



Swedish Match®

UPPFÖRANDEKOD





HÄLSNING FRÅN VD

BÄSTA KOLLEGOR,

Swedish Match har storslagna ambitioner. Vår vision är En värld utan cigaretter. Kärnan i vår verksamhet är att erbjuda tobaks-konsumenter alternativa produkter av hög kvalitet. Arbetet med att uppnå bolagets vision utgör både en stor kommersiell möjlighet och ett viktigt bidrag till samhället. Vi kan i betydande utsträckning bidra till en bättre folkhälsa genom att erbjuda produkter som är erkänt mindre farliga alternativ till cigaretter.

För att vara framgångsrikt som bolag måste vi både agera ansvarsfullt och vara effektiva. Vi måste tänka långsiktigt, men agera snabbt. Det är genom att vara medvetna om hur vi agerar och interagerar i det löpande arbetet som vi formar framtiden. Det gäller för alla att agera med integritet och respekt, och att vi är konsekventa när det gäller att följa tillämpliga lagar och bestämmelser. I Uppförandekoden finns de främsta riktlinjerna för hur vi bedriver vår verksamhet, men den kan omöjligt beskriva varenda lag, bestämmelse eller förordning som gäller för just dig. Det kan finnas situationer där Uppförandekoden inte ger dig några särskilda principer eller riktlinjer, och i sådana fall ska du agera enligt andan i Uppförandekoden. Om det förekommer några skillnader mellan Uppförandekoden och lokal lagstiftning ska du, där det är möjligt enligt lag, följa de strängare föreskrifterna.

Uppförandekoden är ett komplement till våra kärnvärderingar Passion, Ägarskap, Innovation och Kvalitet (Passion, Ownership, Innovation, Quality), och hjälper oss på så sätt att alltid visa prov på gott omdöme. Om du ställs inför en svår etisk fråga och är osäker på om något är rätt eller fel eller i strid med

Uppförandekoden, rekommenderar jag nedanstående frågor. Om du svarar ”nej” på någon av dessa frågor, bör du vidta åtgärder.

- Är det lagligt, och är det tillåtet enligt Uppförandekoden?
- Har jag behörighet att göra det här?
- Skulle det kännas bra om mitt uppträdande eller mitt beslut kom till allmän kännedom?
- Är det etiskt riktigt, och känns det etiskt försvarbart för min egen del?

Vi är alla delaktiga i arbetet med att nå vår vision och var och en bär ett ansvar för att vi bedriver vår verksamhet på ett etiskt och ansvarsfullt sätt. Tveka inte att vidta åtgärder och säga ifrån om du upptäcker en situation som inte följer riktlinjerna i Uppförandekoden. Det finns många olika personer att kontakta. Du kan tala med din närmaste chef, annan lämplig chef, eller du kan använda visselblåsarfunktionen som finns beskriven på intranätet. Du kan vara helt säker på att din oro kommer att tas på största allvar och att din anmälan behandlas med respekt.

Stockholm den 13 februari 2019

Lars Dahlgren

Koncernchef och VD

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1 INLEDNING	4		
1.1 Varför har vi en Uppförandekod?	4	3.5 Gåvor, lån och representation	17
1.2 Vem ska följa Koden?	4	3.6 Rättvis konkurrens	18
1.3 Vilket är mitt ansvar?	4	3.7 Integritetsskydd	18
1.4 Vad händer om jag bryter mot Koden?	5	3.8 Marknadsföring	19
1.5 Hur och till vem anmäler jag ett eventuellt brott mot Koden?	5	3.9 Politisk aktivitet och betalningar	20
1.6 Vad händer när man har gjort en anmälan?	5	3.10 Samhällsengagemang	20
2 VÅRA MEDARBETARE: Praxis gällande anställningar och arbetsförhållanden	8	4 VÅR MILJÖ: Praxis och interna rutiner	22
2.1 Icke-diskriminering och rättvis behandling	9	5 VÅRT ARBETE OCH VÅR ARBETSPLATS: Praxis och viktiga rutiner	25
2.2 Arbetstider, ersättningar och avtal (anställningsvillkor)	9	5.1 Hälsa och säkerhet i arbetet	26
2.3 Föreningsfrihet och rätt till kollektivavtal	11	5.2 Kompetensutveckling och hantering av duktiga medarbetare	28
2.4 Barnarbete	11	5.3 Affärsresor	28
2.5 Tvångsarbete eller obligatoriskt arbete	11	5.4 Inköp av varor och tjänster	29
2.6 Farfarsprincipen och godkännande från den lokala HR-avdelningen	11	5.5 Skydd av bolagets tillgångar	30
3 VÅRA AFFÄRSRELATIONER: Etisk verksamhetspraxis	13	5.6 Konfidentiell information	31
3.1 Intressekonflikter	14	5.7 Cybersäkerhet	32
3.2 Exportkontroll och sanktioner	16	5.8 Insiderhandel	32
3.3 Arbete mot korruption och mutor	16	5.9 Intern och extern kommunikation	33
3.4 Åtgärder mot penningtvätt	17	5.10 Tillförlitlighet i register och rapporter	34
		5.11 Juridiska frågor	34
		6 ORDLISTA	35

1. INLEDNING

1.1 VARFÖR HAR VI EN UPPFÖRANDEKOD?

Denna Uppförandekod ("Koden") fastställer Swedish Match och samtliga medarbetares ansvar för att verksamheten bedrivs på ett ansvarsfullt sätt, i enlighet med lagar och förordningar. En sund och etisk verksamhetspraxis är en förutsättning för att vi ska kunna utveckla och upprätthålla en konkurrenskraftig verksamhet på lång sikt. Det är också viktigt för omvärldens syn på Swedish Match.

Koden ger riktlinjer i fråga om etiska dilemman och gråzoner i ditt löpande arbete. I Koden hittar du uppförandeprinciper med praktisk vägledning och exempel på hur vi lever upp till principerna. Tanken med Kodens exempel som listas under rubrikerna Du ska och Du ska inte, är att ge dig en uppfattning om hur du ska tänka och agera, de är dock inte uttömmande.

Om du har några frågor om hur du ska tolka Koden eller hantera en specifik situation som omnämns i Koden, kan du kontakta din närmaste juridiska avdelning eller HR-avdelning för vägledning och hjälp med att hantera sådana situationer korrekt. Understrukna ord förklaras vidare i avsnitt 6 (Ordlista) i slutet av dokumentet.¹

1.2 VEM SKA FÖLJA KODEN?

Koden gäller för alla medarbetare inom Swedish Match-koncernen, oavsett arbetsplats eller position. Personer som inte är anställda av Swedish Match men som i praktiken agerar som om de vore det (personer som representerar Swedish Match genom konsultavtal eller liknande), ska också följa Koden.²

Chefer och arbetsledare har vissa ytterligare skyldigheter enligt Koden och ska säkerställa att Koden implementeras i organisationen.

Företag i vilka Swedish Match har ett väsentligt ägarintresse (såsom joint ventures eller intresseföretag) förväntas bedriva sin verksamhet i linje med Kodens andemening och dess mest väsentliga riktlinjer. Detta gäller även andra samarbetspartners såsom leverantörer, distributörer och konsulter.

1.3 VILKET ÄR MITT ANSVAR?

1.3.1 Medarbetarnas ansvar

När du arbetar på Swedish Match åtar du dig att följa såväl kraven i Koden som globala och lokala principer, processer och policies som gäller för din tjänst och ditt arbete. Det är ditt personliga ansvar att säkerställa att ditt agerande är förenligt med både Kodens ordalydelse och andemening.

Du ska

- Försäkra dig om att du har satt dig in i och förstår Koden fullständigt. Fråga om råd om något är oklart.
- Se till att du verkligen förstår tillämpliga globala och lokala principer, processer och policies.
- Uppmärksamma om Koden följs eller inte, det är både din rättighet och skyldighet. Du behöver inte vara direkt påverkad av eller involverad i en situation för att uppmärksamma den.



1.3.2 Chefernas ansvar (de som leder andra)

Om du är chef med personalansvar, ska du vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de medarbetare du leder är medvetna om, förstår och följer de standarder som följer av Koden.

Du ska

- Alltid föregå med gott exempel genom att leda i enlighet med Koden.
- Främja en arbetsmiljö som uppmuntrar medarbetare att agera i enlighet med Koden.
- Kommuniera och förstärka Kodens ordalydelse och andemening till medarbetare.
- Se till att dina medarbetare förstår Kodens samtliga delar.
- Se till att Koden tillgängliggörs för dem som inte har tillgång till intranätet.
- Svara snabbt på medarbetares uppförandefrågor, rekommendera lämpliga åtgärder och sök vidare assistans om det behövs.



¹ Den svenska texten är en översättning från den engelska originaltexten. Om det skulle uppstå konflikter mellan de olika språkversionerna är det den engelska versionen som gäller.

² Det åligger den person som ansvarar för extern personal att tillsammans med HR bedöma och bestämma vilka personer som inte är anställda av Swedish Match som måste följa Koden eller vissa delar av Koden.

1.4 VAD HÄNDER OM JAG BRYTER MOT KODEN?

Brott mot Kodan kommer alltid att tas på största allvar och kan leda till disciplinära åtgärder som i sin tur kan leda till uppsägning av anställning. Utöver det kan lagöverträdelse(r) leda till böter, fängelsestraff eller tvistemål.

1.5 HUR OCH TILL VEM ANMÄLER JAG ETT EVENTUELLT BROTT MOT KODEN?

Var uppmärksam på de riktlinjer som återfinns i Kodan, inte bara direkt inom din egen avdelning, utan även i kontakterna med andra anställda eller med externa kunder, leverantörer eller samarbetspartners.

Vi har alla ett ansvar för att säga till om vi upptäcker ett age-rande eller en situation som inte är förenligt med Kodens riktlinjer. Vid anmälan eller rapportering av en misstänkt överträdelse av Kodan, kan du kontakta någon av följande personer:

- Din chef eller arbetsledare
- Din chefs närmaste chef ("farfarsprincipen")
- Chefen för din operativa enhet
- HR-chefen inom din operativa enhet

- Chefen för juridikavdelningen inom din operativa enhet
- Chefen för Group Legal Affairs (chefsjuristen)

I en situation där du tror dig ha upptäckt ett allvarligt brott mot Kodan ska du kontakta chefsjuristen direkt. Du kan vara helt säker på att din fråga kommer att bli tagen på största allvar och att du bemöts med respekt.

1.5.1 Visselblåsarfunktionen

Du kan också göra en anonym anmälan genom visselblåsarfunktionen, som finns tillgänglig på vårt intranät. Vi uppmanar dig dock att uppge kontaktuppgifter, eftersom det möjliggör för dig att svara på följdfrågor i anslutning till anmälan. Mer information om hur man använder visselblåsarfunktionen finns på intranätet.

1.6 VAD HÄNDER NÄR MAN HAR GJORT EN ANMÄLAN?

Alla misstankar om överträdelser av Kodan tas på allvar och kommer att hanteras på lämpligt sätt. Om du gör en anmälan kommer Swedish Match och den person som tagit emot din anmälan att göra allt de kan för att skydda din identitet. Vi tolere-

rar inte trakasserier, repressalier eller mobbing, och vi skyddar inblandade personers rättigheter och anseende. Detta omfattar såväl den person som i god tro anmäler en uppfattad överträdelse som den/de som anmäls. Falska anklagelser eller anklagelser som inte görs i god tro kan på liknande sätt leda till disciplinära åtgärder.

Samtliga chefer eller arbetsledare som tar emot en anmälan har ett ansvar för att vidta omedelbara och lämpliga åtgärder avseende alla misstänkta överträdelser av Kodan. Chefer och arbetsledare är skyldiga att omedelbart rapportera samtliga anmälningar till chefen för Group Legal Affairs (chefsjuristen).

Anmälaren kommer, såvida inte extraordinära förhållanden inte tillåter detta, att bli informerad om resultatet av en eventuell utredning och därpå följande åtgärder.



SÅ IMPLEMENTERAR VI OCH FÖLJER UPP KODEN



- Swedish Match VD har det övergripande ansvaret för Koden, och säkerställer att den granskas med jämna mellanrum och att eventuella ändringar godkänns av bolagets styrelse.
- Koden finns tillgänglig på ett flertal språk via intranätet. Med hjälp av verktyg såsom e-learning säkerställer vi en bred förståelse för innehållet.
- Samtliga chefer måste förvissa sig om att deras medarbetare förstår Koden, och de måste arbeta för att Koden tillämpas.
- Internrevisionsavdelningen följer upp att Koden implementeras och efterlevs.

**SWEDISH MATCH RESPEKTERAR SINA
MEDARBETARE OCH DERAS MÄNSKLIGA
RÄTTIGHETER, OCH STÖDJER INTERNATIO-
NELLT UTFÄRDAD KONVENTIONER OCH
RIKTLINJER AVSEENDE MÄNSKLIGA
RÄTTIGHETER VAR ÄN BOLAGET BEDRIVER
VERKSAMHET.**

2. VÅRA MEDARBETARE

Praxis gällande anställningar och arbetsförhållanden

Swedish Match respekterar sina medarbetare och deras mänskliga rättigheter, och stödjer internationellt utfärdade konventioner och riktlinjer avseende mänskliga rättigheter var än bolaget bedriver verksamhet. Bolagets policy avseende mänskliga rättigheter och anställningspraxis grundar sig på lokal och internationell arbetsrätt samt rekommenderad praxis och rekommenderade riktlinjer.³

- Vi respekterar, stödjer och iakttar till fullo internationella mänskliga rättigheter samt arbetsrätt.
- Vi arbetar för att upprätthålla en arbetsplats som är fri från trakasserier och diskriminering.
- Vi fattar anställningsrelaterade beslut grundade på objektiva och icke-diskriminerande kriterier.
- Vi accepterar inte barnarbete eller någon form av tvångs- eller obligatoriskt arbete, slaveri eller tortyr.
- Vi respekterar samtliga medarbetares rätt och frihet att gå med i eller bilda (icke-våldsamma) föreningar eller samfund.

2.1 ICKE-DISKRIMINERING OCH RÄTTVIS BEHANDLING

Swedish Match respekterar rätten till en icke-diskriminerande arbetsplats, fri från trakasserier och diskriminering på grundval av ras, nationalitet, etniskt eller socialt ursprung, ålder, religion, politiska åsikter, kön, sexuell läggning eller identitet, familjesituation eller civilstånd, graviditet eller funktionsnedsättning. Vi tolererar inte arbetsförhållanden eller behandling av medarbetare som strider mot internationell lag och praxis. Samtliga medarbetare ska behandlas och behandla andra med respekt och värdighet. Fysiska eller verbala trakasserier eller olaga hot tolereras inte.

Medarbetare ska ges icke-diskriminerande och jämlika möjligheter grundat på objektiva kriterier såsom kompetens, erfarenhet och resultat – vilka ska vägleda anställningsrelaterade beslut inklusive rekrytering, befordringar, utnämningar, utbildning och kompetensutveckling, samt ersättningar och uppsägning. Där det är tillåtet enligt lag kan Swedish Match arbeta för att lösa en obalans i arbetsstyrkans mångfald genom proaktiva riktlinjer för rekrytering och utbildning.

Du ska

- Behandla alla med samma respekt och värdighet som du själv förväntar dig från andra.
- Säkerställa att samtliga anställningsrelaterade beslut grundar sig enbart på meriter och verksamhetskriterier.



Du ska inte

- Tolerera diskriminering i någon form.
- Uppträda på ett sätt som kan uppfattas som anstötligt, kränkande, nedlåtande, elakt eller förödmjukande.



2.2 ARBETSTIDER, ERSÄTTNINGAR OCH AVTAL (ANSTÄLLNINGSVILLKOR)

Swedish Match ska följa tillämpliga lagar, avtal och branschstandarder avseende arbetstider, ersättning och anställningsavtal.

Bolaget är medvetet om rätten till och behovet av vila och fritid. Medarbetare ska inte, annat än under begränsade perioder, vara tvungna att arbeta en standardvecka på över 48 timmar per vecka, eller en total arbetsvecka på över 60 timmar (inklusive övertid). Förutom under extraordinära omständigheter ska medarbetare ha rätt till minst en ledig dag under varje sjudagarsperiod.

Swedish Match grundar ersättningen på nationella bestämmelser, branschstandarder eller kollektivavtal. Swedish Match följer den lagstadgade minimilönen för varje land där bolaget bedriver verksamhet. Alla andra typer av lagstadgade fastställda förmåner och ersättningar ska betalas. Anställningsavtal ska förhandlas fram på ett rättvist sätt, och följas både av Swedish Match och den anställde.

³ De internationella konventioner och riktlinjer som här åsyftas är FNs konvention om mänskliga rättigheter, FNs konvention om barnets rättigheter, de åtta kärnkonventionerna från ILO (nr. 87, 98, 29, 105, 100, 111, 138 och 182), samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag.



“Swedish Match respekterar rätten till en icke-diskriminerande arbetsplats, fri från trakasserier och diskriminering på grundval av ras, nationalitet, etniskt eller socialt ursprung, ålder, religion, politiska åsikter, kön, sexuell läggning eller identitet, familjesituation eller civilstånd, graviditet eller funktionsnedsättning.”

2.3 FÖRENINGSFRIHET OCH RÄTT TILL KOLLEKTIVAVTAL

Swedish Match är medvetet om och respekterar medarbetares rätt och frihet att gå med i eller bilda (icke-våldsamma) föreningar eller samfund, samt rätten till kollektivavtal. Ingen medarbetare ska bli föremål för uppsägning, diskriminering, trakasserier, hot eller repressalier på grund av att de utövar dessa rättigheter. Swedish Match ska främja en öppen kommunikation och direkt engagemang mellan medarbetare och ledningen i de fall där föreningsfrihet eller rätt till kollektivavtal är begränsade i lag.

2.4 BARNARBETE

Swedish Match respekterar barns rättigheter, inklusive rätten till utbildning, rätten att vila och leka samt rätten för barnet att få sina grundläggande behov tillgodosedda, i enlighet med FN:s barnkonvention, artikel 32.1. Swedish Match bidrar inte till och tolererar inte heller olaglig anställning eller olagligt utnyttjande av barn bland sina medarbetare och/eller på sina anläggningar. Vi accepterar inte barnarbete någonstans i vår värdekedja och vårt långsiktiga mål är att helt eliminera barnarbete i värdekedjan.

Minimiåldern för arbete bör inte vara lägre än åldern för att avsluta den obligatoriska skolgången, vilket generellt är 15 år, eller 14 år i enlighet med undantagen för utvecklingsländer (ILO-konvention nr. 138). Om relevant nationell lagstiftning anger en högre ålder, ska denna ålder gälla. Arbete som sannolikt är riskabelt eller skadligt för barns hälsa samt för deras fysiska, mentala, själsliga, moraliska eller sociala utveckling eller som kommer i vägen för barnets utbildning ska inte utföras av barn mellan 15 och 18 års ålder (unga arbetare). När det gäller familjehjörbruk får ett barn bara hjälpa till på hans eller hennes familjs gård under förutsättning att det är ett lätt arbete och att barnet är

mellan 13 och 15 år, eller över den minimiålder för lätt arbete som fastställs av landets lagar, beroende på vad som ger bäst skydd för barnet.

Swedish Match är medvetet om att frågan om barnarbete avseende odling av tobak är komplicerad, och att den kräver engagemang både från bolaget självt samt från intressenter såsom odlare, leverantörer, myndigheter, och andra tillverkare. Som tillverkare av tobaksprodukter arbetar Swedish Match med leverantörer och branschpartier för att säkerställa att frågan tas upp, med målet att eliminera barnarbete inom tobaksodling samt att arbeta för att förhindra förekomsten av barnarbete.

Du ska



- Säkerställa att du förstår kraven avseende minimiålder, samt kraven för unga arbetare, i enlighet med tillämplig lagstiftning och internationella konventioner innan du överväger att anställa en person under 18 års ålder.

2.5 TVÅNGSARBETE ELLER OBLIGATORISKT ARBETE

Samtliga medarbetares närvaro är frivillig. Swedish Match ska inte bidra till eller stödja någon form av tvångs- eller obligatoriskt arbete, det vill säga arbete där medarbetare hålls fångna eller bundna. Bolaget kräver ingen form av deposition och konfiskerar inte heller identitetshandlingar från medarbetare. Medarbetare har sin fulla frihet att lämna sin anställning i enlighet med den uppsägningstid som krävs enligt lag eller avtal.

2.6 FARFARSPRINCIPEN OCH GODKÄNNANDE FRÅN DEN LOKALA HR-AVDELNINGEN

För att säkerställa rättvisa, objektiva och finansiellt sunda anställningsrelaterade beslut, inklusive rekrytering, befordring, utnämning samt ersättning och avslut av anställning, ska samtliga sådana beslut godkännas av den lokala HR-avdelningen och i enlighet med farfarsprincipen. Denna princip innebär att beslutet måste godkännas både av den beslutsfattande chefen och hans eller hennes närmaste chef.

Du ska



- Se till att involvera och få godkänt av både den lokala HR-avdelningen och i enlighet med farfarsprincipen för alla anställningsrelaterade beslut. Denna rutin gäller beslut kring rekrytering, befordring, utnämning, utbildning och kompetensutveckling, samt ersättning och uppsägning.

**VI BYGGER RELATIONER GENOM ÄRLIGHET
OCH INTEGRITET OCH VI RESPEKTERAR
GÄLLANDE LAGAR OCH FÖRORDNINGAR I DE
LÄNDER DÄR VI BEDRIVER VERKSAMHET.**

3. VÅRA AFFÄRS- RELATIONER

Etisk verksamhetspraxis

Swedish Match arbetar för att upprätthålla en sund affärsetik i samtliga affärsverksamheter och relationer med intressenter, både inom den egna verksamheten och med avseende på externa parter. Vi bygger relationer genom ärlighet och integritet och vi respekterar gällande lagar och förordningar i de länder där vi bedriver verksamhet.

- Vi agerar alltid på ett sätt som inte står i strid med Swedish Match intressen.
- Vi deltar inte i bedrägliga eller korrupta metoder.
- Vi accepterar inget som skulle kunna uppfattas som att ge, erbjuda eller ta emot en muta.
- Vi säkerställer att relationer med myndigheter och andra utomstående parter präglas av öppenhet och transparens.
- Vi behandlar våra kunder, leverantörer och affärskontakter rättvist.
- Vi uppmuntrar lokala verksamheter och dess medarbetare att bidra positivt till de samhällen där de verkar.
- Vi stödjer fri och sund konkurrens och följer konkurrenslagstiftningen i alla delar.
- Vi marknadsför våra produkter till kunder och konsumenter på ett lagligt och ansvarsfullt sätt.

3.1 INTRESSEKONFLIKTER

Swedish Match respekterar sina medarbetares integritet. Medarbetare ska dock agera i Swedish Match bästa intresse och sköta sina privata affärer på ett sätt som inte står i strid med eller verkar stå i strid med Swedish Match intressen.

En intressekonflikt föreligger när dina personliga intressen påverkar, eller riskerar att påverka, ditt omdöme, objektivitet eller oberoende när du fattar beslut och utför ditt arbete. Intressekonflikter kan uppstå på många olika sätt, men bland de vanligaste exemplen återfinns:

- Att initiera eller vara inblandad i affärstransaktioner som innefattar närstående, vilket definieras som anställda och styrelseledamöter, deras närmaste familjemedlemmar, nära vänner, eller företag eller samarbetsarrangemang som ägs eller styrs av dessa personer, samt ägare som innehar mer än fem procent av aktierna i Swedish Match AB.
- Att ha anställning eller uppdrag utanför Swedish Match som kan stå i strid med anställningen hos Swedish Match.

- Att ha personliga, finansiella intressen/investeringar i aktiviteter som kan stå i strid med Swedish Match intressen, exempelvis ägande i företag som i hög grad påverkas av Swedish Match affärsverksamhet.

Det finns flera situationer och relationer som kan skapa intressekonflikter, och varje situation måste utvärderas utifrån föreliggande fakta. Alla transaktioner eller situationer som riskerar att bli föremål för en intressekonflikt måste godkännas på förhand av chefen för din operativa enhet och rapporteras till chefen för Group Legal Affairs (chefsjuristen) innan de genomförs. Det krävs vidare ett förhandsgodkännande från styrelsens revisionsutskott om värdet på transaktionen uppgår till eller överstiger 50 000 USD.

Du ska



- Alltid hantera affärsrelationer på ett professionellt sätt.
- Utföra affärstransaktioner med Swedish Match bästa intressen i åtanke.
- Avstå från att delta i beslutsprocesser där du kan ha ett personligt intresse som påverkar, eller kan uppfattas som att det påverkar, din förmåga att fatta ett objektivt beslut.
- Se till att du får ett förhandsgodkännande från chefen för din operativa enhet vid en potentiell intressekonflikt.

Du ska inte



- Använda ditt inflytande i affärstransaktioner till fördel för dig, dina vänner eller din familj.
- Åta dig ett externt uppdrag som skulle kunna stå i konflikt med ditt arbete på Swedish Match, eller att arbeta för en nuvarande eller potentiell entreprenör, leverantör, kund eller konkurrent.
- Göra affärstransaktioner med en närstående såvida detta inte har godkänts på förhand av chefen för din operativa enhet.



“Swedish Match respekterar sina medarbetares integritet. Medarbetare ska dock agera i Swedish Match bästa intresse och sköta sina privata affärer på ett sätt som inte står i strid med eller verkar stå i strid med Swedish Match intressen. ”

3.2 EXPORTKONTROLL OCH SANKTIONER

Swedish Match är ett globalt företag och vi bedriver verksamhet över hela världen. Det innebär att vi måste följa internationella handelsregler och inte göra transaktioner som är definierade som icke tillåtna enligt nationella eller internationella exportkontrollbestämmelser. Exportkontroll och ekonomiska sanktioner förbjuder eller begränsa exporten av vissa typer av varor och begränsar handeln med vissa länder och/eller personer, företag och organisationer. Underlåtenhet att följa exportkontrolllagar och sanktioner kan medföra allvarliga konsekvenser både för Swedish Match och våra företrädare.

Du ska



- Vara extra uppmärksam innan du gör affärer på en ny marknad, vissa destinationer är föremål för utrikeshandelskontroller och kräver ytterligare kontroll innan du går vidare.
- Innan du inleder en relation med nya affärspartners, se till att det inte finns någon registrering på någon nationell eller internationell sanktionslista
- Rådgör med närmaste juridiska avdelning om du är osäker på när och vilka kontrollåtgärder som krävs.

Du ska inte



- Skicka varor till länder eller enheter/individer som identifierats som högrisk utan att utföra tillräcklig kontroll.

3.3 ARBETE MOT KORRUPTION OCH MUTOR

Swedish Match ska inte delta i, eller genom tredje man (t.ex. mellanhänder), bidra till korruption i någon form. Korruption avser missbruk av maktposition för personlig vinning. Detta omfattar, men är inte begränsat till, mutor, vilket typiskt sett avser att ge/utlova/erbjuda eller begära/ta emot/ta mot ett löfte om betalningar, gåvor eller andra olagliga eller oetiska förmåner för att påverka ett affärs- eller myndighetsbeslut.

Vi ska inte ge eller erbjuda utomstående parter (t.ex. kunder eller potentiella kunder, leverantörer, konsulter, statliga eller kommunala myndigheter eller representanter för sådana parter), några förmåner eller belöningar som står i strid med tillämpliga lagar eller etablerad affärsspraxis (om denna är striktare än tillämplig lag), för att få göra eller fortsätta göra affärer med någon eller för att få ett otillbörligt övertag.

Det är viktigt att du anmäler misstänkt korruption eller överträdelser av lagar, regler och förordningar – som sker antingen inom Swedish Match eller i samarbete med tredjeparter – i ett så tidigt skede som möjligt. Swedish Match kommer omedelbart att vidta åtgärder för att utreda och ta itu med misstankar om eller tecken på korruption.

Du ska



- Be om råd hos din närmaste juridiska avdelning om du är osäker på om du kan ge eller ta emot en förmån eller belöning.
- Vara särskilt uppmärksam när du bedriver verksamhet på en ny marknad eller en marknad där du inte är bekant med regelverket och marknadspraxis.
- Vara särskilt noga med att säkerställa att det finns korrekt och detaljerad dokumentation för samtliga gränsöverskridande transaktioner.
- Kräva att samtliga tjänster är korrekt specificerade på fakturan när du använder dig av mellanhänder.

Du ska inte



- Ta emot en gåva eller annan belöning som riskerar att uppfattas som ett försök att påverka ett affärsbeslut, även om din egen åsikt är att den inte kommer att göra det.

3.4 ÅTGÄRDER MOT PENNINGTVÄTT

Swedish Match förbjuder penningtvätt i linje med lagstiftningen om åtgärder mot penningtvätt i diverse olika länder. Penningtvätt är ett globalt problem som kan få mycket allvarliga följder. Det avser processen att dölja pengar som kommer från brottslig verksamhet, eller att få dem att framstå som lagliga medel och därefter låta dem ingå i den vanliga handeln. Vi ska alla vara uppmärksamma i våra affärsrelationer och agera vaksamt för att förhindra att våra produkter används för penningtvätt.

Du ska

- Veta vem du gör affärer med och vidta rimliga åtgärder för att säkerställa att din affärspartner enbart ägnar sig åt laglig affärsverksamhet.
- Vara uppmärksam och på din vakt om du vid en affärstransaktion har blivit ombedd att överföra pengar till ett land som inte har samband med transaktionen.

Du ska inte

- Göra betalningar till konton som inte står i den mottagande partens namn.

3.5 GÅVOR, LÅN OCH REPRESENTATION

Swedish Match medarbetare får inte ta emot något från en utomstående part som skulle kunna uppfattas som en muta eller som skulle kunna påverka medarbetarens uppträdande och lojalitet gentemot Swedish Match. Gåvor och representation som erbjuds eller tas emot ska av den anledningen vara måttliga och kännetecknas av öppenhet och utgöra en naturlig och användbar del av arbetet. De ska vara av ett rimligt värde och inte erbjudas/tas emot alltför ofta. Vidare accepteras inga avtal eller överenskommer avseende favörer eller förmåner av någon form i utbyte mot gåvor.

Du ska

- Enbart ge eller ta emot ett erbjudande eller en förmån om det är tydligt att det är en del av en vedertagen och generellt tillåten sed eller interagerande på marknaden.
- Vara extra försiktig gällande alla typer av aktiviteter i förhållande till offentlig sektor och offentligt finansierade eller ägda bolag.

Du ska inte

- Ge eller ta emot någon gåva, underhållning eller personlig tjänst som rimligtvis kan uppfattas som att det på ett otillbörligt sätt påverkar en affärstransaktion eller som strider mot tillämpliga lagar eller tydlig, sedvanlig affärspraxis (om denna är striktare än tillämplig lag).
- Ta emot gåvor eller lån i form av kontanter från utomstående parter eller representanter för sådana parter.

Du bör vara extra uppmärksam vid interaktion med leverantörer och potentiella leverantörer. Det är viktigt att dina relationer med leverantörerna hålls på ett professionellt plan, under marknadsmässiga förutsättningar.

Du ska

- Rådfråga din närmaste chef eller arbetsledare för att diskutera om det är lämpligt att delta i ett evenemang som anordnas av leverantören.
- Om du deltar i ett evenemang, alltid uppträda professionellt.

Du ska inte

- Ta emot gåvor eller belöningar i någon form (till dig eller en familjemedlem) från en nuvarande eller potentiell leverantör om värdet överstiger det lagstadgade beloppet. Om det inte finns något lagstadgat belopp, bör det nominella värdet 500 kronor eller 80 USD betraktas som maxbelopp.
- Erhålla personliga förmåner via Swedish Match transaktioner med leverantörer på annat sätt än genom avtal som Swedish Match har tecknat för samtliga medarbetare med avseende på specialerbjudanden eller rabatter till de anställda.

3.6 RÄTTVIS KONKURRENS

Samtidigt som Swedish Match alltid kommer att konkurrera kraftfullt för att göra affärer, måste vi göra det på ett rättvist sätt och i enlighet med konkurrenslagstiftning (även kallat antitrust-lagstiftning). Vi får aldrig bedriva vår verksamhet med syfte att, i strid med konkurrensrätten, stänga konkurrenter ute eller annars begränsa konkurrensen. Flertalet länder där Swedish Match bedriver verksamhet har lagar som förbjuder handelsbegränsande metoder eller metoder som begränsar fri och rättvis konkurrens, såsom prisstyrning, marknadsuppdelning, anbudskarteller samt missbruk av dominerande ställning.

Du ska



- Säkerställa att alla kontakter med konkurrenter som på något sätt skulle kunna uppfattas som känsliga, inklusive diskussioner vid möten med branschorganisationer, dokumenteras korrekt och inte berör konfidentiell kommersiell information.
- Rådfråga den juridiska avdelningen inom din operativa enhet innan du ingår avtal eller inleder aktiviteter som potentiellt skulle kunna uppfattas som missbruk av en dominerande ställning.
- Rapportera omedelbart till din närmaste juridiska avdelning om du har deltagit i eller närvarat vid diskussioner där konkurrenskänsliga ämnen har diskuterats eller om du har anledning att tro att du har handlat i strid med konkurrenslagstiftningen.

Swedish Match arbetar aktivt för att följa konkurrenslagstiftningen i alla delar, samarbeta med konkurrensmyndigheter samt tillämpa konkurrenslagstiftningen mot de tredjeparter som agerar på ett konkurrensbegränsande sätt gentemot Swedish Match.

Konkurrenslagstiftning kan vara komplicerad och tillämpas väldigt olika beroende på situation. Om du tycker att det är oklart vad som utgör lämplig konkurrens, kontakta din närmaste juridiska avdelning.

Du ska inte



- Ingå någon form av konkurrensbegränsande avtal med faktiska eller potentiella konkurrenter eller samarbetspartners.
- Delta i informationsutbyten med konkurrenter eller någon annan part som skulle kunna resultera i ett brottsligt eller konkurrensstridigt beteende.
- Ingå några avtal eller överenskommelser med konkurrenter eller deras representanter avseende frågor som rör prissättning, affärsvillkor, handelspraxis, produktanseringar eller liknande.
- Delta i diskussioner om du befinner dig på en plats, ett möte eller en sammankomst där det finns konkurrenter närvarande, och någon vill diskutera konkurrenskänsliga frågor. Gör en notering om ditt agerande vid den tidpunkten och skicka en kopia till din närmaste juridiska avdelning.

3.7 INTEGRITETSSKYDD

Swedish Match respekterar integriteten hos alla våra anställda, konsumenter, kunder och andra affärspartners. Vi arbetar för att hantera personuppgifter på ett ansvarsfullt sätt i överensstämmelse med alla tillämpliga lagar och regler. Vi samlar in, använder och behandlar personuppgifter endast för legitima affärsrelaterade syften. Vi ser till att vidta de nödvändiga och föreskrivna åtgärder som krävs för att skydda de personuppgifter som vi hanterar. Rådgör med din närmaste juridiska avdelning om du har några frågor kring hantering av personuppgifter.

Du ska



- Alltid hantera personuppgifter på ett ansvarsfullt sätt i enlighet med tillämpliga regelverk.
- Tillse att individerna vars personuppgifter behandlas på ett klart och tydligt sätt får relevant information om insamlingen och behandlingen av personuppgifterna samt deras lagliga rättigheter.
- Säkerställa att de individer vars personuppgifter behandlas har möjlighet att utöva sina lagliga rättigheter avseende personuppgifterna.

Du ska inte



- Överföra personuppgifter till tjänsteleverantörer eller andra tredje parter, eller till andra länder, utan att dessförinnan ha övervägt de legala begränsningar och krav som kan finnas.
- Samla in mer personuppgifter än nödvändigt eller behålla dessa under en längre tid än vad som behövs för det syfte som uppgifterna samlades in för.



3.8 MARKNADSFÖRING

Swedish Match princip ”Under 18 inget nikotin” anger tydligt att alla tobaks- och nikotinprodukter på samtliga marknader enbart ska säljas till vuxna som har uppnått laglig ålder för tobaksanvändning, och som är 18 år eller äldre. Detta innebär att vi inte ska rikta någon marknadsföring, annonsering eller några erbjudanden avseende tobaksprodukter eller andra nikotinnehållande produkter till personer under 18. På platser som förbjuder försäljning till konsumenter under 19 eller 21 års ålder eller någon annan åldersbegränsning, följer vi de lokala lagarna. Utdelning av varuprover – under förutsättning att sådan utdelning är laglig – är enbart tillåten avseende vuxna konsumenter. För att förhindra att minderåriga använder tobak eller andra nikotinnehållande produkter arbetar Swedish Match aktivt med att utbilda, informera och samarbeta med återförsäljare, distributörer och tjänstemän i den offentliga sektorn.

Swedish Match ska marknadsföra, annonsera och märka sina produkter och tjänster i enlighet med tillämpliga lagar och förordningar gällande marknadsföring eller, om ingen sådan lagstiftning finns, enligt en hög etisk standard. Alla våra produkter ska uppfylla överenskomna och lagstadgade krav avseende konsumenters hälsa och säkerhet, inklusive hälsovarningar, produktsäkerhet och märkning. Vi ska erbjuda våra konsumenter

tillräcklig, korrekt och tydlig information rörande produkternas innehåll, förvaring och avfallshantering, för att möjliggöra för konsumenterna att fatta välgrundade beslut. Vi ska vidare tillhandahålla transparenta och effektiva processer för att hantera kund- och konsumentklagomål och bidra till rättvisa och lämpliga avgöranden av potentiella tvister.

Du ska



- Säkerställa att du förstår och följer alla försäljnings- och marknadsföringsprocesser som gäller ditt arbete.
- Kontakta din närmaste juridiska avdelning om du är osäker på något.

Du ska inte



- Ta för givet att konkurrenternas ageranden i fråga om marknadsföring är korrekta och därför acceptabla enligt Swedish Match krav eller laglig reglering om du inte har rådfrågat din närmaste juridiska avdelning.



3.9 POLITISK AKTIVITET OCH BETALNINGAR

Swedish Match ska eftersträva att ha transparenta och produktiva relationer med statliga myndigheter och andra regulatoriska organ. Vi respekterar deras auktoritet och förmedlar regelbundet information och synpunkter i frågor som påverkar vår verksamhet.

Swedish Match ska följa alla lokala lagar och regler vad gäller politiska bidrag. Med undantag av USA, där företaget administrerar anställdas bidrag till politiska partier genom en kommitté för politiska åtgärder, deltar vi inte i politiska partiers aktiviteter och tillhandahåller inte finansiering till någon enskild politiker eller något politiskt parti.

Du ska



- Strikt följa en hög standard för etiskt uppförande vid kontakter med myndighetspersoner.
- Om du deltar direkt eller indirekt i en diskussion med tillsynsmyndigheter och andra statliga myndigheter, göra det på ett lämpligt och transparent sätt, med respekt för lagar och regler.

Du ska inte



- Blanda in Swedish Match pengar, tid, utrustning, material, anläggningar, varumärken eller namn om du deltar i politiska aktiviteter.
- Använda politiska donationer eller donationer till välgörenhet som substitut för mutor.

3.10 SAMHÄLLENGAGEMANG

Swedish Match ska fungera som en god samhällsmedborgare och vara en samarbetspartner att lita på där bolaget bedriver verksamhet. Våra medarbetare och verksamhet är en integrerad del av de lokala samhällen där vi verkar. Vi anser att det går att göra ett positivt bidrag till dessa samhällen genom att upprätthålla en öppen och transparent dialog och genom att bygga upp varaktiga och långsiktiga relationer.

Du ska



- Aktivt göra saker för att hjälpa lokalsamhället.
- Stödja samhällsprojekt som både gynnar Swedish Match och samhället.
- Sträva efter att anpassa samhällsprogram till Swedish Match verksamhetsmål.

Du ska inte



- Stödja några samhällsprogram som strider mot Swedish Match vision och syfte.
- Involvera Swedish Match i sociala aktiviteter med främsta syfte att få ett personligt erkännande.

SWEDISH MATCH VERKAR FÖR SUNDA
FÖRÄNDRINGAR SOM MINSKAR
MILJÖPÅVERKAN FRÅN BOLAGETS VERK-
SAMHET OCH VI UPPMUNTRAR VÅRA
MEDARBETARE ATT VARA MEDVETNA OM
OCH ARBETA FÖR ATT MINIMERA DENNA
PÅVERKAN.



4. VÅR MILJÖ

Praxis och interna rutiner

Swedish Match verkar för sunda förändringar som minskar miljöpåverkan från bolagets verksamhet och vi uppmuntrar våra medarbetare att vara medvetna om och arbeta för att minimera denna påverkan. Vi initierar program för att kontinuerligt förbättra vårt miljöarbete.

- Två viktiga miljöaspekter (minska utsläppen av växthusgaser och minska avfall) är särskilt identifierade som fokusområden inom vårt koncernövergripande hållbarhetsarbete.
- Vi strävar alltid efter att följa obligatoriska rättsliga krav för samtliga aktiviteter och processer som utförs på Swedish Match anläggningar.
- Vi ska regelbundet granska vår verksamhet med sikte på energibesparing och minimera negativa effekter på miljön.
- Vi övervakar och mäter regelbundet alla miljömässigt betydande utsläpp till vatten, luft och mark och strävar efter att ständigt förbättra vår miljöprestanda.
- Vår ambition är att alla större produktionsenheter ska följa principerna i ISO 14001.
- Vi uppmuntrar ökad ekoeffektivitet i samtliga anläggningar, till exempel att vi minimerar skador på miljön samtidigt som vi maximerar effektiviteten i samtliga produktionsprocesser.



Du ska



- Eftersträva att minska den negativa miljöpåverkan i ditt dagliga arbete.
- Arbeta aktivt för att komma på sätt och idéer som skulle kunna leda till innovationer med en positiv miljöpåverkan.
Gör din närmsta eller annan lämplig chef medveten om du observerar en händelse eller ett tillstånd som du tror kan ge upphov till en negativ miljöpåverkan.
- Omedelbart upphöra med arbete som kan bidra till en allvarlig miljöincident.
- Uppmuntra dina affärspartners (t.ex. leverantörer och kunder) att bidra till ett ansvarsfullt miljöarbete.
- Tänka på miljön vid resor, se avsnitt 5.3.

Du ska inte



- Ignorera en potentiell eller faktisk miljöincident eller ta för givet att någon annan ska rapportera den.

**VI VERKAR FÖR EN ARBETSMILJÖ MED
HÖGA ETISKA OCH MORALISKA NORMER,
DÄR VÅRA MEDARBETARE RESPEKTERAR
OCH BRYR SIG OM VARANDRA, SWEDISH
MATCH OCH MILJÖN.**

5. VÅRT ARBETE OCH VÅR ARBETSPLATS

Praxis och viktiga rutiner

Swedish Match eftersträvar ansvarsfulla och säkra rutiner och processer i all affärsverksamhet, både i arbetet och på arbetsplatsen. Vi verkar för en arbetsmiljö med höga etiska och moraliska normer, där våra medarbetare respekterar och bryr sig om varandra, Swedish Match och miljön.

- Vi främjar våra medarbetares säkerhet, hälsa och välbefinnande.
- Vi eftersträvar en säker och trygg arbetsmiljö.
- Vi fokuserar på och investerar i att utveckla våra medarbetares kunskaper och färdigheter.
- Vi behandlar våra tillgångar och lokaler med respekt och godtar inga bedrägerier.
- Vi är kostnadsmedvetna när vi reser och/eller deltar i upphandlingar.
- Vi kommunicerar klart och tydligt med våra intressenter samtidigt som vi skyddar konfidentiell information.
- Vi använder våra informationssystem på ett ansvarsfullt sätt.
- Vi upprätthåller korrekta och kompletta affärsredovisningar och rapporter.
- Vi rådfrågar våra juridiska avdelningar i frågor där det förekommer en potentiell risk för lagbrott.

5.1 HÄLSA OCH SÄKERHET I ARBETET

Swedish Match arbetar för att erbjuda en trygg och säker arbetsmiljö och för att minska de risker som kan orsaka olyckor eller påverka medarbetares hälsa och välbefinnande.

Samtliga medarbetare ska erhålla och förstå nödvändig och tillräcklig information om säkerhetsanordningar inom sitt arbetsområde, såsom nödutgångar, brandsläckare, första hjälpen-utrustning med mera. Lämplig säkerhetsutbildning ska genomföras innan en maskin körs eller utrustning används, eller potentiellt farliga arbetsuppgifter utförs. Lämplig säkerhetsutrustning ska tillhandahållas. Om du lägger märke till potentiellt farliga eller osäkra aktiviteter på arbetet, ska du direkt vidta åtgärder för att ta itu med dem. Detta kan även innebära att omedelbart sätta stopp för en aktivitet.

Alla medarbetare ska aktivt bidra till att underhålla och förbättra säkerheten på arbetsplatsen genom medvetenhet, dialog och åtgärder. Rapportera alla skador, sjukdomar, osäkra eller ohälsosamma arbetsförhållanden eller incidenter, till din närmaste chef eller annan lämplig chef så att lämpliga åtgärder kan vidtas för att förhindra, rätta till eller kontrollera sådana förhål-

landen. Detta gäller också om du tror att du och/eller andra inte har tillräcklig säkerhetsutbildning eller skyddsutrustning, eller om du blir medveten om potentiella säkerhetsrisker.

För att övervaka och åtgärda hälso- och säkerhetsproblem ska Swedish Match inom respektive operativ enhet upprätthålla ett arkiv över större arbetsrelaterade incidenter och olyckor, inklusive korrigerande åtgärder. Om det krävs enligt lag ska olyckorna rapporteras till myndigheterna. Swedish Match ska göra regelbundna genomgångar av sina produktionsanläggningar för att säkerställa att bolaget följer korrekta säkerhets- och hälsoföreskrifter samt arbetsvillkor.

När man är på arbetet eller utför arbete för Swedish Match räkning måste man kunna uppvisa ett gott omdöme. Alla medarbetare ska därför avstå från användning av läkemedel och/eller alkohol och droger som kan ha en negativ inverkan på arbetet. Ett försämrat arbetsresultat som ett resultat av alkohol- och/eller läkemedels- eller drogmissbruk är en allvarlig fråga som kan leda till disciplinära åtgärder, och måste snabbt tas itu med för allas hälsa, säkerhet och välbefinnande.

Du ska



- Säkerställa att både du och dina medarbetare identifierar, bedömer och vidtar åtgärder för att förhindra hälso- och säkerhetsrisker förknippade med arbetet.
- Omedelbart sätta stopp för allt arbete som framstår som farligt.
- Genomgående vara uppmärksam och observant och tänka både på din egen och dina medarbetares hälsa.

Du ska inte



- Utföra arbete när du är påverkad av läkemedel, alkohol och/eller droger.



“Swedish Match arbetar för att erbjuda en trygg och säker arbetsmiljö och för att minska de risker som kan orsaka olyckor eller påverka medarbetares hälsa och välbefinnande.”

5.2 KOMPETENSUTVECKLING OCH HANTERING AV DUKTIGA MEDARBETARE

Swedish Match arbetar för att stärka sin prestationskultur genom att utveckla medarbetares kunskaper och färdigheter. Bolaget fokuserar på och investerar i en metodisk utveckling av medarbetare. Detta innebär bland annat att identifiera medarbetare med stor potential, sätta upp mål, uppföljning och utvärdering, successionsplanering samt ledarskapsutbildningar.

Medarbetare uppmuntras att söka utvecklande karriärmöjligheter inom Swedish Match. När det är möjligt tillsätts lediga tjänster genom internrekrytering. Lediga tjänster ska, när så är lämpligt, utannonseras på Swedish Match intranät.

Medarbetare ska få möjlighet minst en gång om året att ha ett mål- och utvecklingssamtal med sin närmaste chef eller arbetsledare. Chefer med personalansvar ska schemalägga sådana samtal regelbundet, ge feedback och coacha, samt utvärdera arbetsförmåga och resultat.

Du ska



- Ta ansvar för din egen utveckling. Be om feedback.
- Vara väl förberedd inför utvecklingssamtalet.
- Ta emot och ge konstruktiv feedback till/från kollegorna.

5.3 AFFÄRSRESOR

Samtidigt som affärsresor är en nödvändig del av Swedish Match interna och externa arbete kan det vara dyrt och tidskrävande, samt innebära säkerhets- och miljörisker. Samtliga medarbetare ska beakta kostnader, säkerhet och miljö när de bokar affärsresor.

Vid resor i tjänsten representerar du Swedish Match både under och utanför arbetstid. Under affärsresor (eller i andra situationer där medarbetare representerar Swedish Match) ska medarbetare avhålla sig från ett oetiskt beteende, såsom aktiviteter förknippade med sexuellt utnyttjande och/eller sexuella övergrepp.

I Swedish Match lokala (landspecifika) riktlinjer för resande finns det tydliga instruktioner att ta hänsyn till när man planerar och genomför tjänsteresor. Det är ett krav att följa dessa riktlinjer för att få ersättning för eventuella reseutlägg.

Du ska



- Säkerställa att du följer de lokala (landspecifika) reseriktlinjerna när du bokar en resa.
- Alltid få ett godkännande från din närmaste chef eller arbetsledare om du ska resa utomlands eller om du ska kombinera en affärsresa med en privat resa. En kombinerad resa ska inte innebära några extra kostnader för Swedish Match.

Du ska inte



- Låta deltagandet i ett "frequent flyer"-/lojalitetsprogram påverka valet av flyg eller hotell som skulle leda till kostnader som är högre än det billigaste alternativet.

5.4 INKÖP AV VAROR OCH TJÄNSTER

Swedish Match kommer alltid att minimera kostnader och risker, och maximera fördelar förknippade med upphandlingar av varor och tjänster. Inköpsnätverket (härefter kallat 'Inköp') hjälper till att uppnå dessa mål och är ett stöd vid val av leverantör samt i relationer med leverantörerna och vid identifiering av olika alternativ för att tillhandahålla varor och tjänster. Inköp arbetar också för att säkerställa kvaliteten på, samt en effektiv leverans av, varor, utrustning och tjänster som tillhandahålls till Swedish Match.

Vi ska behandla våra leverantörer och affärskontakter på ett rättvist sätt, och eftersträva långsiktiga relationer med leverantörer som delar Swedish Match etiska, sociala och miljörelaterade ambitioner. Swedish Match har utvecklat en [Supplier Code of Conduct](#) som uttrycker bolagets förväntningar vad gäller etiska, sociala och miljömässiga krav. Swedish Match har som mål att inkludera *Supplier Code of Conduct* i avtalsmässiga överenskommelser med viktiga leverantörer. Bolaget förväntar sig också att dessa leverantörer informerar sina underleverantörer om kraven som återfinns i *Supplier Code of Conduct*.

Inköp kan optimera och upprätthålla en korrekt kontroll av Swedish Match köp av varor och tjänster tvärs olika avdelningar, operativa enheter och länder. Inköp ska konsulteras i ett tidigt skede innan diskussion med potentiell leverantör inleds gällande samtliga externa köp av varor och/eller tjänster som överstiger ett årligt värde om 250 000 kronor eller 25 000 USD. Oavsett beloppet ska dock Group IT alltid rådfrågas

i ett tidigt skede innan dialog inleds med potentiell leverantör av IT-lösningar eller IT-tjänster. Group IT understödjer inköpsprocessen genom att säkerställa att policies och standarder inom informationssäkerhet efterlevs och genom att optimera och bibehålla kontroll över Swedish Match IT-tillgångar och därtill relaterade implementeringar.

5.4.1 Inköp avseende revisionstjänster utöver den finansiella revisionen

För att säkerställa oberoendet hos Swedish Match revisorer (för koncernen eller lokala) råder begränsningar när det gäller att anlita revisorer för uppdrag utöver den finansiella revisionen. Det krävs ett förhandsgodkännande - i enlighet med revisionskommitténs riktlinjer till koncernens CFO (finanschef) avseende godkännande av andra tjänster än revisionstjänster - från

koncernens CFO för att anlita Swedish Match revisorer för uppdrag utöver finansiell revision. Om avgiften för att sådant uppdrag uppgår till eller överstiger 50 000 USD krävs det också ett förhandsgodkännande från styrelsens revisionskommitté (som hanteras av koncernens CFO).

Du ska

- I ett tidigt skede konsultera Inköp för samtliga inköp av varor och tjänster som överstiger ett årligt värde om 250 000 kronor eller 25 000 USD.
- Följa samtliga undertecknade och godkända inköpsavtal.
- Rapportera alla oklarheter kring avtal eller leverantörer till Inköp, och även indikationer på att en leverantör inte följer tillämpliga lagar eller sina avtalsmässiga åtaganden.

Du ska inte

- Inleda förhandlingar eller detaljerade diskussioner om framtida eller potentiella transaktioner/avtal (över tröskelvärde) med leverantörer eller potentiella leverantörer innan Inköp har konsulterats.
- Underteckna något avtal eller godta ett samarbete med leverantörer eller potentiella leverantörer innan Inköp har konsulterats.
- Underteckna några avtal om du inte uttryckligen har behörighet att underteckna å Swedish Match vägnar.
- Dela upp inköp i flera avtal eller kontrakt för att minska värdet på vart och ett av avtalen så att de hamnar under behörighetsnivåerna eller trösklarna som kräver att du ska kontakta Inköp.
- Delta i ömsesidiga köp ("motköpsaffärer"). Swedish Match ger inga leverantörer förtur till inköp av varor och tjänster till Swedish Match. Samtliga transaktioner/avtal grundar sig på förtjänsterna hos leverantörernas individuella produkter och tjänster (t.ex. kvalitet, prestanda, pris eller andra förutsättningar).



5.5 SKYDD AV BOLAGETS TILLGÅNGAR

För att skydda värdet på Swedish Match är det viktigt att skydda bolagets tillgångar, både tillgångar som ägs direkt av Swedish Match och tillgångar som bolaget leasar eller hyr. Dessa tillgångar omfattar både materiella och immateriella tillgångar, såsom fastigheter, maskiner, möbler och inventarier, IT-system och IT-utrustning, patent, varumärken, kunskap, information, konfidentiell bolagsinformation samt bolagets medel.

Att skydda Swedish Match tillgångar innebär att säkerställa att tillgångarna behandlas varsamt och inte missbrukas, att inköpen av dessa sker genom kostnadsmedvetna upphandlingar samt att de förvaltas på ett effektivt sätt. Privat användning av Swedish Match tillgångar tillåts endast om man har fått tillstånd till detta.

Ett uppsåtlig vilseledande för att dra en direkt eller indirekt fördel genom missbruk av Swedish Match tillgångar, det vill säga bedrägeri, är strikt förbjudet. Till sådant missbruk räknas bland annat stöld eller förskingring av medel, produkter eller material, otillbörlig privat användning av Swedish Match utrustning eller anläggningar, samt avsiktligt felaktig framställning av finansiella uppgifter. Swedish Match kommer omedelbart att vidta åtgärder för att utreda och hantera misstankar om bedrägeri.

Tänk också på att tredje part i allt högre grad försöker begå bedrägerier genom att uppträda som Swedish Match personal (eller personal från våra leverantörer och/eller kunder) via e-postförfrågningar eller på annat sätt. Dessa försök innebär vanligtvis en begäran om att överföra medel eller kringgå Swedish Match policyer och processer. Om du får en sådan begäran, vidarebefordra då e-postmeddelandet till Group IT Service Desk och informera din chef omedelbart.

Swedish Match tillåter privat användning av IT- eller kommunikationsutrustning under förutsättning att det inte har en negativ inverkan på Swedish Match. En sådan negativ inverkan innefattar om användningen har en negativ effekt på medarbetarens dagliga arbete och/eller om det har en negativ effekt på utrustning/annan IT-infrastruktur (dvs. system-, bandbredds- eller lagringskapacitet).

Till negativ inverkan hör även besök på webbplatser som innehåller kränkande eller olagligt material, som rasistiska eller pornografiska webbplatser, eller webbplatser som erbjuder illegala droger. Swedish Match registrerar och övervakar aktiviteten på bolagets IT- och kommunikationsutrustning.

Du ska



- Rapportera misstänkta förluster av IT-utrustning eller IT-relaterade angrepp/bedrägeriförsök till Service Desk.
- När du använder Swedish Match utrustning, såsom en av bolagets datorer, minimera lagringen av personuppgifter.
- Vid tillfällig användning av Swedish Match utrustning, såsom en av bolagets datorer, minimera lagringen av privat material.
- Kom ihåg att du representerar Swedish Match när du använder mejl, internet och samt mobil utrustning som tillhandahålls av bolaget, samt att användningen av dessa övervakas.
- Alltid noga följa instruktioner gällande vård och underhåll av utrustning som du använder eller förfo- gar över (t.ex. leasingbilar).

Du ska inte



- Kringgå processer som är till för att skydda Swedish Match tillgångar.
- Godkänna betalningar av tvivelaktiga fakturor eller betalningar till tvivelaktiga bankkonton.
- Ta med produkter, material, utrustning och dokument från Swedish Match utanför Swedish Match lokaler, såvida du inte är behörig att göra det.



5.6 KONFIDENTIELL INFORMATION

Konfidentiell informationen måste skyddas från hot, oavsett om de är interna eller externa, avsiktliga eller oavsiktliga, oavsett format eller media och oavsett hur informationen lagras, bearbetas eller överförs. Sådana hot kan bland annat omfatta obehörig tillgång till information med avsikten att använda, avslöja eller ändra sådan information på ett sätt som kan skada Swedish Match.

Offentlig information relaterad till Swedish Match kommuniceras genom officiella kanaler och via utnämnda talespersoner (se avsnitt 5.8). All annan information som vi har, lagrar eller producerar ska i praktiken ses som konfidentiell och intern.

Du ska



- Enbart lämna ut eller vidareförmäda (internt eller externt) konfidentiell information om det finns ett affärsrelaterat behov av informationen.
- Lösenordskydda eller kryptera konfidentiella dokument vid kommunikation med externa parter, och även internt för särskilt känslig information.
- Säkerställa att mottagarna av konfidentiell information är medvetna om att informationen är konfidentiell, t.ex. genom att klassificera ett dokument som konfidentiellt.
- Rådfråga din chef om du är osäker om informationen kan delas eller skickas.
- Hålla samtliga lösenord hemliga och privata.
- Låsa din dator, mobiltelefon och surfplatta när du lämnar dem utan uppsyn.
- Kontakta Service Desk om du har blivit av med din mobiltelefon, surfplatta eller bärbara dator eller om du misstänker att du har fått ett mejl med ett datavirus eller bedrägeriförsök (t.ex. nätfiske).

Exempel på konfidentiell information inkluderar affärsrelaterad information såsom finansiell information, affärsrelaterade rapporter, marknadsföringsplaner, kunddata, produktrecept, ren kunskap, affärshemligheter, personalregister etc.

Det finns fall där konfidentiell information behöver delas externt; i sådana situationer är det av yttersta vikt att vidta nödvändiga försiktighetsåtgärder, vara tydlig med att informationen inte får distribueras vidare och endast kan användas för det avsedda ändamålet. Otillbörligt utbyte av konfidentiell information är inte tillåtet, och kan i vissa fall leda till individuellt straff- och skadeståndsansvar.

Alla medarbetare har en viktig roll i att skydda Swedish Match konfidentiella och interna affärsinformation samt övrig känslig information. Swedish Match har tillgänglig krypteringsteknik för att ytterligare begränsa oavsiktligt utlämnande av konfidentiell information.

Du ska inte



- Avslöja aldrig konfidentiell information för andra medarbetare eller för externa parter om du inte har tillåtelse att göra det.
- Lämna känslig information framme på skrivbordet när du inte själv är där.
- Anta att information inte är konfidentiell bara för att den inte är klassificerad som sådan.
- Ge externa parter tillträde till Swedish Match anläggningar utan vederbörlig behörighet och eskort.
- På ett otillåtet sätt använda konfidentiell information som du har fått tillgång till, för att gynna personliga intressen eller indirekt vinna på det.
- Omnämna konfidentiell information i publika sammanhang eller på sociala medier.

5.7 CYBERSÄKERHET

De data vi bearbetar och de applikationer som data samverkar med är en del av våra företags tillgångar och strategiska för företagets framgång. Kostnaden för ett dataintrång kan vara betydande. Det har också skett en ökning av ransomware-attacker. Ransomware är en form av skadlig programvara (malware) där åtkomsten till dina data begränsas. Angriparen kräver lösen (ransom) från offret för att återställa åtkomsten till data. Swedish Match-tillhandahållna stationära datorer, bärbara datorer och personliga telefoner representerar sårbara åtkomstpunkter till våra bredare Swedish Match-nätverk. Swedish Match operativsystem innehåller brandväggar och antivirusprogram för att begränsa sårbarheten. Alla anställda spelar dock en roll för att minska risken för framgångsrika cyberattacker.

Du ska



- Var uppmärksam när du använder din dator, till exempel innan du klickar på länkar i e-post eller webbplatser, eller använder externt mottagna USB-minnen, eftersom det alltid finns en möjlighet att de inte är ofarliga.
- Regelbundet säkerhetskopiera data som är viktiga för ditt dagliga ansvar.

Du ska inte



- Installera programvara på din dator som inte har godkänts av Swedish Match Group IT.
- Ge programvara administrativa rättigheter utan godkännande av Swedish Match Group IT.
- Klicka på länkar i e-post eller på webbplatser om de inte kommer från en betrodd källa.

5.8 INSIDERINFORMATION

Insiderinformation är information av specifik natur som inte offentliggjorts och som sannolikt skulle ha en väsentlig inverkan på Swedish Match aktiekurs om den offentliggjordes. Om du känner till sådan information, utgör det insiderinformation oavsett hur du har fått den.

Om du har kännedom om insiderinformation om Swedish Match, får du varken för egen del eller för någon annans räkning köpa eller sälja Swedish Match aktier (eller andra finansiella instrument som är kopplade till aktiekursen för Swedish Match aktien, inklusive kapitalförsäkringsprodukter). Du får på grundval av den informationen inte heller rekommendera andra personer att köpa eller sälja Swedish Match aktier.

Du får inte avslöja insiderinformation för andra medarbetare inom Swedish Match, såvida inte detta är yrkesmässigt motiverat. Du får inte heller avslöja sådan information för tredjeparter, inklusive vänner eller familj. Överträdelse av bestämmelser om insiderhandel och obehörigt röjande av insiderinformation kan leda till personligt straff- och skadeståndsansvar. Vänligen rådgör med chefen för Group Legal Affairs (chefsjuristen) om du är osäker på om viss information som du har tillgång till utgör insiderinformation.

En person i ledande ställning inom Swedish Match (det vill säga medlem av styrelsen eller koncernledningen) får inte genomföra några transaktioner för egen räkning, eller för tredje

part, direkt eller indirekt, med koppling till Swedish Match aktier under stängda perioder.

Medlemmar i styrelsen och koncernledningen är föremål för vissa lagstadgade obligatoriska handelsrestriktioner, medan vissa andra anställda kan omfattas av koncernprinciper för handelsbegränsningar under stängda perioder.

Du ska



- Om du får tillgång till information som kan vara insiderinformation på ett obehörigt (internt eller externt) sätt, rapportera sådana incidenter till chefen för Group Legal Affairs (chefsjuristen).
- Tänk på att det inte enbart är finansiella siffror som kan utgöra insiderinformation. Andra exempel är bland annat volymutveckling på en aggregerad nivå, pågående förvärv eller avyttringar samt större avtal med externa parter.

Du ska inte



- Rekommendera eller tipsa familj, vänner eller någon annan att köpa eller sälja aktier när du har tillgång till insiderinformation.

5.9 INTERN OCH EXTERN KOMMUNIKATION

Swedish Match ska alltid följa relevanta regler och förordningar hänförliga till kommunikation och information. Vi ska eftersträva en öppen, korrekt och ärlig kommunikation både internt och externt och samtidigt vara medvetna om lagstiftning gällande korrekt offentliggörande av insiderinformation (se avsnitt 5.7), skydd av vår konfidentiella affärsinformation (se avsnitt 5.6) samt respekt för våra samarbetsparter och övriga externa parter.

För att kunna upprätthålla en konstruktiv och produktiv dialog med media, investerare, intressenter eller liknande externa parter, är det enbart fastställda talespersoner som tillåts göra uttalanden för Swedish Match-koncernens och dess dotterbolags räkning. Bolagets VD, CFO, SVP Investor Relations samt SVP Regulatory Affairs & Group Communications kan utse andra talespersoner för viss typ av information eller för specifika mediekontakter. Det krävs ett förhandsgodkännande från VD för all kommunikation som rimligen kan förväntas påverka aktiekursen.

Vi är alla ansvariga för vår egen kommunikation externt och internt. Medarbetare ska vara professionella och artiga och uppvisa försiktighet och lojalitet gentemot Swedish Match när de gör uttalanden eller lämnar kommentarer som kan hänföras till Swedish Match eller dess verksamhet, vare sig det är till medarbetare, affärspartner, vänner eller externa parter. Detta gäller muntlig kommunikation såväl som skriftlig kommunikation via mejl, traditionella medier eller sociala medier (t.ex. Facebook,

Twitter, Instagram).

I enlighet med dessa principer får inlägg hänförliga till Swedish Match på interna eller externa sociala medier inte publiceras om de:

- Sannolikt provocerar, attackerar eller kränker andra.
- Är rasistiska, sexistiska, innehåller tydliga sexuella anspelningar, är kränkande eller på annat sätt stötande.
- Innehåller svordomar eller annat språk som sannolikt väcker anstöt.
- Bryter mot lagen eller tolererar eller uppmuntrar till olagliga aktiviteter, inklusive brott mot upphovsrätt, konkurrens- och kartelllagstiftning.
- Innehåller insider eller konfidentiell information.
- Skenbart görs i någon annans namn.
- Beskriver eller uppmuntrar aktiviteter som skulle kunna äventyra andras säkerhet eller välbefinnande.

Om medarbetare lämnar kommentarer externt som kan uppfattas som hänförliga till Swedish Match eller dess verksamhet, ska den personen iaktta försiktighet och tydligt klargöra att sådana uttalanden och kommentarer är personliga och inte återspeglar Swedish Match eller bolagsledningens åsikter.

Du ska



- Hänvisa till en behörig talesperson för Swedish Match om du blir kontaktad av exempelvis media eller investerare.
- Säkerställa att du får alla relevanta godkännanden innan du publicerar material offentligt.
- Vara professionell, artig och respektfull i kommunikationen med andra.
- Proaktivt informera chefen för din operativa enhet om aktiviteter som du misstänker kan generera publicitet i media.

Du ska inte



- Lämna information till allmänheten om du inte är särskilt behörig att göra detta.
- Göra uttalanden å Swedish Match vägnar till media och liknande forum om du inte har behörighet att göra det.

5.10 TILLFÖRLITLIGHET I REGISTER OCH RAPPORTER

För att driva Swedish Match verksamhet måste vi fortlöpande fatta beslut grundat på olika informationskällor inom organisationen. Informationen måste vara korrekt, komplett och finnas tillgänglig vid rätt tidpunkt för att vi skall kunna fatta rätt beslut vid rätt tidpunkt. En stor del av informationen används också av investerare, leverantörer, konsumenter, politiska intressenter, myndigheter, och andra intressenter som måste känna förtroende för att informationen från Swedish Match är tillförlitlig. Swedish Match trovärdighet är beroende av detta, och en underlåtenhet att förmedla korrekt information kan också leda till åtal.

Sunda processer och kontroller ska etableras och upprätthållas för att säkerställa att information registreras korrekt och vid rätt tidpunkt. Denna information omfattar finansiella transaktioner, intäkter, kostnader, forskningsresultat, försäljningsstatistik, produktionsdata, statistik från våra fokusområden inom hållbarhet, rapportering rörande ingredienser samt många andra former av kritiska data. Vi bidrar alla till att registrera sådan information.

Du ska



- Säkerställa att du är till fullo informerad om eventuella rapporteringskrav inom ditt ansvarsområde.
- Säkerställa att samtliga transaktioner har godkänts och har stöd av tillräcklig dokumentation, till exempel gällande utlägg.
- I god tid meddela redovisningspersonal om relevanta transaktioner som måste återges i finansiella rapporter, t.ex. upplupna kostnader som ännu inte fakturerats. Fråga redovisningspersonal om råd om du är osäker.
- Godkänna och attestera betalningar av fakturor i god tid.
- Samarbeta fullt ut med både interna och externa revisionsteam för att säkerställa effektiva revisionsprocesser.

Du ska inte



- Dölja eller undanhålla den sanna innebörden av en händelse eller transaktion när du registrerar den, till exempel inkorrekt information i lönesystem, godkännande av ogiltiga fakturor eller oriktiga klassificeringar av kostnader, forskningsdata eller liknande.
- Göra avsteg från externa eller interna redovisningskrav.

5.11 JURIDISKA FRÅGOR

Medarbetare ska alltid konsultera sin närmaste juridiska avdelning i frågor som potentiellt kan skapa legala risker, som kan resultera i betydande, bindande åtaganden för Swedish Match eller som relaterar till skyddet av immateriella rättigheter. Såvida den juridiska avdelningen inte skriftligen angett något specifikt om en viss fråga eller typ av fråga, kontakta din närmaste juridiska avdelning vid följande frågor:

- Avtalsrelaterade frågor
- Marknadsföringsrättsliga frågor
- Frågor om konkurrenslagstiftning och import-/exportbegränsningar
- Tvister som kan leda till rättsprocesser
- Registrering av immateriella rättigheter (patent, varumärken, mönster, domännamn)
- Bolagsstyrning och förändringar av Swedish Match legala struktur
- Beslut eller förfrågningar från myndigheter
- Frågor som omfattar betydande risker och/eller värden som inte är en del av den löpande verksamheten
- Anlitande av externa juridiska rådgivare

Du ska



- Konsultera din närmaste juridiska avdelning om du är osäker på om en åtgärd utgör en juridisk risk.
- Skicka alla skriftliga överenskommelser till din närmaste juridiska avdelning för arkivering.

ORDLISTA

6. ORDLISTA

BEDRÄGERI	Ett uppsåtligt försök att erhålla direkta eller indirekta förmåner genom missbruk av Swedish Match tillgångar eller genom en förvrängning av finansiella rapporter eller annan dokumentation.
DEN NÄRMASTE FAMILJEN	Make/maka, sambo, förälder, styvförälder, barn, styvbarn, syskon, svärföräldrar, svärson, svärdotter, samt svägar och svägerska.
EKOEFFEKTIVITET	Att minimera skadorna på miljön och samtidigt maximera effektiviteten i samtliga produktionsprocesser.
FARFARSPRINCIPEN	Princip att ett beslut måste godkännas både av den beslutsfattande chefen och hans eller hennes närmaste chef.
INSIDERINFORMATION	Insiderinformation är information av specifik natur som inte offentliggjorts och som sannolikt skulle ha en väsentlig inverkan på Swedish Match aktiekurs om den offentliggjordes.
INTRESSEKONFLIKTER	Affärsuppgörelser och personliga relationer som påverkar, eller framstår som om de påverkar, medarbetarens omdöme eller handlingar när de fattar beslut som ligger i Swedish Match bästa intresse.
KORRUPTION	Missbruk av maktposition för personlig vinning. Exempelvis erbjudandet, givandet, godkännandet eller accepterandet av en förmån eller belöning genom metoder som är olagliga eller oetiska.
MUTOR	Definieras i tillämplig lagstiftning med avser typiskt sett att ge/utlova/erbjuda eller att begära/ta emot/ta emot löfte om betalningar, gåvor eller andra olagliga eller oetiska förmåner för att påverka ett affärs- eller myndighetsbeslut.

NÄRSTÅENDE	Medarbetare och styrelseledamöter, deras närmaste familjer, nära vänner, eller företag eller samarbetsarrangemang som ägs eller styrs av dessa personer, samt ägare som innehar mer än 5 procent av aktierna i Swedish Match AB.
OPERATIV ENHET	Någon av följande enheter: Lights Division, Europe Division, SMD Logistics, US Division och Corporate Functions.
PENNINGTVÄTT	Processen med att dölja olagliga medel, eller att få dem att framstå som lagliga och därefter låta dem ingå i den vanliga handeln.
PERSONUPPGIFT	Definieras i tillämplig lagstiftning men avser ofta information gällande en identifierad eller identifierbar individ såsom en konsument eller en anställd. Exempel på personuppgifter kan vara namn, personnummer, kontaktuppgifter, uppgifter avseende hälsa samt andra uppgifter relaterade till en anställning.
PRINCIPEN "UNDER 18 INGET NIKOTIN"	Swedish Match policy som anger att alla tobaks- och nikotinprodukter på samtliga marknader enbart ska säljas till vuxna som har uppnått en laglig ålder för tobaksanvändning, och som är 18 år eller äldre.
STÄNGD PERIOD	En period som börjar 30 dagar före offentliggörande av delårsrapport eller bokslutskommuniké. Under denna period kommer inte representanter för Swedish Match att svara på frågor om eller kommentera den finansiella utvecklingen.
VISSELBLÅSARFUNKTIONEN	Rapporteringsverktyg tillgängligt på Swedish Match intranät, som möjliggör anonyma anmälningar av misstänkta brott mot Koden.