

Swedish Match AB (publ)

556015-0756

Hållbarhetsupplysningar**Introduktion**

I slutet av 2022 förvärvades Swedish Match AB (publ), org.nr 556015-0756, av Philip Morris Holland Holdings B.V., ett dotterbolag till Philip Morris International Inc. (677 Washington Blvd., Ste. 1100 Stamford, CT 06901, USA). Arbetet med att integrera Swedish Match i PMI:s globala hållbarhetsstruktur, strategi och policys inleddes 2023 som ett resultat av det nya ägandet.

I takt med att integreringsprocessen fortskrider bedöms PMI:s integrerade rapport, publicerad den 28 mars 2024 och tillgänglig på www.pmi.com/sustainability, att innehållsmässigt i allt väsentligt uppfylla kraven i enlighet med Årsredovisningslagen vilket innebär att offentliggöra hållbarhetsupplysningar som behövs för att förstå företagets utveckling, ställning, resultat och konsekvenserna av verksamheten, däribland upplysningar inom miljö, sociala förhållanden, medarbetare, respekt för mänskliga rättigheter och motverkande av korruption.

De förtydliganden och tillägg som beskrivs nedan kompletterar PMI:s integrerade rapport ytterligare.

Väsentlighetsanalys

Under 2023 genomförde PMI en mindre uppdatering av väsentlighetsanalysen från 2021 och redogjorde för två viktiga händelser: förändring avseende marknadsnärvaro (drivet både av förvärvet av Swedish Match och av tillkännagivandet om att under 2024 gå in på marknaden i USA med IQOS) och regulatoriska förändringar, särskilt de som fokuserar på obligatoriska icke-finansiella upplysningar. Förutom mindre justeringar bekräftade denna interna granskning resultaten av 2021 års väsentlighetsanalys och resulterade inte i några förändringar avseende de prioriterade ESG-områdena. För mer information om PMI:s senaste fullständiga väsentlighetsanalys för hållbarhet, se PMI:s 2021 Sustainability Materiality Report. För mer information om den mindre uppdateringen som genomfördes under 2023, se PMI:s Integrated Report.

Miljö

Under 2023 integrerade PMI framgångsrikt Swedish Match redovisning avseende växthusgaser (GHG) i PMI:s redovisning av koldioxid i värdekedjan. PMI:s Integrated Report 2023 presenterar en konsoliderad bild av båda bolagen. För mer information, se PMI:s Integrated Report (särskilt sidan 128).

Swedish Match AB (publ)

556015-0756

Motverkande av korruption

Under 2023 påbörjade PMI sitt integrationsarbete med Swedish Match för att säkerställa att PMI:s standarder och krav även tillämpas inom Swedish Match enheter. Viktiga händelser med detta arbete under 2023 inkluderar lanseringen av PMI:s Uppförandekod för Swedish Match medarbetare globalt, implementeringen av PMI:s visseblåsarfunktion "Whistleblower/Speaking Up" (inklusive PMI:s "Compliance Help Line", som drivs av en tredje part) och lanseringen av viktiga efterlevnadspolicyer, bland annat PMI:s policy avseende marknadsföring "Marketing Codes" och dataskyddspolicy "Personal Data Protection Policy". Integrationsarbetet pågår och kommer att pågå under hela 2024. För mer information, se PMI:s Integrated Report (särskilt sidan 169).

Medarbetare och sociala faktorer

Arbetsplatsinformation och data för Swedish Match, som per den 31 december 2023 hade cirka 7 400 medarbetare, ingår inte i PMI:s Integrated Report. En preliminär bedömning när integrationsprocessen påbörjades belyser behovet av gemensamma ansträngningar för att förbättra mångfalden i hela organisationen, särskilt inom ledande befattningar. Förväntan är att befintliga brister kommer att åtgärdas i takt med att integrationsresan fortsätter och därmed säkerställer att PMI:s strategi för mångfald, jämlikhet och inkludering implementeras inom hela Swedish Match-organisationen. Integrationen av Swedish Match personalstyrka kommer att fortlöpa under 2024 och förväntan är att kunna offentliggöra konsoliderad information och data i nästa integrerade rapport.

Swedish Match åtagande

Fram till dess att integrationen är slutförd upprätthåller Swedish Match sina tidigare åtaganden och policyer.

Swedish Match är angelägna om att tillhandahålla ergonomiska arbetsplatser som är fria från hälso- och säkerhetsrisker. Specifika aktiviteter, såsom säkerhetsutbildningar och friskvårdsaktiviteter, implementeras och utförs på operativ nivå och säkerställer våra medarbetares fysiska och mentala välmående. Dessutom utförs periodiska inspektioner av en oberoende part på våra större produktionsanläggningar. Vid dessa inspektioner görs bland annat en bedömning av till vilken nivå våra anläggningar uppfyller företagets standard kring arbetssäkerhet och avgör samtidigt om åtgärder krävs för att minska eventuella risker. Vi arbetar för att upprätthålla en arbetsplats fri från diskriminering i alla anställningsförfaranden, policyer, förmåner och processer och vi sätter stort fokus på att se till att alla våra chefer och medarbetare förstår att vi har nolltolerans mot diskriminering. Varken nuvarande eller potentiella medarbetare ska känna att de är eller kan vara föremål för diskriminering på Swedish Match.

Swedish Match AB (publ)

556015-0756

Respekt för mänskliga rättigheter

Swedish Match data för leveranskedjan ingår inte i PMI:s Integrated Report. De policyer och den praxis som fanns på plats före förvärvet fortsatte att gälla i Swedish Match leverantörskedja under året. Rent konkret innebär detta att Swedish Match under 2023 fortsatt att säkerställa att företagets leverantörer följer Swedish Match uppförandekod för leverantörer. Mer specifikt, när det gäller due diligence i leveranskedjan för rökfri tobak, fortsätter Swedish Match att vara en del av Sustainable Tobacco Program (STP), ett industriomfattande initiativ som utvecklats av tobakstillverkare och som syftar till att säkerställa standarder inom jordbrukspraxis, miljöledning och viktiga områden inom mänskliga rättigheter. I takt med att integrationen fortskrider kommer vi att arbeta för att utöka PMI:s befintliga strikta due diligence-program även till Swedish Match leverantörskedja. Med tanke på komplexiteten, omfattningen och diversifieringen av våra respektive leveranskedjor förväntas Swedish Match integreras i PMI:s rapportering av hållbarhetsdata i leverantörskedjan, där detta är väsentligt, per 2026.

Swedish Match åtagande

Fram till dess att integrationen är slutförd upprätthåller Swedish Match sina tidigare åtaganden och policyer.

Vi respekterar de mänskliga rättigheterna och stödjer internationella konventioner och riktlinjer för mänskliga rättigheter. Vi har en viktig roll i att säkerställa att mänskliga rättigheter upprätthålls och respekteras för människor som påverkas av vår verksamhet, både i vår egen verksamhet och i områden från vilka vi köper material. Eliminering av barnarbete är centralt i detta fokusområde. Swedish Match accepterar inte barnarbete någonstans i leverantörskedjan. Swedish Match respekterar barns rättigheter, inklusive rätten till utbildning, rätten att vila och leka samt rätten att få sina grundläggande behov tillgodosedda i enlighet med FN:s barnkonvention.

1. Minimiålder för anställning och arbete

Swedish Match följer FN:s konvention om barnets rättigheter samt ILO:s konvention nr 138 om minimiålder för tillträde till anställning och arbete. 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. Om relevant nationell lagstiftning anger en högre ålder, ska denna ålder gälla.

2. Vår uppförandekod för leverantörer

Vår uppförandekod för leverantörer anger vad Swedish Match kräver och förväntar sig av företagets leverantörer vad gäller anställningsvillkor och arbetsförhållanden, etiska affärsprinciper och miljöledning. Uppsatta krav baseras på och uppfyller internationella konventioner och riktlinjer. Vår uppförandekod för leverantörer utgör grunden för vår relation med leverantörerna och är en integrerad del i merparten av våra betydande affärsavtal.

3. Direkt material utöver råtabak

För direkt material utöver råtabak förlitar vi oss på våra egna due diligence-program för att säkerställa efterlevnaden av vår uppförandekod för leverantörer. Granskning av leverantörer av direkt material omfattar främst förstaledsleverantörer. Förstaledsleverantörerna kontrolleras kontinuerligt avseende risker vad gäller affärsetik, anställningsvillkor och arbetsförhållanden, inklusive barnarbete. Dessutom uppmuntrar vi dem att utveckla egna standarder och granskningsprocesser.