



\*\*\*  
Swedish Match.

# ADFÆRDSKODEKS





# HILSEN FRA DEN ADMINISTRERENDE DIREKTØR

## KÆRE KOLLEGER

Swedish Match har store ambitioner. Vores vision er en verden uden cigaretter. Kernen i vores virksomhed er at tilbyde forbrugere af tobaksvarer alternative produkter af høj kvalitet. Arbejdet med at realisere virksomhedens vision udgør både en stor forretningsmulighed og et vigtigt bidrag til samfundet. Vi kan i stor udstrækning bidrage til et bedre helbred i befolkningen ved at tilbyde produkter, som er anerkendt som mindre farlige alternativer til cigaretter.

For at få succes som virksomhed skal vi både handle ansvarligt og være effektive. Vi skal tænke langsigtet, men handle hurtigt. Det er ved at være bevidste om, hvordan vi agerer og interagerer i det løbende arbejde, at vi former fremtiden. Vi skal alle handle med integritet og respekt og være konsekvente, når vi skal følge gældende love og bestemmelser. Adfærdskodekset indeholder de vigtigste retningslinjer for, hvordan vi driver vores virksomhed, men det er ikke muligt at beskrive hver eneste lov, bestemmelse eller forordning, som gælder for netop dig. Der kan være situationer, hvor adfærdskodekset ikke angiver særlige principper eller retningslinjer, og i sådanne tilfælde skal du handle i overensstemmelse med ånden i adfærdskodekset. Hvis der er forskelle mellem adfærdskodekset og den nationale lovgivning, skal du, i det omfang, det er muligt i henhold til loven, følge de strengeste forskrifter.

Adfærdskodekset er et supplement til vores kerneværdier Passion, Ejerskab, Innovation og Kvalitet (Passion, Ownership, Innovation, Quality), og det hjælper os således med altid at udvise god dømmekraft. Hvis du stilles over for et vanskeligt

etisk spørgsmål og er usikker på, om noget er rigtigt eller forkert eller i strid med adfærdskodekset, anbefaler jeg, at du stiller dig selv nedenstående spørgsmål. Hvis du svarer "nej" til nogen af disse spørgsmål, bør du træffe foranstaltninger.

- Er det lovligt, og er det tilladt i henhold til adfærdskodekset?
- Er det nødvendigt, at jeg gør dette?
- Vil jeg føle mig godt tilpas med, at min adfærd eller min beslutning bliver alment kendt?
- Er det etisk korrekt, og føles det etisk forsvarligt for mit eget vedkommende?

Vi skal alle medvirke til at realisere vores vision, og vi bærer alle et ansvar for, at vi driver vores virksomhed på en etisk og ansvarlig måde. Tøv ikke med at træffe passende foranstaltninger, og sig fra, hvis du opdager en situation, som ikke følger retningslinjerne i adfærdskodekset. Der er mange forskellige personer, som du kan kontakte. Du kan tale med din nærmeste chef, en anden passende overordnet, eller du kan benytte whistleblowerfunktionen, der er beskrevet på intranettet. Du kan være helt sikker på, at din uro vil blive opfattet med største alvor, og at din anmeldelse behandles med respekt.

Stockholm, den 13. februar 2019

Lars Dahlgren

Koncernchef og administrerende direktør

# INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>1 INDLEDNING</b>	<b>4</b>		
1.1 Hvorfor har vi et adfærdskodeks?	4	3.5 Gaver, lån og repræsentation	17
1.2 Hvem skal følge kodekset?	4	3.6 Retfærdig konkurrence	18
1.3 Hvad er mit ansvar?	4	3.7 Integritetsbeskyttelse	18
1.4 Hvad sker der, hvis jeg overtræder kodekset?	5	3.8 Markedsføring	19
1.5 Hvordan og til hvem anmelder jeg en eventuel overtrædelse af kodekset?	5	3.9 Politisk aktivitet og betalinger	20
1.6 Hvad sker der, når man har foretaget en anmeldelse?	5	3.10 Samfundsengagement	20
<b>2 VORES MEDARBEJDERE: Praxis vedrørende ansættelser og arbejdsforhold</b>	<b>8</b>	<b>4 VORES MILJØ: Praxis og interne rutiner</b>	<b>22</b>
2.1 Ikke-diskrimination og retfærdig behandling	9	<b>5 VORES ARBEJDE OG VORES ARBEJDSPLADS: Praxis og vigtige rutiner</b>	<b>25</b>
2.2 Arbejdstider, lønforhold og aftaler (ansættelsesvilkår)	9	5.1 Arbejds miljø og -sikkerhed	26
2.3 Foreningsfrihed og ret til kollektiv overenskomst	11	5.2 Kompetenceudvikling og håndtering af dygtige medarbejdere	28
2.4 Børnearbejde	11	5.3 Forretningsrejser	28
2.5 Tvangsarbejde eller obligatorisk arbejde	11	5.4 Indkøb af varer og tjenester	29
2.6 Bedstefar-princippet og godkendelse fra den lokale HR-afdeling	11	5.5 Beskyttelse af selskabets aktiver	30
<b>3 VORES FORRETNINGSFORBINDELSER: Etisk virksomhedspraxis</b>	<b>13</b>	5.6 Fortrolige oplysninger	31
3.1 Interessekonflikter	14	5.7 Cybersikkerhed	32
3.2 Eksportkontrol og sanktioner	16	5.8 Insiderhandel	32
3.3 Bekæmpelse af korruption og bestikkelse	16	5.9 Intern og ekstern kommunikation	33
3.4 Foranstaltninger mod hvidvask	17	5.10 Pålidelighed i registrering og rapporter	34
		5.11 Juridiske spørgsmål	34
		<b>6 ORDLISTE</b>	<b>35</b>

# 1. INDLEDNING

## 1.1 HVORFOR HAR VI ET ADFÆRDSKODEKS?

Dette adfærdskodeks ("kodeks") fastsætter Swedish Match' og samtlige medarbejders ansvar for, at virksomheden drives på en ansvarlig måde i henhold til love og forordninger. En sund og etisk virksomhedspraksis er en forudsætning for, at vi kan udvikle og opretholde en konkurrencedygtig virksomhed på langt sigt. Dette er også vigtigt for omverdenens syn på Swedish Match.

Kodeksset giver retningslinjer i forbindelse med etiske dilemmaer og gråzoner i dit løbende arbejde. I kodeksset finder du adfærdsprincipper med praktisk vejledning og eksempler på, hvordan vi lever op til principperne. Tanken med eksemplerne under rubrikkerne "Du skal" og "Du må ikke" i kodeksset er at give dig en ide om, hvordan du skal tænke og agere, og de er således ikke udtømmende.

Hvis du har spørgsmål til, hvordan du skal fortolke kodeksset eller håndtere en specifik situation, som omtales i kodeksset, kan du kontakte din virksomheds juridiske afdeling eller HR-afdeling for at få vejledning og hjælp til at håndtere sådanne situationer korrekt. Understregede ord forklares nærmere i afsnit 6 (Ordliste) i slutningen af dokumentet.<sup>1</sup>

## 1.2 HVEM SKAL FØLGE KODEKSET?

Kodeksset gælder for alle medarbejdere i Swedish Match-koncernen, uanset arbejdsplads eller position. Personer, som ikke er ansat af Swedish Match, men som i praksis agerer, som om de var det, (personer, som repræsenterer Swedish Match via konsulentaf-

taler eller lignende), skal også følge kodeksset.<sup>2</sup> Chefer og arbejdsledere har visse yderligere forpligtelser i henhold til kodeksset og skal sikre, at kodeksset implementeres i organisationen.

Virksomheder, hvori Swedish Match har en væsentlig ejerinteresse (såsom joint ventures eller associerede selskaber) forventes at drive deres virksomhed i tråd med kodekssets hensigt og dets primære retningslinjer. Dette gælder også andre samarbejdspartnere såsom leverandører, forhandlere og konsulenter.

## 1.3 HVAD ER MIT ANSVAR?

### 1.3.1 Medarbejdernes ansvar

Når du arbejder i Swedish Match, påtager du dig at følge såvel kravene i kodeksset som globale og nationale principper, processer og politikker, der gælder for din ansættelse og dit arbejde. Det er dit personlige ansvar at sikre, at din ageren er i overensstemmelse med både kodekssets ordlyd og dets hensigt.

### Du skal

- Sikre dig, at du har sat dig ind i og forstår kodeksset fuldstændigt. Bede om råd, hvis noget er uklart.
- Sørge for, at du virkelig forstår gældende globale og nationale principper, processer og politikker.
- Gøre opmærksom på, om kodeksset overholdes eller overtrædes, det er både din ret og din pligt. Du behøver ikke være direkte påvirket af eller involveret i en situation for at gøre opmærksom på den.

### 1.3.2 Chefernes ansvar (de, som leder andre)

Hvis du er chef med personaleansvar, skal du træffe de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at de medarbejdere, som du leder, har kendskab til, forstår og overholder de standarder, der følger af kodeksset.

### Du skal

- Altid foregå med et godt eksempel ved at lede i henhold til kodeksset.
- Fremme et arbejdsmiljø, som tilskynder medarbejderne til at agere i henhold til kodeksset.
- Kommunikere og understrege kodekssets ordlyd og hensigt over for medarbejderne.
- Sørge for, at dine medarbejdere forstår alle afsnit i kodeksset.
- Sørge for, at kodeksset er tilgængeligt for dem, som ikke har adgang til intranettet.
- Hurtigt besvare medarbejdernes spørgsmål om adfærd, anbefale passende foranstaltninger og søge yderligere assistance, hvis det er nødvendigt.

<sup>1</sup> Den danske tekst er en oversættelse af den engelske originaltekst. Hvis der forekommer uoverensstemmelser mellem de forskellige sprogversioner, er det den engelske version, der er gældende.

<sup>2</sup> Det påhviler den person, som er ansvarlig for eksternt personale, sammen med HR at vurdere og bestemme, hvilke personer der ikke er ansat af Swedish Match, som alligevel skal følge kodeksset eller visse dele af kodeksset.

## 1.4 HVAD SKER DER, HVIS JEG OVERTRÆDER KODEKSET?

Overtrædelse af kodekset tages altid meget alvorligt og kan føre til disciplinære foranstaltninger, som efterfølgende kan medføre opsigelse af ansættelsesforholdet. Derudover kan lovovertredelse(r) medføre bøder, fængselsstraf eller civil retssag.

## 1.5 HVORDAN OG TIL HVEM ANMELDER JEG EN EVENTUEL OVERTRÆDELSE AF KODEKSET?

Vær opmærksom på de retningslinjer, som forefindes i kodekset, ikke bare direkte i din egen afdeling, men også i kontakterne til andre ansatte eller eksterne kunder, leverandører eller samarbejdspartnere.

Vi har alle et ansvar for at sige til, hvis vi opdager en ageren eller en situation, som ikke er forenelig med kodekets retningslinjer. Ved anmeldelse eller indberetning af en mistanke om overtrædelse af kodekset kan du kontakte en af følgende personer:

- Din chef eller arbejdsleder
- Din chefs nærmeste chef ("bedstefar-princippet")
- Chefen for din operative enhed
- HR-chefen inden for din operative enhed

- Chefen for juridisk afdeling inden for din operative enhed
- Chefen for Group Legal Affairs (chefjuristen)

**I en situation, hvor du mener at have opdaget en alvorlig overtrædelse af kodekset, skal du kontakte chefjuristen direkte. Du kan være helt sikker på, at din henvendelse vil blive betragtet med stor alvor, og at du vil blive behandlet med respekt.**

### 1.5.1 Whistleblower-funktionen

Du kan også foretage en anonym anmeldelse via whistleblower-funktionen, som er tilgængelig på vores intranet. Vi opfordrer dig i så fald til at angive kontaktoplysninger, da det gør det muligt for dig at svare på opfølgende spørgsmål i tilslutning til anmeldelsen. Yderligere information om, hvordan man anvender whistleblower-funktionen, findes på intranettet.

## 1.6 HVAD SKER DER, NÅR MAN HAR FORETAGET EN ANMELDELSE?

Alle mistanker om overtrædelser af kodekset tages alvorligt og vil blive håndteret på passende måde. Hvis du foretager en

anmeldelse, vil Swedish Match og den person, som har modtaget din anmeldelse, gøre alt, hvad de kan, for at beskytte din identitet. Vi tolererer ikke chikane, repressalier eller mobning, og vi beskytter indblandede personers rettigheder og anseelse. Dette omfatter både den person, som i god tro anmelder en opfattet overtrædelse, og den/de anmeldte personer. Falske anklager eller anklager, som ikke foretages i god tro, kan på tilsvarende måde medføre disciplinære foranstaltninger.

Samtlige chefer eller arbejdsledere, som modtager en anmeldelse, har ansvar for, at der træffes umiddelbare og passende foranstaltninger med hensyn til alle mistænkte overtrædelser af kodekset. Chefer og arbejdsledere har pligt til omgående at indberette samtlige anmeldelser til chefen for Group Legal Affairs (chefjuristen).

Medmindre ekstraordinære forhold ikke tillader dette, vil anmelderen få information om resultatet af en eventuel undersøgelse og de deraf følgende foranstaltninger.





## SÅDAN IMPLEMENTERER VI OG FØLGER OP PÅ KODEKSET



- Den administrerende direktør for Swedish Match har det overordnede ansvar for kodekset og sikrer, at det gennemgås med jævne mellemrum, og at eventuelle ændringer godkendes af selskabets bestyrelse.
- Kodekset er tilgængeligt på en række sprog via internettet. Ved hjælp af værktøj som e-learning sikrer vi en bred forståelse for indholdet.
- Samtlige chefer skal sørge for, at deres medarbejdere forstår kodekset, og at kodekset anvendes efter hensigten.
- Afdelingen for intern revision følger op på implementering og efterlevelse af kodekset.

**SWEDISH MATCH RESPEKTERER VIRKSOMHEDENS MEDARBEJDERE OG DERES MENNESKERETTIGHEDER OG STØTTER INTERNATIONALE KONVENTIONER OG RETNINGSLINJER VEDRØRENDE MENNESKERETTIGHEDER, UANSET HVOR SELSKABET DRIVER VIRKSOMHED.**



# 2. VORES MEDARBEJDERE

## Praksis vedrørende ansættelser og arbejdsforhold

Swedish Match respekterer virksomhedens medarbejdere og deres menneskerettigheder og støtter internationale konventioner og retningslinjer vedrørende menneskerettigheder, uanset hvor selskabet driver virksomhed. Selskabets politik med hensyn til menneskerettigheder og ansættelsespraksis er baseret på national og international arbejdsret samt anbefalet praksis og anbefalede retningslinjer.<sup>3</sup>

- Vi respekterer, støtter og overholder til fulde internationale menneskerettigheder og international arbejdsret.
- Vi arbejder for at opretholde en arbejdsplads, som er fri for chikane og diskrimination.
- Vi træffer ansættelsesrelaterede beslutninger på grundlag af objektive og ikke-diskriminerende kriterier.
- Vi accepterer ikke børnearbejde eller nogen form for tvangs- eller obligatorisk arbejde, slaveri eller tortur.
- Vi respekterer alle medarbejders ret og frihed til at tilslutte sig eller stifte (ikke-voldelige) foreninger eller samfund.

<sup>3</sup> De internationale konventioner og retningslinjer, som sigtes til her, er FN's Konvention om Menneskerettigheder, FN's Konvention om Barnets Rettigheder, de otte centrale ILO-konventioner (nr. 87, 98, 29, 105, 100, 111, 138 og 182) samt OECD's Retningslinjer for Multinationale Virksomheder.



## 2.1 IKKE-DISKRIMINATION OG RETFÆRDIG BEHANDLING

Swedish Match respekterer retten til en ikke-diskriminerende arbejdsplads, uden chikane og diskrimination på grund af race, nationalitet, etnisk eller socialt tilhørsforhold, alder, religion, politiske anskuelser, køn, seksuel orientering eller identitet, familiesituation eller civilstand, graviditet eller funktionsnedsættelse. Vi tolererer ikke arbejdsforhold eller behandling af medarbejdere, som strider mod international lov og praksis. Samtlige medarbejdere skal behandles og behandle andre med respekt og værdighed. Fysisk og verbal chikane eller ulovlige trusler tolereres ikke.

Medarbejderne skal gives ikke-diskriminerende og lige muligheder baseret på objektive kriterier såsom kompetencer, erfaring og resultater – og dette skal være en rettesnor for ansættelsesrelaterede beslutninger, herunder rekruttering, forfremmelse, udnævnelse, uddannelse og kompetenceudvikling samt lønforhold og opsigelse. Når det er tilladt i henhold til loven, kan Swedish Match bestræbe sig på at afhjælpe en ubalance i arbejdsstyrkens mangfoldighed gennem proaktive retningslinjer for rekruttering og uddannelse.

### Du skal



- Behandle alle med samme respekt og værdighed, som du selv forventer fra andre.
- Sikre, at alle ansættelsesrelaterede beslutninger alene baseres på kvalifikationer og virksomhedskriterier.

### Du må ikke



- Tolerere diskrimination i nogen form.
- Opføre dig på en måde, som kan opfattes anstødelig, krænkende, nedladende, ondskabsfuld eller ydmygende.

## 2.2 ARBEJDSSTIDER, LØN OG AFTALER (ANSÆTTELSESVILKÅR)

Swedish Match skal følge gældende lovgivning, aftaler og branchestandarder med hensyn til arbejdstider, lønforhold og ansættelsesaftaler.

Selskabet er bevidst om retten til og behovet for hvile og fritid. Bortset fra i begrænsede perioder må medarbejdere ikke være tvunget til som standard at arbejde i over 48 timer om ugen eller at have en total arbejdsuge på over 60 timer (inklusive overtid). Medmindre der er tale om ekstraordinære omstændigheder, har medarbejderne ret til mindst én fridag i løbet af hver periode på syv dage.

Swedish Match baserer lønsatserne på nationale bestemmelser, branchestandarder eller kollektive overenskomster. Swedish Match følger den lovbestemte minimumsløn for hvert land, hvor selskabet driver virksomhed. Alle andre typer af personalegoder og lønninger, der er fastsat i lovgivningen, skal betales. Ansættelsesaftaler skal forhandles på korrekt måde og overholdes både af Swedish Match og den ansatte.



“Swedish Match respekterer retten til en ikke-diskriminerende arbejdsplads uden chikane og diskrimination på grund af race, nationalitet, etnisk eller socialt tilhørsforhold, alder, religion, politiske anskuelser, køn, seksuel orientering eller identitet, familiesituation eller civilstand, graviditet eller funktionsnedsættelse.”



## 2.3 FORENINGSFRIHED OG RET TIL KOLLEKTIV OVERENSKOMST

Swedish Match er bevidst om og respekterer medarbejdernes ret og frihed til at tilslutte sig eller stifte (ikke-voldelige) foreninger eller samfund samt deres ret til kollektiv overenskomst. Ingen medarbejdere må opsiges, diskrimineres, chikaneres, modtage trusler eller repressalier, på grund af at de udøver disse rettigheder. Swedish Match skal fremme en åben kommunikation og et direkte engagement mellem medarbejdere og ledelse i de tilfælde, hvor foreningsfrihed eller ret til kollektiv overenskomst begrænses af lovgivningen.

## 2.4 BØRNEARBEJDE

Swedish Match respekterer børns rettigheder, inklusive retten til uddannelse, retten til hvile og fritid samt barnets ret til at få sine grundlæggende behov tilgodeset, i overensstemmelse med FN's Børnekonvention, artikel 32.1. Swedish Match hverken bidrager til eller tolererer ulovlig ansættelse eller ulovlig udnyttelse af børn blandt sine medarbejdere og/eller på sine anlæg. Vi accepterer ikke børnearbejde nogen steder i vores værdikæde, og vores langsigtede mål er helt at eliminere børnearbejde i værdikæden.

Mindstealderen for adgang til arbejde bør ikke være lavere end alderen for afslutning af den obligatoriske skolegang, hvilket generelt er 15 år, eller 14 år ifølge undtagelserne for udviklingslande (ILO-konvention nr. 138). Hvis relevant national lovgivning angiver en højere alder, skal denne alder gælde. Arbejde, der kan være risikabelt eller skadeligt for børns helbred samt for deres fysiske, mentale, sjælelige, moralske eller sociale udvikling,

eller som hindrer barnets uddannelse, skal ikke udføres af børn mellem 15 og 18 år (ungarbejdere). Når der er tale om familielandbrug, må et barn kun hjælpe til på sin families gård, under forudsætning af at det er let arbejde, og at barnet er mellem 13 og 15 år eller over mindstealderen for let arbejde, som fastsættes i landets love, afhængigt af hvad der beskytter barnet bedst.

Swedish Match er bevidst om, at spørgsmålet om børnearbejde i forbindelse med dyrkning af tobak er kompliceret, og at det kræver engagement både fra selskabet selv og fra interessenter såsom avlere, leverandører, myndigheder og andre producenter. Som producent af tobaksprodukter samarbejder Swedish Match med leverandører og branchepartnere for at sikre, at spørgsmålet tages op med det formål at eliminere børnearbejde inden for tobaksdyrkning og arbejde på at forhindre forekomsten af børnearbejde.

### Du skal



- Sikre, at du forstår kravene vedrørende mindstealder og ungarbejdere i henhold til gældende lovgivning og internationale konventioner, inden du overvejer at ansætte en person under 18 år.

## 2.5 TVANGSARBEJDE ELLER OBLIGATORISK ARBEJDE

Alle medarbejdere er frivilligt til stede. Swedish Match må ikke bidrage til eller støtte nogen form for tvangs- eller obligatorisk arbejde, det vil sige arbejde, hvor medarbejderne holdes fangne eller fastbundne. Selskabet kræver ingen form for deponering og konfiskerer ikke legitimationsdokumenter fra medarbejdere. Medarbejderne har fuld frihed til at opsiges deres ansættelse i overensstemmelse med den opsigelsesperiode, som kræves i henhold til loven eller aftaler.

## 2.6 BEDSTEFAR-PRINCIPPET OG GODKENDELSE FRA DEN LOKALE HR-AFDELING

For at sikre korrekte, objektive og økonomisk sunde ansættelsesrelaterede beslutninger, inklusive rekruttering, forfremmelse, udnævnelse og lønforhold samt opsigelse, skal alle sådanne beslutninger godkendes af den lokale HR-afdeling og i overensstemmelse med bedstefar-princippet. Dette princip indebærer, at beslutningen skal godkendes både af den chef, der træffer beslutningen, og af hans eller hendes nærmeste chef.

### Du skal



- Sørge for at involvere og opnå godkendelse fra både den lokale HR-afdeling og i henhold til bedstefar-princippet ved alle ansættelsesrelaterede beslutninger. Denne rutine gælder beslutninger vedrørende rekruttering, forfremmelse, udnævnelse og kompetenceudvikling samt løn- og opsigelsesforhold.



**VI OPBYGGER RELATIONER GENNEM ÆRLIGHED OG INTEGRITET, OG VI RESPEKTERER GÆLDENDE LOVE OG FORORDNINGER I DE LANDE, HVOR VI DRIVER VIRKSOMHED.**

# 3. VORES FORRETNINGS- FORBINDELSER:

## Etisk virksomhedspraksis

Swedish Match arbejder for at opretholde en sund forretningsetik i samtlige forretningsenheder og relationer til interessenter, både inden for egen virksomhed og over for eksterne partnere. Vi opbygger relationer gennem ærlighed og integritet, og vi respekterer gældende love og forordninger i de lande, hvor vi driver virksomhed.

- Vi handler altid på en måde, som ikke er i modstrid med Swedish Match' interesser.
- Vi deltager ikke i bedrageriske eller korrupte metoder.
- Vi accepterer intet, som kunne opfattes som at give, tilbyde eller modtage bestikkelse.
- Vi sikrer, at relationer med myndigheder og andre udenforstående parter prægtes af åbenhed og gennemsigtighed.
- Vi behandler vores kunder, leverandører og forretningskontakter korrekt.
- Vi tilskynder lokale virksomheder og dissers medarbejdere til at bidrage positivt til de samfund, hvor de har deres virke.
- Vi støtter fri og sund konkurrence og følger konkurrencelovgivningen på alle områder.
- Vi markedsfører vores produkter over for kunder og forbrugere på en lovlig og ansvarlig måde.

### 3.1 INTERESSEKONFLIKTER

Swedish Match respekterer sine medarbejderes integritet. Medarbejderne skal dog agere i Swedish Match' bedste interesse og varetage deres private anliggender på en måde, som ikke er i modstrid med eller ser ud til at være i modstrid med Swedish Match' interesser.

Der foreligger en interessekonflikt, når dine personlige interesser påvirker eller risikerer at påvirke din dømmekraft, din objektivitet eller din uafhængighed, når du træffer beslutninger og udfører dit arbejde. Interessekonflikter kan opstå på mange forskellige måder, men blandt de almindeligste eksempler kan nævnes:

- At igangsætte eller være indblandet i forretningstransaktioner, som omfatter nærtstående, hvilket defineres som ansatte og bestyrelsesmedlemmer, disses nærmeste familiemedlemmer, nære venner, eller virksomheder eller samarbejdsarrangementer, som ejes eller ledes af disse personer, samt ejere med en ejerandel på over fem procent af aktierne i Swedish Match AB.
- At have ansættelse eller opgaver uden for Swedish Match, som kan være i modstrid med ansættelsen hos Swedish Match.

- At have personlige økonomiske interesser/investeringer i aktiviteter, som kan være i modstrid med Swedish Match' interesser, eksempelvis ejerskab i virksomheder, som i høj grad påvirkes af Swedish Match' forretningsvirksomhed.

Der findes flere situationer og relationer, som kan skabe interessekonflikter, og hver situation skal vurderes ud fra de foreliggende fakta. Alle transaktioner eller situationer, som risikerer at blive genstand for en interessekonflikt, skal godkendes på forhånd af chefen for din operative enhed og indberettes til chefen for Group Legal Affairs (chefjuristen), inden de gennemføres. Der kræves desuden forhåndsgodkendelse fra bestyrelsens revisionsudvalg, hvis transaktionens værdi udgør eller overstiger 50.000 USD.

#### Du skal



- Altid håndtere forretningsrelationer på en professionel måde.
- Udføre forretningstransaktioner med tanke på Swedish Match' bedste interesser.
- Afstå fra at deltage i beslutningsprocesser, hvor du kan have en personlig interesse, som påvirker, eller som kan opfattes, som om den påvirker, din evne til at træffe en objektiv beslutning.
- Sørge for at få forhåndsgodkendelse fra chefen for din operative enhed ved en potentiel interessekonflikt.

#### Du må ikke



- Bruge din indflydelse i forretningstransaktioner til fordel for dig selv, dine venner eller din familie.
- Påtage dig en ekstern opgave, som kunne være i konflikt med dit arbejde på Swedish Match, eller arbejde for en nuværende eller potentiel entreprenør, leverandør, kunde eller konkurrent.
- Foretage forretningstransaktioner med en nærtstående, medmindre dette er godkendt på forhånd af chefen for din operative enhed.





“Swedish Match respekterer sine medarbejderes integritet. Medarbejderne skal dog agere i Swedish Match’ bedste interesse og varetage deres private anliggender på en måde, som ikke er i modstrid med eller ser ud til at være i modstrid med Swedish Match’ interesser.”

### 3.2 EKSPORTKONTROL OG SANKTIONER

Swedish Match er et globalt foretagende, og vi driver virksomhed over hele verden. Det indebærer, at vi skal følge internationale handelsregler og ikke foretage transaktioner, som er defineret som ikke tilladte i henhold til nationale eller internationale bestemmelser om eksportkontrol. Eksportkontrol og økonomiske sanktioner forbyder eller begrænser eksport af visse typer varer og begrænser handel med visse lande og/eller personer, virksomheder og organisationer. Overtrædelse af love om eksportkontrol og sanktioner kan medføre alvorlige konsekvenser både for Swedish Match og vores repræsentanter.

#### Du skal



- Være ekstra opmærksom, inden du indleder forretninger på et nyt marked, da visse destinationer er genstand for kontroller af udenrigshandel og kræver yderligere kontrol, inden du går videre.
- Inden du indleder relationer med nye forretningspartnere, skal du sørge for, at de ikke er registrerede på en national eller international sanktionsliste
- Rådføre dig med nærmeste juridiske afdeling, hvis du er usikker på, hvornår og hvilke kontrolforanstaltninger, der kræves.

#### Du må ikke



- Sende varer til lande eller enheder/individer, som identificeres som højrisiko, uden at foretage tilstrækkelig kontrol.

### 3.3 BEKÆMPELSE AF KORRUPTION OG BESTIKKELSE

Swedish Match må ikke deltage i eller gennem tredjepart (fx mellemmand) bidrage til korruption i nogen form. Korruption er misbrug af magtposition med henblik på personlig vinding. Dette omfatter, men er ikke begrænset til, bestikkelse, hvilket typisk betyder at give/fremsætte/tilbyde eller anmode om/acceptere/modtage et løfte om betaling, gaver eller andre ulovlige eller uetiske goder for at påvirke en forretnings- eller myndighedsbeslutning.

Vi må ikke give eller tilbyde udenforstående parter (fx kunder eller potentielle kunder, leverandører, konsulenter, statslige eller kommunale myndigheder eller repræsentanter for sådanne parter) goder eller belønninger, som er i modstrid med gældende love eller etableret forretningspraksis (hvis denne er strengere end gældende lovgivning) for at kunne indgå eller videreføre forretninger med nogen eller for at få en uretmæssig fordel.

Det er vigtigt, at du anmelder mistanke om korruption eller overtrædelser af love, regler og forordninger – som enten sker i Swedish Match eller i samarbejde med tredjeparter – på et så tidligt stadie som muligt. Swedish Match vil omgående træffe foranstaltninger til at udrede og klarlægge mistanker om eller tegn på korruption.

#### Du skal



- Bede om råd hos din nærmeste juridiske afdeling, hvis du er usikker på, om du kan give eller modtage et gode eller en belønning.
- Være særligt opmærksom, når du driver virksomhed på et nyt marked eller et marked, hvor du ikke er bekendt med regelsæt og markedspraksis.
- Være særligt omhyggelig med at sikre, at der findes korrekt og detaljeret dokumentation for samtlige grænseoverskridende transaktioner.
- Kræve, at samtlige ydelser er korrekt specificeret på fakturaen, når du benytter mellemmand.

#### Du må ikke



- Tage imod en gave eller anden belønning, som risikerer at blive opfattet som et forsøg på at påvirke en forretningsbeslutning, selvom det ikke er din hensigt at lade dig påvirke.

### 3.4 FORANSTALTNINGER MOD HVIDVASK

Swedish Match forbyder hvidvask i tråd med lovgivningen om foranstaltninger mod hvidvask i forskellige lande. Hvidvask er et globalt problem, som kan få meget alvorlige følger. Det vedrører processen med at skjule penge, som stammer fra kriminell virksomhed, eller få dem til at fremstå som lovlige midler og derefter lade dem indgå i den normale handel. Vi skal alle være opmærksomme i vores forretningsrelationer og agere vagtsomt for at hindre, at vores produkter anvendes til hvidvask.

#### Du skal



- Vide, hvem du gør forretninger med, og træffe rimelige foranstaltninger for at sikre, at din forretningspartner alene beskæftiger sig med lovlig virksomhed.
- Være ekstra opmærksom og på vagt, hvis du ved en forretningstransaktion er blevet anmodet om at overføre penge til et land, som ikke har nogen sammenhæng med transaktionen.

#### Du må ikke



- Foretage betalinger til konti, som ikke står i modtagerens navn.

### 3.5 GAVER, LÅN OG REPRÆSENTATION

Swedish Match' medarbejdere må ikke modtage noget fra en udenforstående part, som kunne opfattes som bestikkelse, eller som kunne påvirke medarbejderens adfærd og loyalitet over for Swedish Match. Gaver og repræsentation, som tilbydes eller modtages, skal derfor være beskedne og kendetegnet ved åbenhed samt udgøre en naturlig og brugbar del af arbejdet. De skal være af rimelig værdi og må ikke tilbydes/modtages alt for ofte. Derudover accepteres ingen aftaler eller overenskomster vedrørende fordele eller goder af nogen art som modydelse for gaver.

#### Du skal



- Kun give eller modtage et tilbud eller et gode, hvis det er tydeligt, at det er en del af en aftalt og generelt tilladt skik og brug eller interaktion på markedet.
- Være ekstra forsigtig i forbindelse med alle typer aktiviteter i forhold til den offentlige sektor og offentligt finansierede eller ejede selskaber.

#### Du må ikke



- Give eller tage imod gaver, underholdning eller personlige tjenester, som med rimelighed kan opfattes, som om de på en utilbørlig måde påvirker en forretningstransaktion, eller som strider mod gældende love eller klar, sædvanlig forretningspraksis (hvis denne er strengere end gældende lov).
- Tage imod gaver eller lån i form af kontanter fra udenforstående parter eller repræsentanter for sådanne parter.

Du bør være ekstra opmærksom ved interaktion med leverandører og potentielle leverandører. Det er vigtigt, at dine relationer til leverandørerne holdes på et professionelt plan og under markeds-mæssige forudsætninger.

#### Du skal



- Rådføre dig med din nærmeste chef eller arbejdsleder for at drøfte, om det er passende at deltage i en begivenhed, som arrangeres af leverandøren.
- Hvis du deltager i en begivenhed, skal du altid optræde professionelt.

#### Du må ikke



- Tage imod gaver eller belønninger af nogen art (til dig eller et familiemedlem) fra en nuværende eller potentiel leverandør, hvis værdien overstiger det lovbestemte beløb. Hvis der ikke findes et lovbestemt beløb, bør en nominal værdi på 500 DKK eller 80 USD betragtes som maksimumsbeløb.
- Opnå personlige goder via Swedish Match' transaktioner med leverandører på anden måde end gennem aftaler, som Swedish Match har indgået for samtlige medarbejdere med hensyn til specielle tilbud eller rabatter til de ansatte.



### 3.6 RIMELIG KONKURRENCE

Selv om Swedish Match altid skal være skarp i konkurrencen inden for deres forretningsområde, skal dette ske på en rimelig måde og med respekt for konkurrencelovgivningen (også kaldet antitrustlovgivning). Vi må aldrig drive vores virksomhed med det formål at lukke konkurrenter ude eller på anden måde begrænse konkurrencen i strid med konkurrenceretten. De fleste lande, hvor Swedish Match driver virksomhed, har love, som forbyder handelsbegrænsende metoder eller metoder, som begrænser en fri og rimelig konkurrence, såsom prisstyring, markedsopdeling, tilbudskarteller samt misbrug af dominerende stilling.

#### Du skal



- Sikre, at alle kontakter med konkurrenter, som på nogen måde kunne opfattes som følsomme, inklusive drøftelser ved møder med brancheorganisationer, dokumenteres korrekt og ikke omfatter fortrolige forretningsoplysninger.
- Rådfør dig med den juridiske afdeling i din operative enhed, inden du indgår aftaler eller indleder aktiviteter, som potentielt kunne opfattes som misbrug af en dominerende stilling.
- Omgående indberette til din nærmeste juridiske afdeling, hvis du har deltaget i eller medvirket ved drøftelser, hvor konkurrencefølsomme emner er blevet drøftet, eller hvis du har anledning til at tro, at du har handlet i strid med konkurrencelovgivningen.

Swedish Match bestræber sig aktivt på at følge konkurrencelovgivningen på alle områder, samarbejde med konkurrencemyndigheder samt tilpasse konkurrencelovgivningen til de tredjeparter, som agerer på en konkurrencebegrænsende måde over for Swedish Match.

Konkurrencelovgivningen kan være kompliceret og kan tilpasses meget forskelligt afhængigt af situationen. Hvis du synes, at det er uklart, hvad rimelig konkurrence er, skal du kontakte din nærmeste juridiske afdeling.

#### Du må ikke



- Indgå nogen form for konkurrencebegrænsende aftale med faktiske eller potentielle konkurrenter eller samarbejdspartnere.
- Deltage i informationsudveksling med konkurrenter eller andre, som kunne resultere i en kriminel eller konkurrencestridig adfærd.
- Indgå aftaler eller overenskomster med konkurrenter eller disses repræsentanter med hensyn til spørgsmål, som vedrører prissætning, forretningsvilkår, handelspraksis, produktlanceringer eller lignende.
- Deltage i drøftelser, hvis du befinder sig på et sted, i et møde eller til en sammenkomst, hvor der er konkurrenter til stede, og nogen ønsker at drøfte konkurrencefølsomme spørgsmål. Lav et notat om, hvordan du forholdt dig på det givne tidspunkt, og send en kopi til din nærmeste juridiske afdeling.

### 3.7 INTEGRITETSBESKYTTELSE

Swedish Match respekterer integriteten hos alle vores ansatte, forbrugere, kunder og andre forretningspartnere. Vi bestræber os på at håndtere personoplysninger på en ansvarlig måde i overensstemmelse med alle gældende love og regler. Vi indsamler, anvender og behandler udelukkende personoplysninger til brug for legitime forretningsrelaterede formål. Vi sørger for at træffe de nødvendige og foreskrevne foranstaltninger, som kræves for at beskytte de personoplysninger, som vi håndterer. Rådfør dig med din nærmeste juridiske afdeling, hvis du har spørgsmål vedrørende håndtering af personoplysninger.

#### Du skal



- Altid håndtere personoplysninger på en ansvarlig måde i henhold til gældende regler.
- Sørge for, at individer, hvis personoplysninger behandles, på en klar og tydelig måde får relevant information om indsamlingen og behandlingen af personoplysningerne samt om deres lovmæssige rettigheder.
- Sikre, at individer, hvis personoplysninger behandles, har mulighed for at udøve deres lovmæssige rettigheder med hensyn til personoplysningerne.

#### Du må ikke



- Overføre personoplysninger til leverandører af tjenesteydelser eller andre tredjeparter eller til andre lande, uden forinden at have overvejet de mulige lovmæssige begrænsninger og krav.
- Indsamle flere personoplysninger end nødvendigt eller beholde disse i længere tid end nødvendigt til det formål, hvortil oplysningerne indsamles.



### 3.8 MARKEDSFØRING

Swedish Match-princippet ”Under 18 ingen nikotin” angiver tydeligt, at alle tobaks- og nikotinholdige produkter på samtlige markeder alene må sælges til voksne, der er over den i loven fastsatte minimumsalder for brug af tobak, og som er 18 år eller derover. Dette indebærer, at vi ikke må rette nogen form for markedsføring, annoncering eller tilbud vedrørende tobaksprodukter eller andre nikotinholdige produkter til personer under 18 år. På steder, som forbyder salg til forbrugere under 19 eller 21 år, eller hvor der er andre aldersbegrænsninger, følger vi de lokale love. Uddeling af vareprøver – under forudsætning af at en sådan uddeling er lovlig – er kun tilladt til voksne forbrugere. For at forhindre, at mindreårige anvender tobak eller andre nikotinholdige produkter, arbejder Swedish Match aktivt med at uddanne, informere og samarbejde med forhandlere, distributører og embedsmænd i den offentlige sektor.

Swedish Match skal markedsføre, annoncere og mærke sine produkter og tjenester i henhold til gældende love og forordninger vedrørende markedsføring eller, hvis en sådan lovgivning ikke findes, ifølge en høj etisk standard. Alle vores produkter skal opfylde aftalte og lovbefalede krav vedrørende forbrugernes sundhed og sikkerhed, inklusive sundhedsadvarsler, produkt-sikkerhed og mærkning. Vi skal tilbyde vores forbrugere til-

strækkelig, korrekt og tydelig information om produktindhold, opbevaring og affaldshåndtering for at gøre det muligt for forbrugerne at forstå velbegrundede beslutninger. Vi skal endvidere indføre gennemsigtige og effektive processer for håndtering af kunde- og forbrugerklager og bidrage til korrekte og passende afgørelser af potentielle tvister.

#### Du skal



- Sikre, at du forstår og følger alle salgs- og markedsføringsprocesser, som vedrører dit arbejde.
- Kontakte din nærmeste juridiske afdeling, hvis du er usikker på noget.

#### Du må ikke



- Tage for givet, at konkurrenternes adfærd i spørgsmål om markedsføring er korrekt og derfor acceptabel i henhold til Swedish Match' krav eller lovgivningen, hvis du ikke har rådført dig med din nærmeste juridiske afdeling.





### 3.9 POLITISK AKTIVITET OG BETALINGER

Swedish Match skal bestræbe sig på at opretholde gennemsigtige og produktive relationer med statslige myndigheder og andre lovgivningsinstanser. Vi respekterer disses autoritet og formidler regelmæssigt oplysninger og synspunkter i spørgsmål, som har betydning for vores virksomhed.

Swedish Match skal følge alle lokale love og regler med hensyn til politiske bidrag. Med undtagelse af USA, hvor virksomheden administrerer medarbejdernes bidrag til politiske partier gennem en komité for politiske anliggender, deltager vi ikke i politiske partiers aktiviteter og tilbyder ikke økonomisk støtte til en bestemt politiker eller et politisk parti.

#### Du skal



- Nøje følge en høj standard for etisk adfærd ved kontakt med myndighedspersoner.
- Hvis du deltager direkte eller indirekte i en drøftelse med tilsynsmyndigheder og andre statslige myndigheder, skal du gøre det på en korrekt og gennemsigtig måde med overholdelse af love og regler.

#### Du må ikke



- Indblande Swedish Match' penge, tid, udstyr, materiel, anlæg, varemærker eller navn, hvis du deltager i politiske aktiviteter.
- Bruge politiske donationer eller donationer til velgørenhed som erstatning for bestikkelse.

### 3.10 SAMFUNDSENGAGEMENT

Swedish Match skal fungere som en god samfundsborger og være en samarbejdspartner, man kan stole på, der hvor selskabet driver virksomhed. Vores medarbejdere og virksomhed er en integreret del af de lokalsamfund, vi arbejder i. Vi mener, at det er nyttigt at bidrage positivt til disse samfund ved at opretholde en åben og gennemsigtig dialog og ved at opbygge varige og langsigtede relationer.

#### Du skal



- Gøre en aktiv indsats for at hjælpe lokalsamfundet.
- Støtte samfundsprojekter, som er til gavn for både Swedish Match og samfundet.
- Tilstræbe at tilpasse samfundsprogrammer efter Swedish Match' virksomhedsmål.

#### Du må ikke



- Støtte samfundsprogrammer, som er i modstrid med Swedish Match' vision og mål.
- Involvere Swedish Match i sociale aktiviteter med det primære formål at opnå personlig anerkendelse.



SWEDISH MATCH ARBEJDER FOR SUNDE FORANDRINGER, SOM MINDSKER MILJØPÅVIRKNINGEN FRA SELSKABETS VIRKSOMHED, OG VI TILSKYNDER VORES MEDARBEJDERE TIL AT VÆRE BEVIDSTE OM OG BESTRÆBE SIG PÅ AT MINIMERE DENNE PÅVIRKNING.

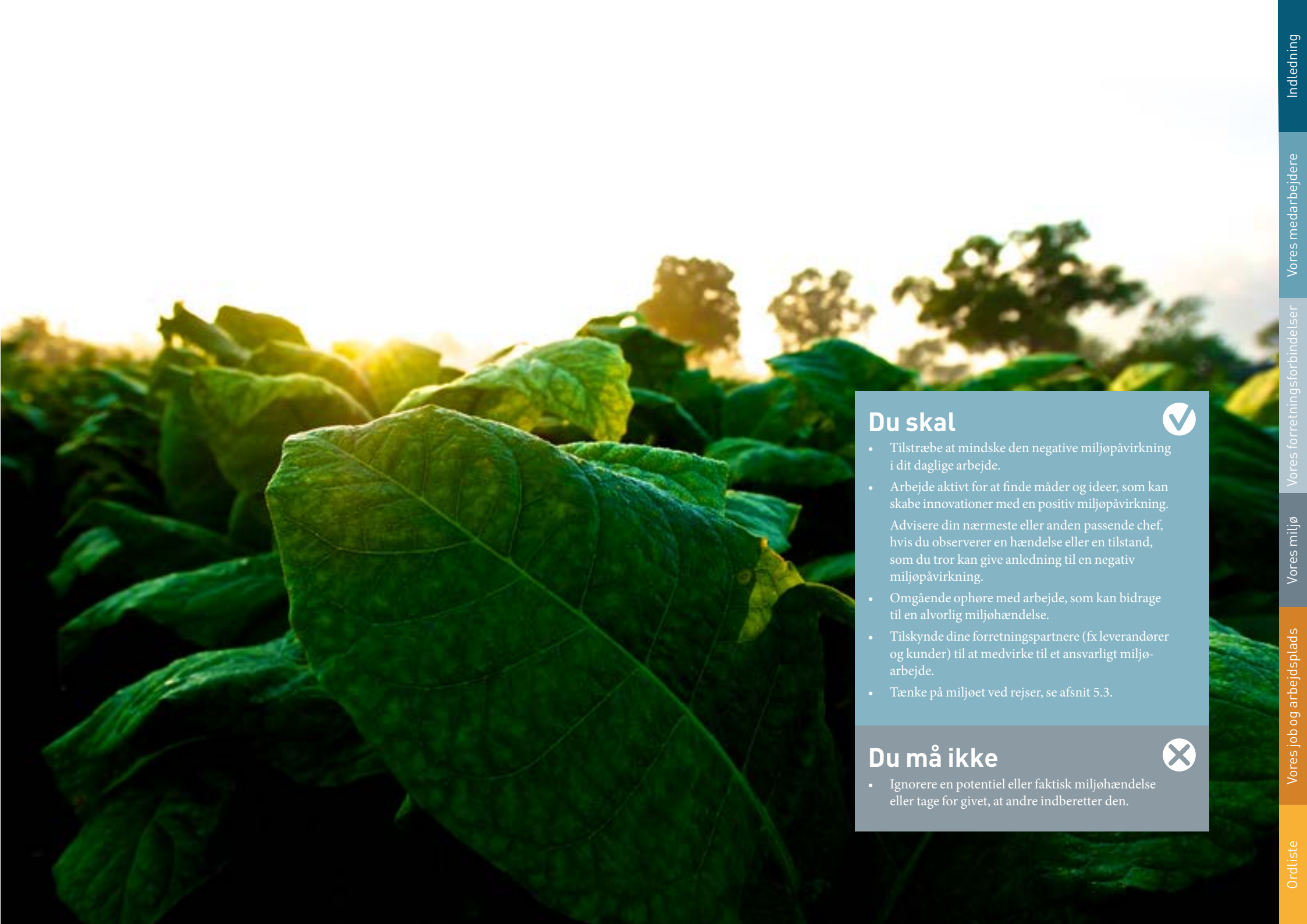


# 4. VORES MILJØ

## Praksis og interne rutiner

Swedish Match arbejder for sunde forandringer, som mindsker miljøpåvirkningen fra selskabets virksomhed, og vi tilskynder vores medarbejdere til at være bevidste om og bestrebe sig på at minimere denne påvirkning. Vi iværksætter programmer for kontinuerligt at forbedre vores miljøarbejde.

- Vi har specielt identificeret to vigtige miljøaspekter ( mindske udledningen af drivhusgasser og mindske affaldet) som fokusområder for vores arbejde med bæredygtighed på koncernniveau.
- Vi tilstræber altid at overholde obligatoriske retskrav for samtlige aktiviteter og processer, som udføres på Swedish Match' anlæg.
- Vi gennemgår regelmæssigt vores virksomhedsdrift med sigte på energibesparelse og minimering af negative miljøpåvirkninger.
- Vi overvåger og måler regelmæssigt alle udledninger til vand, luft og land, som påvirker miljøet, og vi bestreber os på konstant at forbedre vores miljøindsats.
- Vores ambition er, at alle større produktionsenheder skal følge principperne i ISO 14001.
- Vi tilskynder til øget øko-effektivitet i samtlige anlæg, fx ved at minimere skaderne på miljøet og samtidig maksimere effektiviteten i alle produktionsprocesser.



## Du skal



- Tilstræbe at mindske den negative miljøpåvirkning i dit daglige arbejde.
- Arbejde aktivt for at finde måder og ideer, som kan skabe innovationer med en positiv miljøpåvirkning. Advisere din nærmeste eller anden passende chef, hvis du observerer en hændelse eller en tilstand, som du tror kan give anledning til en negativ miljøpåvirkning.
- Omgående ophøre med arbejde, som kan bidrage til en alvorlig miljøhændelse.
- Tilskynde dine forretningspartnere (fx leverandører og kunder) til at medvirke til et ansvarligt miljøarbejde.
- Tænke på miljøet ved rejser, se afsnit 5.3.

## Du må ikke



- Ignorere en potentiel eller faktisk miljøhændelse eller tage for givet, at andre indberetter den.



**VI ARBEJDER FOR ET ARBEJDSMILJØ MED HØJE ETISKE OG MORALSKE NORMER, HVOR VORES MEDARBEJDERE RESPEKTERER OG TAGER HENSYN TIL HINANDEN, SWEDISH MATCH OG MILJØET.**

# 5. VORES ARBEJDE OG VORES ARBEJDSPLADS

## Praksis og vigtige rutiner

Swedish Match efterstræber ansvarlige og sikre rutiner og processer i al forretningsvirksomhed, både i arbejdet og på arbejdspladsen. Vi vil gerne opnå et arbejdsmiljø med høje etiske og moralske normer, hvor vores medarbejdere respekterer og bekymrer sig om hinanden, Swedish Match og miljøet.

- Vi fremmer vores medarbejderes sikkerhed, sundhed og velbefindende.
- Vi tilstræber et sikkert og trygt arbejdsmiljø.
- Vi fokuserer på og investerer i at udvikle vores medarbejderes kundskaber og færdigheder.
- Vi behandler vores aktiver og lokaler med respekt og accepterer ingen bedragerier.
- Vi er omkostningsbevidste, når vi rejser og/eller foretager indkøb.
- Vi kommunikerer klart og tydeligt med vores interessenter, samtidig med at vi beskytter fortrolige oplysninger.
- Vi anvender vores informationssystem på en ansvarlig måde.
- Vi aflægger korrekte og komplette regnskaber og rapporter for forretningen.
- Vi rådfører os med vores juridiske afdelinger i spørgsmål, hvor der er en potentiel risiko for lovbrud.

## 5.1 ARBEJDSMILJØ OG -SIKKERHED

Swedish Match bestræber sig på at tilbyde et trygt og sikkert arbejdsmiljø og på at mindske de risici, som kan være årsag til ulykker eller påvirke medarbejdernes sundhed og velbefindende.

Samtlige medarbejdere skal modtage og forstå nødvendige og tilstrækkelige informationer om sikkerhedsanordninger inden for vedkommendes arbejdsområde, såsom nødudgange, brandslukkere, førstehjælpsudstyr og lignende. Der skal gennemføres en korrekt sikkerhedsuddannelse, inden en maskine igangsættes, inden udstyr tages i anvendelse, eller inden der udføres potentielt farlige arbejdsopgaver. Der skal forefindes passende sikkerhedsudstyr. Hvis du lægger mærke til potentielt farlige eller usikre aktiviteter på arbejdet, skal du træffe direkte foranstaltninger til at forhindre dem. Dette kan også indebære et omgående stop for en aktivitet.

Alle medarbejdere skal aktivt bidrage til at opretholde og forbedre sikkerheden på arbejdspladsen gennem bevidstgørelse, dialog og andre tiltag. Indberet alle skader, sygdomme, usikre eller usunde arbejdsforhold eller hændelser til din nærmeste chef eller en anden passende chef, således at der kan træffes passende foranstaltninger for at forhindre, korrigere eller kontrollere sådanne forhold. Dette gælder også, hvis du tror, at du

og/eller andre ikke har tilstrækkelig sikkerhedsuddannelse eller værnemidler, eller hvis du bliver opmærksom på potentielle sikkerhedsrisici.

For at overvåge og afhjælpe sundheds- og sikkerhedsproblemer skal Swedish Match inden for den respektive operative enhed opretholde et arkiv over større arbejdsrelaterede hændelser, inklusive korrigerende foranstaltninger. Hvis det kræves i henhold til lovgivningen, skal ulykkerne indberettes til myndighederne. Swedish Match skal foretage regelmæssige gennemgange af sine produktionsanlæg for at sikre, at selskabet følger korrekte sikkerheds- og sundhedsforskrifter og arbejdsvilkår.

Når man er på arbejde eller udfører arbejde på Swedish Match' vegne, skal man udvise god dømmekraft. Ingen medarbejdere må derfor anvende lægemidler og/eller alkohol og narkotika, som kan have en negativ indvirkning på arbejdet. Et forringet arbejdsresultat som følge af misbrug af alkohol og/eller lægemidler eller narkotika er et alvorligt anliggende, som kan medføre disciplinære foranstaltninger. Det skal straks bringes til ophør af hensyn til alle medarbejders sundhed, sikkerhed og velbefindende.

### Du skal



- Sikre, at både du og dine medarbejdere identificerer, bedømmer og træffer foranstaltninger til at hindre sundheds- og sikkerhedsrisici forbundet med arbejdet.
- Omgående sætte en stopper for alt arbejde, som fremstår som farligt.
- Konstant være opmærksom og observant og tænke både på din egen og dine medarbejders sundhed.

### Du må ikke



- Udføre arbejde, når du er påvirket af lægemidler, alkohol og/eller narkotika.





“Swedish Match bestræber sig på at tilbyde et trygt og sikkert arbejdsmiljø og på at mindske de risici, som kan være årsag til ulykker eller påvirke medarbejdernes sundhed og velbefindende.”

## 5.2 KOMPETENCEUDVIKLING OG HÅNDTERING AF DYGTIGE MEDARBEJDERE

Swedish Match bestræber sig på at styrke sin præstationskultur ved at udvikle medarbejdernes kundskaber og færdigheder. Selskabet fokuserer på og investerer i en metodisk medarbejderudvikling. Dette indebærer bl.a. at identificere medarbejdere med stort potentiale, opstille mål, følge op og evaluere, tilrettelægge successionsplanlægning og lederuddannelse.

Medarbejdere tilskyndes til at søge udviklende karrieremuligheder inden for Swedish Match. Når det er muligt, besættes ledige stillinger ved intern rekruttering. Ledige stillinger skal, når det er passende, annonceres på Swedish Match' intranet.

Medarbejderne skal mindst en gang om året have mulighed for en medarbejderudviklingssamtale med deres nærmeste chef eller arbejdsleder. Chefer med personaleansvar skal skemalægge sådanne samtaler regelmæssigt, give feedback og coacher samt evaluere arbejdsindsats og resultater.

### Du skal



- Tage ansvar for din egen udvikling. Anmode om feedback.
- Være velforberedt til udviklingssamtalen.
- Modtage og give konstruktiv feedback til/fra kollegerne.

## 5.3 FORRETNINGSREJSER

Samtidig med at forretningsrejser er en nødvendig del af Swedish Match' interne og eksterne arbejde, kan det være dyrt og tidskrævende samt indebære sikkerheds- og miljørisici. Samtlige medarbejdere skal være opmærksomme på omkostninger, sikkerhed og miljø, når de booker forretningsrejser.

Ved tjenesterejser repræsenterer du Swedish Match både i og uden for arbejdstiden. På forretningsrejser (eller i andre situationer, hvor medarbejdere repræsenterer Swedish Match) skal medarbejdere afstå fra enhver form for uetisk adfærd, såsom aktiviteter forbundet med seksuel udnyttelse og/eller seksuelle overgreb.

I Swedish Match' lokale (landespecifikke) retningslinjer for rejser findes der tydelige instruktioner, som man skal tage hensyn til, når man planlægger og gennemfører tjenesterejser. Det er et krav, at disse retningslinjer følges, for at der kan opnås refusion for eventuelle rejseudlæg.

### Du skal



- Sikre, at du følger de lokale (landespecifikke) retningslinjer for rejser, når du booker en rejse.
- Altid få godkendelse fra din nærmeste chef eller arbejdsleder, hvis du skal rejse udenlands, eller hvis du skal kombinere en forretningsrejse med en privat rejse. En kombineret rejse må ikke indebære ekstraomkostninger for Swedish Match.

### Du må ikke



- Lade deltagelse i et "frequent flyer"-/loyalitätsprogram påvirke valget af fly eller hotel, som kunne medføre højere omkostninger end det billigste alternativ.



## 5.4 INDKØB AF VARER OG TJENESTER

Swedish Match bestræber sig altid på at minimere omkostninger og risici og maksimere fordele forbundet med indkøb af varer og tjenester. Indkøbsnetværket (herefter kaldet 'Indkøb') hjælper med at opfylde denne målsætning og yder støtte ved valg af leverandør samt i relationer med leverandørerne og ved identificering af forskellige alternativer for levering af varer og tjenester. Indkøb arbejder også for at sikre kvaliteten af, samt en effektiv levering af, varer, udstyr og tjenester, som tilbydes Swedish Match.

Vi skal behandle vores leverandører og forretningskontakter på en rimelig måde og efterstræbe langsigtede relationer med leverandører, som deler Swedish Match' etiske, sociale og miljømæssige ambitioner. Swedish Match har udviklet en [Supplier Code of Conduct](#), som beskriver selskabets forventninger med hensyn til etiske, sociale og miljørelaterede krav. Swedish Match har sat sig som mål at inkludere *Supplier Code of Conduct* i aftaler med vigtige leverandører. Selskabet forventer også, at disse leverandører oplyser deres underleverandører om krav, der fremgår af *Supplier Code of Conduct*.

Indkøb kan optimere og opretholde en korrekt kontrol af Swedish Match' køb af varer og tjenester på tværs af de forskellige afdelinger, operative enheder og lande. Indkøb skal konsulteres på et tidligt stadie, inden der indledes drøftelser med en potentiel leverandør vedrørende samtlige eksterne indkøb af varer og/eller tjenester, som overstiger en årlig værdi på 170.000 DKK eller 25.000 USD. Uanset beløbet skal Group IT dog altid konsulteres på et tidligt stadie, inden der

indledes dialog med potentielle leverandører af IT-løsninger eller IT-ydelser. Group IT understøtter indkøbsprocessen ved at sikre, at politikker og standarder for informationssikkerhed efterleves og ved at optimere og bevare kontrollen over Swedish Match' IT-adgange og implementeringer i relation hertil.

### 5.4.1 Indkøb af revisionsydelser udover normal revision og regnskab

For at sikre uafhængigheden af Swedish Match' revisorer (på koncern- eller lokalt niveau) gælder der begrænsninger for anvendelse af revisorer til opgaver, der ligger udover den normale revision. Der kræves forhåndsgodkendelse – i henhold til revisionskomitéens retningslinjer for koncernens CFO (finansdirektør) med hensyn til godkendelse af andre tjenesteydelser

end revisionsydelser – fra koncernens CFO for at kunne benytte Swedish Match' revisorer til opgaver, der ligger udover den normale revision. Hvis udgiften til en sådan opgave beløber sig til eller overstiger 50.000 USD, kræves der også en forhåndsgodkendelse fra bestyrelsens revisionskomité (som ledes af koncernens CFO).

### Du må ikke



- Indlede forhandlinger eller detaljerede drøftelser om fremtidige eller potentielle transaktioner/aftaler (over beløbsgrænsen) med leverandører eller potentielle leverandører, før Indkøb er blevet konsulteret.
- Underskrive aftaler eller godkende et samarbejde med leverandører eller potentielle leverandører, før Indkøb er blevet konsulteret.
- Underskrive aftaler, hvis du ikke er udtrykkeligt bemyndiget til at underskrive på Swedish Match' vegne.
- Opdele indkøb i flere aftaler eller kontrakter for at mindske værdien af hver enkelt aftale, så de alle kommer under bemyndigelsesniveauerne eller de beløbsgrænser, der kræver, at du kontakter Indkøb.
- Deltage i gensidige køb ("modkøbsforretninger"). Swedish Match giver ikke leverandører fortrinsret til indkøb af varer og tjenester til Swedish Match. Samtlige transaktioner/aftaler er baseret på fortjenester på leverandørernes individuelle produkter og tjenester (fx kvalitet, præstation, pris eller andre forudsætninger).

### Du skal



- Konsultere Indkøb på et tidligt stadie før alle indkøb af varer og tjenester, som overstiger en årlig værdi på 170.000 DKK eller 25.000 USD.
- Følge samtlige underskrevne og godkendte indkøbsaftaler.
- Indberette alle uklarheder omkring aftaler eller leverandører til Indkøb samt eventuelle indikationer på, at en leverandør ikke følger gældende love eller de aftalemæssige forudsætninger.





## 5.5 BESKYTTELSE AF SELSKABETS AKTIVER

For at opretholde værdien af Swedish Match er det vigtigt at beskytte selskabets aktiver, både aktiver, som ejes direkte af Swedish Match, og aktiver, som selskabet leaser eller lejer. Disse aktiver omfatter både materielle og immaterielle aktiver, såsom ejendomme, maskiner, møbler og inventar, IT-system og IT-udstyr, patenter, varemærker, viden, oplysninger, fortrolige selskabsoplysninger og selskabets midler.

At beskytte Swedish Match' aktiver indebærer at sikre, at aktiverne behandles med omhu og ikke misbruges, at indkøb af disse sker via omkostningsbevidste udbud, samt at de forvaltes på en effektiv måde. Privat anvendelse af Swedish Match' aktiver er kun tilladt, hvis man har fået tilladelse til dette.

En forsætlig vildledning for at udnytte en direkte eller indirekte fordel gennem misbrug af Swedish Match' aktiver, altså bedrageri, er strengt forbudt. Til et sådant misbrug regnes blandt andet tyveri eller bedrageri vedrørende midler, produkter eller materialer, utilbørlig privat anvendelse af Swedish Match' udstyr eller anlæg, samt forsætlig ukorrekt fremstilling af finansielle opgaver. Swedish Match vil omgående træffe foranstaltninger til at udrede og håndtere mistanker om bedrageri.

Tænk også på, at tredjepart i stigende grad forsøger at begå bedragerier ved at optræde som Swedish Match' personale (eller personale hos vores leverandører og/eller kunder) via mailforespørgsler eller på anden måde. Disse forsøg indebærer sædvanligvis en anmodning om at overføre penge eller omgå Swedish Match' politikker og processer. Hvis du modtager en sådan anmodning, skal du videresende e-mailen til Group IT Service Desk og omgående informere din chef.

Swedish Match tillader privat anvendelse af IT- eller kommunikationsudstyr, under forudsætning af at det ikke har en negativ indvirkning på Swedish Match. En sådan negativ indvirkning indbefatter, om anvendelsen har en negativ effekt på medarbejderens daglige arbejde, og/eller om det har en negativ effekt på udstyret/anden IT-infrastruktur (dvs. system-, båndbredde- eller lagringskapacitet).

Under negativ indvirkning hører også besøg på websteder, som indeholder krænkende eller ulovligt materiale, såsom racistiske eller pornografiske websteder, eller websteder, der tilbyder ulovlige stoffer. Swedish Match registrerer og overvåger aktiviteten på selskabets IT- og kommunikationsudstyr.

### Du skal



- Indberette mistanke om tab af IT-udstyr eller IT-relaterede angreb/bedrageriforsøg til Service Desk.
- Minimere lagring af personoplysninger, når du benytter Swedish Match' udstyr, såsom en af selskabets computere.
- Minimere lagring af privat materiale ved tilfældig anvendelse af Swedish Match' udstyr, såsom en af selskabets computere.
- Huske, at du repræsenterer Swedish Match, når du benytter mail, internet og mobilt udstyr, som er stillet til rådighed af selskabet, og at brugen af disse overvåges.
- Altid nøje følge instruktioner vedrørende behandling og vedligeholdelse af udstyr, som du anvender eller råder over (fx leasingbiler).

### Du må ikke



- Omgå processer, som er til for at beskytte Swedish Match' aktiver.
- Godkende betalinger af tvivlsomme fakturaer eller betalinger til tvivlsomme bankkonti.
- Medtage produkter, materiel, udstyr og dokumenter fra Swedish Match uden for Swedish Match' lokaler, medmindre du har bemyndigelse til at gøre det.



## 5.6 FORTROLIGE OPLYSNINGER

Fortrolige oplysninger skal beskyttes mod trusler, uanset om de er interne eller eksterne, forsætlige eller uforsætlige, uanset format eller medier, og uanset hvordan oplysningerne lagres, bearbejdes eller overføres. Sådanne trusler kan blandt andet omfatte uretmæssig adgang til oplysninger med det formål at anvende, afsløre eller ændre sådanne oplysninger på en måde, som kan være til skade for Swedish Match.

Offentlige oplysninger vedrørende Swedish Match kommunikerer gennem officielle kanaler og via udpegede talspersoner (se afsnit 5.8). Alle andre oplysninger, som vi har, lagrer eller producerer, skal i praksis anses for fortrolige og interne. Et eksempel på

fortrolige oplysninger omfatter forretningsrelaterede oplysninger, såsom finansiel information, forretningsrelaterede rapporter, markedsføringsplaner, kundedata, produktopskrifter, ren viden, forretningshemmeligheder, personaleregistre osv.

Der er tilfælde, hvor det er nødvendigt at dele fortrolige oplysninger eksternt. I sådanne situationer er det af yderste vigtighed at træffe nødvendige forsigtighedsforanstaltninger og klart anføre, at oplysningerne ikke må videredistribueres og kun må anvendes til det angivne formål. Uretmæssig udnyttelse af fortrolige oplysninger er ikke tilladt og kan i visse tilfælde føre til individuelt straffe- og erstatningsansvar.

Alle medarbejdere har en vigtig rolle i at beskytte Swedish Match' fortrolige og interne forretningsoplysninger samt anden følsom information. Swedish Match har mulighed for at anvende krypteringsteknik for yderligere at begrænse uforsætlig spredning af fortrolige oplysninger.

### Du skal



- Sørge for kun at udlevere eller videreformidle (internt eller eksternt) fortrolige oplysninger, hvis der er et forretningsrelateret behov for oplysningerne.
- Beskytte fortrolige dokumenter med adgangskode eller kryptere dem ved kommunikation med eksterne parter, og ved særligt følsomme oplysninger gøres dette også ved kommunikation med interne parter.
- Sikre, at modtagerne af fortrolige oplysninger er informeret om, at oplysningerne er fortrolige, fx ved at klassificere et dokument som fortroligt.
- Rådføre dig med din chef, hvis du er usikker på, om oplysningerne kan deles eller udsendes.
- Holde samtlige adgangskoder hemmelige og private.
- Låse din computer, mobiltelefon og tablet, når du forlader udstyret uden opsyn.
- Kontakte Service Desk, hvis du har mistet din mobiltelefon, tablet eller bærbare computer, eller hvis du har mistanke om, at du har fået en mail med en virus eller et forsøg på bedrageri (fx phishing).

### Du må ikke



- Videregive fortrolige oplysninger til andre medarbejdere eller til eksterne parter, hvis du ikke har tilladelse til at gøre dette.
- Lade følsom information ligge fremme på skrivebordet, når du ikke selv er til stede.
- Antage, at oplysningerne ikke er fortrolige, bare fordi de ikke er klassificerede som sådan.
- Give eksterne parter adgang til Swedish Match' anlæg uden behørig bemyndigelse og eskorte.
- Anvende fortrolige oplysninger, som du har fået adgang til, på en utilladelig måde for at gavne personlige interesser eller opnå indirekte vinding.
- Omtale fortrolige oplysninger i offentlige sammenhænge eller på sociale medier.



## 5.7 CYBERSIKKERHED

De data, vi behandler, og de applikationer, som dataene fungerer sammen med, er en del af vores virksomheds aktiver, og de er strategiske for virksomhedens fremtidige succes. Omkostningerne ved dataindbrud kan være betydelige. Der er også sket en stigning i ransomware-angreb. Ransomware er en form for skadelig software (malware), der begrænser tilgangen til dine data. Angriberen kræver løsepenge (ransom) fra offeret for at genetablere adgangen til dataene. Stationære computere, bærbare computere og personlige telefoner, der er stillet til rådighed af Swedish Match, udgør sårbare adgangspunkter til vores bredere Swedish Match-netværk. Swedish Match' operativsystem er udstyret med firewalls og antivirusprogrammer for at begrænse sårbarheden. Alle ansatte skal derfor medvirke til at mindske risikoen for fremtidige cyberangreb.

### Du skal



- Være opmærksom, når du anvender din computer, fx inden du klikker på links i e-mails eller på websteder eller bruger eksterne USB-stik, idet der altid vil være en mulighed for, at de ikke er ufarlige.
- Tage regelmæssige sikkerhedskopier af data, som er vigtige for dit daglige ansvar.

### Du må ikke



- Installere software på din computer, som ikke er godkendt af Swedish Match Group IT.
- Giv administrative rettigheder til software uden godkendelse af Swedish Match Group IT.
- Klikke på links i e-mails eller på websteder, hvis de ikke kommer fra en pålidelig kilde.

## 5.8 INSIDERVERIDEN

Insiderviden er specifikke oplysninger, som ikke offentliggøres, og som sandsynligvis ville have en væsentlig indvirkning på Swedish Match' aktiekurs, hvis de blev offentliggjort. Hvis du har kendskab til sådanne oplysninger, er der tale om insiderviden, uanset hvordan du har fået dem.

Hvis du er i besiddelse af insiderviden om Swedish Match, må du hverken for dit eget vedkommende eller på andres vegne købe eller sælge Swedish Match-aktier (eller andre finansielle instrumenter, som er tilknyttet aktiekursen for Swedish Match-aktien, inklusive kapitalforsikringsprodukter). På baggrund af disse oplysninger må du heller ikke anbefale andre personer at købe eller sælge Swedish Match-aktier.

Du må ikke afsløre insiderviden for andre medarbejdere hos Swedish Match, medmindre dette er erhvervsmæssigt motiveret. Du må heller ikke afsløre sådanne oplysninger for tredjemænd, inklusive venner og familie. Overtrædelser af bestemmelserne om insiderhandel og ubehørig videregivelse af insiderviden kan medføre personligt straffe- og erstatningsansvar. Du bedes rådføre dig med chefen for Group Legal Affairs (chefjuristen), hvis du er usikker på, om bestemte oplysninger, som du har adgang til, udgør insiderviden.

En person i en ledende stilling hos Swedish Match (det vil sige et medlem af bestyrelsen eller koncernledelsen) må ikke gennemføre transaktioner af nogen art på egne vegne eller for tredjepart,

direkte eller indirekte, der kan kobles til Swedish Match' aktier i perioder med lukket handelsvindue.

Medlemmer af bestyrelsen og koncernledelsen er underlagt visse lovbestemte obligatoriske handelsrestriktioner, mens visse andre ansatte kan omfattes af koncernprincipper om begrænsninger i perioder med lukkede handelsvinduer.

### Du skal



- Indberette hændelserne til chefen for Group Legal Affairs (chefjuristen), hvis du på ubehørig måde (internt eller eksternt) får adgang til oplysninger, som kan være insiderviden.
- Tænke på, at det ikke alene er regnskabstal, som kan udgøre insiderviden. Andre eksempler kan være volumenudvikling på et aggregeret niveau, igangværende opkøb eller frasalgt samt større aftaler med eksterne parter.

### Du må ikke



- Anbefale eller give tips til familie, venner eller andre om at købe eller sælge aktiver, når du har adgang til insiderviden.



## 5.9 INTERN OG EKSTERN KOMMUNIKATION

Swedish Match skal altid følge relevante regler og forordninger vedrørende kommunikation og information. Vi skal efterstræbe en åben, korrekt og ærlig kommunikation både internt og eksternt og samtidig være bevidste om lovgivningen vedrørende korrekt offentliggørelse af insiderviden (se afsnit 5.7), beskyttelse af vores fortrolige forretningsoplysninger (se afsnit 5.6) samt respekt for vores samarbejdspartnere og øvrige eksterne parter.

For at kunne opretholde en konstruktiv og produktiv dialog med medier, investorer, interessenter eller lignende eksterne parter er det alene udpegede talspersoner, som har tilladelse til at udtale sig på Swedish Match-koncernens og dens datterselskabers vegne. Selskabets administrerende direktør, finansdirektør, SVP Investor Relations samt SVP Regulatory Affairs & Group Communications kan udpege andre talspersoner i forbindelse med visse typer information eller specifikke mediekontakter. Der kræves forhåndsgodkendelse fra den administrerende direktør til al kommunikation, som med rimelighed kan forventes at påvirke aktiekursen.

Vi er alle ansvarlige for vores egen kommunikation eksternt og internt. Medarbejderne skal være professionelle og høflige og udvise forsigtighed og loyalitet over for Swedish Match, når de udtaler sig eller giver kommentarer, som kan henføres til Swedish Match eller selskabets virksomhed, uanset om det er til medarbejdere, forretningspartnere, venner eller eksterne parter. Dette gælder både for mundtlig og skriftlig kommunikation via e-mail, traditionelle medier eller sociale medier (fx Facebook,

Twitter, Instagram).

I overensstemmelse med disse principper må indlæg, der kan henføres til Swedish Match på interne eller eksterne sociale medier, ikke offentliggøres, hvis de:

- Kan tænkes at provokere, angribe eller krænke andre.
- Er racistiske, sexistiske, indeholder tydelige seksuelle hentydninger, er krænkende eller på anden måde stødende.
- Indeholder bandeord eller andet sprog, som kan virke anstødeligt.
- Overtræder loven eller tolererer eller tilskynder til ulovlige aktiviteter, herunder overtrædelse af ophavsretten, konkurrence- og kartellovgivningen.
- Indeholder insider- eller fortrolig information.
- Tilsyneladende foretages i en andens navn.
- Beskriver eller tilskynder til aktiviteter, som kunne udgøre en risiko for andres sikkerhed eller velbefindende.

Hvis medarbejderne giver kommentarer eksternt, som kan henføres til Swedish Match eller selskabets virksomhed, skal disse personer udvise forsigtighed og tydeligt klarlægge, at sådanne udtalelser og kommentarer er personlige og ikke afspejler Swedish Match' eller selskabsledelsens synspunkter.

### Du skal



- Henvise til en behørig talsperson for Swedish Match, hvis du bliver kontaktet af eksempelvis medier eller investorer.
- Sikre, at du får alle relevante godkendelser, inden du publicerer materiale offentligt.
- Være professionel, høflig og respektfuld i kommunikationen med andre.
- Proaktivt informere chefen for din operative enhed om aktiviteter, som du har mistanke om kan vække opmærksomhed i medierne.

### Du må ikke



- Give information til offentligheden, hvis du ikke er særligt bemyndiget til at gøre dette.
- Udtale dig på vegne af Swedish Match til medier og lignende fora, hvis du ikke er bemyndiget til at gøre dette.

## 5.10 PÅLIDELIGHED I REGISTRERING OG RAPPORTER

For at drive vores virksomhed skal vi konstant træffe beslutninger på baggrund af forskellige informationskilder inden for organisationen. Oplysningerne skal være korrekte, komplette og tilgængelige på rette tidspunkt, for at vi kan træffe den rigtige beslutning på det rigtige tidspunkt. En stor del af oplysningerne anvendes også af investorer, leverandører, forbrugere, politiske interessenter, myndigheder og andre interessenter, som skal have tillid til, at oplysninger fra Swedish Match er pålidelige. Swedish Match' troværdighed afhænger af dette, og manglende formidling af korrekt information kan også medføre strafferetlige sanktioner.

Sunde processer og kontroller skal etableres og opretholdes for at sikre, at oplysninger registreres korrekt og på rette tidspunkt. Disse oplysninger omfatter finansielle transaktioner, indtægter, omkostninger, forskningsresultater, salgsstatistik, produktionsdata, statistik fra vores fokusområder med hensyn til holdbarhed, rapportering vedrørende ingredienser samt mange andre former for kritiske data. Vi bidrager alle til at registrere sådanne oplysninger.

### Du skal



- Sikre, at du er fuldt ud informeret om eventuelle indberetningskrav inden for dit ansvarsområde.
- Sikre, at samtlige transaktioner er godkendt og understøttes af tilstrækkelig dokumentation, fx vedrørende udlæg.
- I god tid underrette regnskabspersonale om relevante transaktioner, som skal medtages i regnskabsrapporter, fx skyldige omkostninger, som endnu ikke er faktureret. Rådfør dig med regnskabspersonalet, hvis du er i tvivl.
- Godkende og attestere betalinger af fakturaer i god tid.
- Samarbejde 100 % med både det interne og det eksterne revisionsteam for at sikre effektive revisionsprocesser.

### Du må ikke



- Skjule eller hemmeligholde den egentlige betydning af en hændelse eller transaktion, når du registrerer den, fx ukorrekte data i lønsystemet, godkendelse af ugyldige fakturaer eller ukorrekte klassificeringer af omkostninger, forskningsdata eller lignende.
- Afvige fra eksterne eller interne regnskabskrav.

## 5.11 JURIDISKE SPØRGSMÅL

Medarbejderne skal altid konsultere deres nærmeste juridiske afdeling i spørgsmål, som potentielt kan give anledning til risici af juridisk art, som kan resultere i betydelige forpligtende foranstaltninger for Swedish Match, eller som relaterer sig til beskyttelsen af immaterielle rettigheder. Medmindre den juridiske afdeling skriftligt har angivet noget specifikt om et anliggende eller en type af anliggender, skal du kontakte din nærmeste juridiske afdeling ved følgende spørgsmål:

- Aftalemæssige
- Markedsføringsretlige
- Spørgsmål om konkurrencelovgivning og import-/eksportbegrænsninger
- Twister som kan medføre sagsanlæg
- Registrering af immaterielle rettigheder (patenter, varemærker, mønstre, domænenavne)
- Selskabsledelse og ændringer af Swedish Match' juridiske struktur
- Beslutninger eller forespørgsler fra myndigheder
- Spørgsmål, som omfatter betydelige risici og/eller værdier, som ikke er en del af den løbende virksomhed
- Anvendelse af eksterne juridiske rådgivere

### Du skal



- Konsultere din nærmeste juridiske afdeling, hvis du er i tvivl om, hvorvidt en foranstaltning udgør en juridisk risiko.
- Send alle skriftlige aftaler til din nærmeste juridiske afdeling til arkivering.

# ORDLISTE



# 6. ORDLISTE

<b>BEDRAGERI</b>	Et forsægtigt forsøg på at opnå direkte eller indirekte fordele ved misbrug af Swedish Match' aktiver eller ved forfalskning af regnskabsrapporter eller anden dokumentation.
<b>DEN NÆRMESTE FAMILIE</b>	Ægtefælle, sambo, forældre, stedforældre, børn, stedbørn, søskende, svigerforældre, svigerbørn, svogre og svigerinder.
<b>ØKO-EFFEKTIVITET</b>	At minimere skaderne på miljøet og samtidig maksimere effektiviteten i samtlige produktionsprocesser.
<b>BEDSTEFAR-PRINCIPPET</b>	Princippet om at en beslutning skal godkendes både af den chef, der træffer beslutningen, og af dennes nærmeste chef.
<b>INSIDERVERIDEN</b>	Insiderviden er specifikke oplysninger, som ikke offentliggøres, og som sandsynligvis ville have en væsentlig indvirkning på Swedish Match' aktiekurs, hvis de blev offentliggjort.
<b>INTERESSEKONFLIKTER</b>	Forretningsaftaler og personlige relationer, som påvirker, eller fremstår, som om de påvirker, medarbejdernes dømmekraft eller handlinger, når de træffer beslutninger, som er i Swedish Match' bedste interesse.
<b>KORRUPTION</b>	Misbrug af magtposition med henblik på personlig vinding. Eksempelvis tilbud, gaver, modtagelse eller accept af et gode eller en belønning gennem metoder, som er ulovlige eller uetiske.
<b>BESTIKKELSE</b>	Defineres i gældende lovgivning som hensigt om typisk at give/fremsætte/tilbyde eller anmode om/acceptere/modtage et løfte om betaling, gaver eller andre ulovlige eller uetiske goder for at påvirke en forretnings- eller myndighedsbeslutning.

<b>NÆRTSTÅENDE</b>	Medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer, deres nærmeste familie, nære venner eller virksomheder eller samarbejdsordninger, som ejes eller ledes af disse personer, samt ejere med en ejerandel på over 5 % af aktierne i Swedish Match AB.
<b>OPERATIV ENHED</b>	En af følgende enheder: Lights Division, Europe Division, SMD Logistics, US Division og Corporate Functions.
<b>HVIDVASK</b>	Processen med at skjule ulovlige midler eller at få dem til at fremstå som lovlige og derefter lade dem indgå i den normale handel.
<b>PERSONOPLYSNINGER</b>	Defineres i gældende lovgivning, men vedrører ofte oplysninger om et identificeret eller identificerbart individ, såsom en forbruger eller en ansat. Eksempler på personoplysninger kan være navn, personnummer, kontaktoplysninger, helbredsoplysninger samt andre oplysninger relateret til en ansættelse.
<b>PRINCIPPET "UNDER 18 INGEN NIKOTIN"</b>	Swedish Match' politik, som siger, at alle tobaks- og nikotinholdige produkter på samtlige markeder alene må sælges til voksne, der er over den i loven fastsatte minimumsalder for brug af tobak, og som er 18 år eller derover.
<b>LUKKET HANDELSVINDUE</b>	En periode, som begynder 30 dage før offentliggørelse af delårsrapport eller årsregnskabsmeddelelse. I denne periode må repræsentanter for Swedish Match ikke svare på spørgsmål om eller give kommentarer til den økonomiske udvikling.
<b>WHISTLEBLOWERFUNKTION</b>	Rapporteringsværktøj, der er tilgængeligt på Swedish Match' intranet, og som gør det muligt at foretage anonyme anmeldelser af mistænkte overtrædelser af kodekset.