunnen bestaan uit ongeautoriseerde toegang tot informatie met als doel informatie te gebruiken, openbaar te maken of te wijzigen op een manier die schade kan toebrengen aan Swedish Match.

Openbare informatie met betrekking tot Swedish Match wordt via officiële kanalen en door aangewezen woordvoerders meege-deeld (zie paragraaf 5.9). Vrijwel alle overige gegevens die wij verzamelen, opslaan en produceren dienen als eigendomsrechtelijk beschermde informatie van de onderneming te worden beschouwd en mogen niet extern gedeeld worden anders dan waarvoor bedoeld en dan met de noodzakelijke beveiligingsmaatregelen. Voorbeelden van bedrijfsinformatie die vertrouwelijk beveiligd moeten worden zijn de administratie, bedrijfsplannen, marketingplannen, klantenlijsten, productrecepten, kennis, bedrijfs-geheimen, personeelsdossiers enz.

Als vertrouwelijke bedrijfsinformatie met externe partijen moet worden gedeeld is het van groot belang om de benodigde voorzorgsmaatregelen te treffen, waarbij duidelijk moet zijn dat de informatie niet verder mag worden verspreid en uitsluitend voor het beoogde doel kan worden gebruikt. Bedrijfsinformatie die vertrouwelijke informatie bevat moet altijd als zodanig worden gespecificeerd als deze met derden worden gedeeld. Onnodige uitwisseling van vertrouwelijke informatie is niet toegestaan en kan in bepaalde (no change needed) gevallen leiden tot individuele strafrechtelijke en civielrechtelijke aansprakelijkheid.

Als documenten met vertrouwelijke bedrijfsinformatie worden gedeeld of intern gepresenteerd, dan moeten zij altijd worden geclassificeerd als “vertrouwelijk” of “alleen voor intern gebruik”.

Alle werknemers vervullen een belangrijke rol bij de bescherming van vertrouwelijke en eigendomsrechtelijk beschermde bedrijfsinformatie van Swedish Match en van andere gevoelige informatie. Swedish Match heeft versleutelingstechnologie beschikbaar om onbedoelde openbaarmaking van vertrouwelijke informatie te voorkomen.

Wat moet je doen?



- Vertrouwelijke informatie alleen bekendmaken of doorgeven (intern of extern) als er een zakelijke noodzaak bestaat.
- Vertrouwelijke documenten beveiligen met een wachtwoord of encryptie als er met externe partijen wordt gecommuniceerd en bij bijzonder gevoelige informatie ook bij intern gebruik.
- Ervoor zorgen dat ontvangers van vertrouwelijke informatie ook weten dat de informatie vertrouwelijk is, bijvoorbeeld door een vertrouwelijk document als zodanig aan te merken.
- Bij twijfel je direct leidinggevende raadplegen of bepaalde informatie in aanmerking komt voor openbaarmaking of doorgifte.
- Alle wachtwoorden geheimhouden.
- Je computer en mobiele apparatuur vergrendelen als je die onbeheerd achterlaat.
- Direct Contact opnemen met de IT Servicedesk als er een risico bestaat dat vertrouwelijke of gevoelige informatie in verkeerde handen kan komen, zoals bij verlies van je mobiele apparaat of laptop of als je het vermoeden hebt dat er een poging is ondernomen tot e-mailfraude (phishing).

Wat moet je niet doen?



- Zonder toestemming vertrouwelijke informatie van Swedish Match bekendmaken aan andere medewerkers of externe personen.
- Vertrouwelijke of gevoelige informatie opslaan op een locatie die niet door Swedish Match gecontroleerd wordt, zoals door het doorsturen naar een privé email account of downloaden naar een privé computer.
- Weglopen van je bureau, gevoelige informatie open en bloot achterlatend zodat onbevoegden dit kunnen zien.
- Er gevoelig van uitgaan dat informatie niet vertrouwelijk is omdat die niet als zodanig is aangemerkt.
- Zonder gepaste toestemming en begeleiding externe partijen toegang verschaffen tot faciliteiten van Swedish Match.
- Oneigenlijk gebruikmaken van vertrouwelijke informatie die je hebt verkregen met als doel je persoonlijk belang te dienen of een indirect voordeel te verwerven.
- Tijdens openbare gelegenheden of op sociale media praten over bedrijfs informatie.

5.7 INTERNET VEILIGHEID (CYBER SECURITY)

De gegevens die we verwerken en de applicaties waarmee deze data communiceert zijn deel van onze bedrijfseigendommen en strategisch voor het succes van Swedish Match. De kosten van een gegevenslek zijn aanzienlijk. Ook is er een toename in gijzelingssoftware (ransomware) aanvallen. Gijzelingssoftware is een vorm van kwaadaardige software (malware) die de toegang tot je gegevens limiteert of blokkeert. De aanvaller vraagt losgeld aan het slachtoffer om je gegevens weer beschikbaar te maken.

Wat moet je doen?



- Wees alert als je je computer gebruikt, bijvoorbeeld voordat je klikt op een link in een email of website, gebruik geen USB sticks gebruikt die je toegestuurd zijn, want er bestaat altijd een kans dat deze schadelijk zijn en een virus bevatten.
- Indien aangekondigd, computer software updates toestaan voor het einde van je werkdag.
- Als je een computer virus vermoed, verbreek dan de verbinding van welk draadloos netwerk je verbonden bent, trekt eventuele netwerk kabels uit je computer en bel direct met IT Service Desk. Herstart je computer niet.

Wat moet je niet doen?



- Je wachtwoord niet beveiligen, het opschrijven, het doorgeven aan iemand anders of het opnieuw gebruiken op een website of IT systeem dat niet door Swedish Match wordt beheerd.
- Software installeren op je computer die niet door Swedish Match Group IT is goedgekeurd.
- Klikken op links in emails of websites als deze niet van een betrouwbare bron zijn.
- Verbinden van een niet-Swedish Match Group IT goedgekeurd apparaat aan het Swedish Match netwerk of IT systeem (dit betreft niet de aangewezen gasten netwerken).

De desktops, laptops en persoonlijke mobiele telefoons die door Swedish Match ter beschikking gesteld zijn, zijn kwetsbaar op de toegangspunten tot het Swedish Match netwerk. De operating systemen van de computers en mobiele telefoons bevatten firewalls en antivirus programma's om deze kwetsbaarheid te minimaliseren. Desondanks spelen alle medewerkers een rol in het verkleinen van de risico's voor een succesvolle internet veiligheidsaanval.

5.8 VOORKENNIS

Voorkennis is informatie die concreet is, die niet openbaar is gemaakt en die waarschijnlijk aanzienlijke gevolgen zou hebben voor de koers van het aandeel Swedish Match als deze openbaar gemaakt zou worden. Als je in het bezit bent van dergelijke informatie heb je voorkennis, ongeacht hoe je die kennis hebt verkregen.

Heb je voorkennis over Swedish Match, dan mag je namens jezelf of een ander geen aandelen Swedish Match (of andere financiële instrumenten die aan de koers van het aandeel Swedish Match gekoppeld zijn, met inbegrip van kapitaalverzekeringsproducten) kopen of verkopen. Bovendien is het niet toegestaan om iemand anders op basis van deze informatie aan te raden aandelen van Swedish Match te kopen of te verkopen.

Je mag voorkennis niet delen met andere medewerkers van Swedish Match tenzij dit met zakelijke redenen wordt omkleed. Ook mag je dergelijke informatie niet bekendmaken aan derden, waaronder vrienden of familie. Overtreding van de wetgeving inzake handelen met voorkennis kan individuele strafrechtelijke en civielrechtelijke aansprakelijkheid tot gevolg hebben. Raadpleeg het hoofd juridische zaken van de Groep (General Counsel) als je twijfelt of informatie waarover je beschikt als voorkennis kan worden aangemerkt.

Personen met leidinggevende verantwoordelijkheden binnen Swedish Match (d.w.z. alle leden van de Raad van Bestuur of het Group Management Team) mogen gedurende gesloten periodes geen enkele transactie uitvoeren, direct of indirect, voor eigen

rekening of voor rekening van een derde partij met betrekking tot aandelen Swedish Match. Leden van de Raad van Bestuur of het Group Management Team zijn onderworpen aan bepaalde wettelijk verplichte handelsrestricties, terwijl bepaalde andere medewerkers onderworpen kunnen zijn aan groepsbeginselen voor handelsrestricties tijdens gesloten periodes.

Wat moet je doen?



- Contact opnemen met het hoofd juridische zaken van de Groep (General Counsel) als je op ongeautoriseerde wijze (intern of extern) toegang hebt verkregen tot informatie die als voorkennis kan worden aangemerkt.
- Beseffen dat voorkennis niet alleen hoeft te bestaan uit financiële cijfers; andere voorbeelden zijn volume-ontwikkeling op totaalniveau, lopende overnames of desinvesteringen, grotere contracten met externe partijen enz.

Wat moet je niet doen?



- Familie, vrienden of anderen aanbevelen aandelen te kopen of verkopen, dan wel erop zinspelen dat het daarvoor een goed moment is, als je voorkennis hebt.

5.9 INTERNE EN EXTERNE COMMUNICATIE

Swedish Match houdt zich te allen tijde aan de geldende wet- en regeling op het gebied van communicatie en informatieverstrekking. Wij streven naar open, correcte en eerlijke communicatie, zowel intern als extern, met inachtneming van de voorschriften voor zorgvuldige bekendmaking van voorkennis (zie paragraaf 5.7) en de bescherming van onze vertrouwelijke bedrijfsinformatie (zie paragraaf 5.6), en met respect voor collega's en externe partijen.

Voor het voeren van een constructieve en productieve dialoog met de media, belanghebbende beleggers of soortgelijke externe partijen mogen uitsluitend aangewezen woordvoerders verklaringen afleggen namens Swedish Match Group of haar dochterondernemingen. De CEO, CFO, de SVP voor Investor Relations en de SVP voor Regulatory Affairs & Group Communications kunnen voor bepaalde soorten informatie of voor specifieke mediacontacten andere woordvoerders aanwijzen. Voor mededelingen waarvan redelijkerwijs kan worden verwacht dat ze gevolgen hebben voor de aandelenkoers is voorafgaande toestemming van de CEO nodig.

Eenieder is verantwoordelijk voor en aanspreekbaar op zijn of haar eigen interne en externe communicatie. Werknemers stellen zich ten opzichte van Swedish Match professioneel, beleefd, bedachtzaam en loyaal op wanneer zij zich tegenover collega's, zakenpartners, vrienden of andere externe partijen uiten over aangelegenheden die in verband kunnen worden gebracht met Swedish Match of de bedrijfsactiviteiten van Swedish Match. Dit geldt voor zowel mondelinge als schriftelijke communicatie door

middel van e-mailberichten, traditionele media of sociale media (Facebook, Twitter, Instagram).

Conform deze beginselen mogen op interne of externe sociale media geen berichten met betrekking tot Swedish Match worden gepubliceerd:

- waarvan waarschijnlijk is dat ze door anderen als provocerend, agressief of aanstootgevend worden ervaren;
- die van racistische, seksistische, seksueel expliciete, kwetsende of anderszins afkeurenswaardige aard zijn;
- die scheldwoorden of andere aanstootgevende taal bevatten;
- waarmee de wet wordt overtreden of onrechtmatige activiteiten in strijd met onder andere auteursrechten, mededingingsrecht en anti-trustvoorschriften worden vergoelikt of gestimuleerd;
- waarin voorkennis of vertrouwelijke informatie is opgenomen;
- waarin iemand zich als een andere persoon voordoet;
- waarin activiteiten worden beschreven of gestimuleerd die de veiligheid of het welzijn van anderen in gevaar kunnen brengen.

Werknemers die tegenover buitenstaanders opmerkingen maken die mogelijk met Swedish Match of haar zakelijke activiteiten in

verband kunnen worden gebracht, dienen voorzichtigheid te betrachten en duidelijk te maken dat deze opmerkingen op persoonlijke titel zijn gemaakt en niet de mening of visie van Swedish Match of de leiding van Swedish Match vertegenwoordigen.

Wat moet je doen?



- Contact opnemen met een daartoe bevoegde woordvoerder van Swedish Match als media, beleggers of dergelijke externe partijen je benaderen.
- Ervoor zorgen dat alle relevante goedkeuringen zijn verkregen alvorens materiaal openbaar te maken.
- Professioneel, beleefd en respectvol communiceren met anderen.
- Het hoofd van je bedrijfsonderdeel proactief in kennis stellen van activiteiten waarvan je vermoedt dat ze media-aandacht zullen trekken.

Wat moet je niet doen?



- Informatie zonder uitdrukkelijke toestemming openbaar maken.
- Zonder toestemming namens Swedish Match spreken met media of partijen uit soortgelijke hoek.

5.10 BETROUWBAARHEID VAN DOCUMENTEN EN VERSLAGEN

In het kader van de bedrijfsvoering neemt Swedish Match voortdurend beslissingen op basis van uiteenlopende informatiebronnen binnen de organisatie. Om op het juiste moment de juiste beslissingen te kunnen nemen, moet de informatie correct, volledig en tijdig zijn. Een groot deel van de informatie wordt ook gebruikt door beleggers, leveranciers, afnemers, consumenten, politieke belanghebbenden, overheidsinstanties en andere belangengroepen, die de zekerheid willen dat de door Swedish Match gepubliceerde informatie klopt. De betrouwbaarheid van Swedish Match staat of valt met de juistheid van de gegevens. Als gegevens niet kloppen, kan dat bovendien leiden tot gerechtelijke vervolging.

Verantwoorde processen en controlemaatregelen dienen opgezet en in stand gehouden te worden om te waarborgen dat gegevens juist zijn en tijdig worden geregistreerd en gerapporteerd. De informatie heeft betrekking op financiële transacties, omzet, kosten, onderzoeksresultaten, verkoopstatistieken, productiegegevens, cijfers over de duurzaamheidsfocusgebieden, rapportage van ingrediënten en een scala van andere kritieke gegevens. Aan de registratie van al deze gegevens leveren wij allen een bijdrage.

Wat moet je doen?



- Ervoor zorgen dat je volledig op de hoogte bent van de verslagleggingsvereisten die onder jouw verantwoordelijkheid vallen.
- Ervoor zorgen dat alle transacties naar behoren zijn geautoriseerd en door toereikende documentatie, zoals betalingsverzoeken, worden onderbouwd.
- De afdeling administratie tijdig inlichten over transacties die opgenomen dienen te worden in de jaarrekening, bijvoorbeeld de toerekening van gemaakte kosten die nog niet zijn gefactureerd. Vraag in geval van twijfel de afdeling administratie om advies.
- Betalingen van facturen tijdig bevestigen en goedkeuren.
- Volledig samenwerken met zowel interne als externe auditteams om tijdige en juiste auditprocessen te waarborgen.

Wat moet je niet doen?



- Bij registratie het ware karakter van een gebeurtenis of transactie verborgen houden of verdoezelen bijvoorbeeld door middel van onjuiste gegevens in de salarisadministratie, goedkeuring van ongeldige facturen of ondeugdelijke kostenrubricering, onderzoeksgegevens enz.
- Veronachtzamen van externe of interne verslagleggingseisen.

5.11 JURIDISCHE KWESTIES

Werknemers dienen te allen tijde de juridische afdeling te raadplegen over kwesties die waarschijnlijk gepaard gaan met juridische risico's, kunnen leiden tot significante verplichtingen voor Swedish Match of verband houden met de bescherming van rechten van intellectueel eigendom. Tenzij de juridische afdeling met betrekking tot vraagstukken van welke aard dan ook schriftelijk specifiek afstand van rechten heeft gedaan, dient je contact op te nemen met je juridische afdeling over de volgende zaken:

- contractuele kwesties;
- marketingkwesties van juridische aard;
- kwesties in verband met mededingingsrecht en beperkingen op invoer/uitvoer;
- geschillen die kunnen leiden tot rechtszaken;
- registratie van intellectuele-eigendomsrechten (octrooien, handelsmerken, modellen, domeinnamen);
- corporate governance en veranderingen in de juridische structuur van Swedish Match;
- beslissingen over verzoeken van autoriteiten;
- kwesties die gepaard gaan met aanzienlijke risico's en/of waarden die buiten het bestek van de dagelijkse bedrijfsactiviteiten vallen;
- aanstellen van externe juridisch adviseurs.

Wat moet je doen?



- Je juridische afdeling raadplegen als je twijfelt of een handeling gepaard gaat met een rechtsrisico.
- Alle schriftelijke overeenkomsten voor archivering aan je juridische afdeling zenden.

BEGRIPSBEPALINGEN

6. BEGRIPSBEPALINGEN

BEDRIJFSONDERDEEL	Een van de volgende onderdelen: Lights Division, Europe Division, SMD Logistics, US Division en Corporate Functions.
BELEID “ALLEEN VOLWASSENEN”	Beleid van Swedish Match op grond waarvan alle producten die tabak en nicotine bevatten uitsluitend mogen worden verkocht aan volwassenen, uitgaande van de wettelijke tabaksleeftijd in elke markt als de wettelijke tabaksleeftijd in een markt lager is dan 18 jaar, dan houdt Swedish Match zich aan het beleid voor 18 jaar en ouder. Dit betekent dat we onze direct marketing, advertenties en promoties van tabak en nicotinehoudende producten niet richten op personen onder de 18 jaar of de wettelijke tabaksleeftijd als deze hoger is.
BELANGENVERSTRENGELING	Zakelijke handelingen en persoonlijke relaties die het oordeel of de handelingen van werknemers beïnvloeden of lijken te beïnvloeden bij het nemen van beslissingen in het belang van Swedish Match.
CORRUPTIE	Het misbruiken van bevoegdheden voor persoonlijk gewin. Bijvoorbeeld het op onrechtmatige of onoorbare wijze aanbieden, geven, vragen om of aanvaarden van voordelen of gunsten.
ECO-EFFICIËNTIE	Minimalisering van milieuschade gekoppeld aan maximalisering van de efficiëntie in al onze productieprocessen.
FRAUDE	Opzettelijke misleiding om uit misbruik van bezittingen van Swedish Match of door manipulatie van de jaarrekening direct of indirect een voordeel te behalen.
GESLOTEN PERIODE	Een periode die 30 kalenderdagen vóór de aankondiging van een kwartaalbericht, halfjaarbericht of jaarverslag aanvangt.
GROOTOUDERBEGINSEL	Het beginsel dat een beslissing niet alleen moet worden goedgekeurd door de leidinggevende die de beslissing neemt maar ook door zijn of haar direct leidinggevende.
KLOKKENLUIDER	Een op het intranet van Swedish Match geplaatste knop waarmee vermeende schendingen van de gedragscode kunnen worden gemeld.

NAASTE FAMILIE	Echtgeno(o)t(e); partner; ouder; stiefouder; kind, stiefkind, broer of zus; schoonmoeders en schoonvaders; schoonzons en schoondochters; en zwagers en schoonzussen.
OMKOPING	Dit wordt gedefinieerd door de geldende wetgeving, maar omvat algemeen het geven/beloven/aanbieden van of het verzoeken om/accepteren van/het accepteren van een belofte tot betalingen, geschenken of andere onrechtmatige of onethische voordelen om zakelijke of overheidsbeslissingen te beïnvloeden.
PERSOONLIJKE GEGEVENS	Deze term wordt gedefinieerd door de geldende wetgeving, maar verwijst vaak naar informatie die betrekking heeft op een geïdentificeerd of identificeerbaar individu zoals een consument of een medewerker. Voorbeelden van persoonlijke gegevens zijn naam, persoonsnummer, contactgegevens, gegevens met betrekking tot gezondheid en andere aan medewerkers gerelateerde informatie.
VERBODEN PARTIJ	Werknemers en leden van de Raad van Bestuur, leden van hun naaste familie, goede vrienden of ondernemingen of maatschappen die eigendom zijn van of beheerd worden door deze personen, alsmede houders van meer van 5% van de aandelen van Swedish Match AB.
VOORKENNIS	Voorkennis is informatie die concreet is, die niet openbaar is gemaakt en die waarschijnlijk aanzienlijke gevolgen zou hebben voor de koers van het aandeel Swedish Match als deze openbaar gemaakt zou worden.
WITWASSEN	Het uitvoeren van transacties om de herkomst van illegaal geld te verbergen met het doel om het illegaal verkregen vermogen te kunnen besteden en investeren door het als legaal geld in te brengen in het reguliere handelsverkeer.