

## Hållbarhetsupplysningar

### Introduktion

I slutet av 2022 förvärvades Swedish Match AB (publ), organisationsnummer 556015-0756, av Philip Morris Holland Holdings B.V., ett dotterbolag till Philip Morris International Inc. (PMI) (677 Washington Blvd., Ste. 1100 Stamford, CT 06901, USA). Arbetet med att integrera Swedish Match i PMIs globala hållbarhetsstruktur, strategi och policyer påbörjades 2023 som ett resultat av det nya ägandet och fortsatte under hela 2024.

Denna rapport syftar till att lämna de hållbarhetsupplysningar som behövs för förståelsen av Swedish Matches nuvarande utveckling, ställning, resultat och påverkan av dess verksamhet, däribland upplysningar om frågor som rör miljö, sociala förhållanden, personal, respekt för mänskliga rättigheter och motverkande av korruption. Varje avsnitt ger också en sammanfattning av de framsteg som gjorts mot integrationen med PMI. Det är viktigt att nämna att även om integrationen fortskrider kommer Swedish Match att fortsätta att följa sina nuvarande policyer och mål inom de områden där full integration i PMIs globala hållbarhetsstruktur ännu inte har slutförts.

I denna rapport och i relaterad kommunikation definieras termerna "väsentlighet", "väsentlig" och liknande termer i de refererade hållbarhetsstandarderna och i vissa regulatoriska krav och är inte avsedda att motsvara begreppet väsentlighet enligt amerikanska värdepapperslagar och/eller upplysningar som krävs av den amerikanska värdepappers- och börskommissionen.

### Väsentlighetsanalys

PMIs hållbarhetsstrategi och färdplan för 2025 vägleds av resultatet av 2021 års väsentlighetsanalys (tillgänglig på [www.pmi.com](http://www.pmi.com)), som bekräftades vid en uppdatering 2023 som tog hänsyn till förvärvet av Swedish Match. I slutet av 2024 slutförde PMI en ny global väsentlighetsanalys som även omfattade Swedish Match, vilken kommer att ligga till grund för PMIs hållbarhetsstrategi bortom 2025.

### Miljö

Medan Swedish Matches redovisning av växthusgaser (GHG) framgångsrikt integrerades i PMIs redovisning av koldioxid i värdekedjan under 2023, började Swedish Matches aktiviteter under 2024 att också integreras i PMIs övergångsplan till en koldioxidsnål verksamhet, och PMI planerar att utöka sina olika begränsnings- och anpassningsstrategier och initiativ till Swedish Match verksamheter. PMI och Swedish Match har arbetat med att sätta gemensamma mål för minskade koldioxidutsläpp vilka godkändes genom Science Based Targets initiative (SBTi) i december 2024. De vetenskapligt baserade målen förblir desamma som de som publicerades i PMIs integrerade rapport 2023, men inkluderar nu även Swedish Match data.

PMIs klimatstrategi, som inkluderar Swedish Match, syftar till att hantera relevanta risker kopplade till klimatförändring och skapa motståndskraft, samtidigt som man tar vara på de möjligheter som en koldioxidsnål framtid erbjuder. För att uppnå sina klimatambitioner förlitar sig PMI på robust redovisning av koldioxidavtryck, regelbunden analys av risker och möjligheter relaterat till klimatförändring, ambitiösa mål för att minska utsläpp, genomförande av anpassningsåtgärder, tydliga lednings- och styrningsstrukturer samt viktiga möjliggörare såsom intern koldioxidprissättning. PMI prioriterar att minska absoluta koldioxidutsläpp genom att optimera effektiviteten och minska konsumtionen samtidigt som användningen av fossila bränslen minimeras och övergången till förnybar energi främjas.

PMI, inklusive Swedish Match, mäter och redovisar utsläpp av växthusgaser från sina egna anläggningar (Scope 1 direkta utsläpp), utsläpp från energi som används i den egna verksamheten (Scope 2 indirekta utsläpp) och utsläpp i värdekedjan uppströms- och nedströms i enlighet med Corporate Value Chain Standard (Scope 3 indirekta utsläpp) i Greenhouse Gas Protocol.

### **Efterlevnad**

Under 2023 fortsatte integrationsarbetet mellan Swedish Match och PMIs Legal & Compliance-funktion att fokusera på att säkerställa att PMIs standarder och krav även tillämpades inom Swedish Match, bland annat genom lanseringen av PMIs uppförandekod inom Swedish Match verksamheter och en e-utbildning för kontorsbaserade medarbetare. Detta arbete fortsatte under 2024 med lanseringen av en platsbaserad utbildning i uppförandekoden för Swedish Match fabriksbaserade medarbetare. I december 2024 hade 96 procent av Swedish Match medarbetare genomgått en utbildning i PMIs uppförandekod. Inom Swedish Match AB var denna siffra 95 procent.

Medan PMIs uppförandekod sätter tydliga standarder och förväntningar och är nära anpassad till koncernens strategi för affärsomvandling och branschens bästa praxis, ger PMIs interna policyer mer specifik vägledning inom ämnen som: bekämpning av mutor och korruption, konkurrensbegränsande metoder, intressekonflikter, informationssäkerhet och dataskydd, ansvarsfull marknadsföring och försäljning, vetenskaplig integritet, leverantörsansvar samt integritet på arbetsplatsen. Under 2024 introducerades flertalet av dessa policyer för Swedish Match: PMI 02-C (Global arbetsplatsintegritet), PMI 03 (Skydd av personuppgifter), PMI 05-C (Konkurrens), PMI 13-C (Globala intressekonflikter), PMI 14-C (Global antikorruption), PMI 16-C (Global Speak-Up Policy), PMI 17-C (Insiderhandel) samt PMI 43-C (Global icke-diskriminering och anti-trakasserier).

### **Medarbetare och sociala faktorer**

Till dess att integrationen är slutförd kommer Swedish Match att fortsätta att upprätthålla sina nuvarande policyer och mål inom de områden där full integration i PMIs globala hållbarhetsstruktur ännu inte har slutförts. I synnerhet kommer Swedish Match fortsätta 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.

Per den 31 december 2024 hade Swedish Match AB 42 medarbetare, varav 8 procent var kvinnor.

### **Respekt för mänskliga rättigheter**

Att främja, skydda och kontinuerligt arbeta för att integrera mänskliga rättigheter i strategier, policyer och affärsmetoder är inte bara rätt sak att göra; Det hjälper också till att förutse nuvarande och kommande lagkrav och minimerar den finansiella exponeringen och risken för störningar i leveranskedjan. Det skapar den grundläggande miljö och de förutsättningar där vår verksamhet kan blomstra och skapa värde genom att erkänna, respektera och skydda våra intressenter, inklusive våra medarbetare samt arbetstagare i hela vår värdekedja.

Att skydda och främja våra intressenters rättigheter är av största vikt och PMI, inklusive Swedish Match, har åtagit sig att tillämpa affärsmetoder som respekterar internationellt erkända mänskliga rättigheter och upprätthåller de principer som anges i FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, såsom de uttrycks i PMIs åtagande om mänskliga rättigheter som finns tillgängligt på [www.pmi.com](http://www.pmi.com).

Med tanke på komplexiteten, omfattningen och diversifieringen av våra respektive leverantörskedjor förväntas Swedish Match integreras i PMIs rapportering av hållbarhetsdata kring leverantörskedjan, där väsentligt, senast 2026. De policyer och den praxis som fanns på plats före förvärvet har fortsatt att gälla i Swedish Match leverantörskedja under året. Rent konkret innebär detta att Swedish Match under 2024 fortsatt att säkerställa att företagets leverantörer följer Swedish Match uppförandekod för leverantörer. Mer specifikt, när det gäller due diligence i leverantörskedjan för rökfri tobak, fortsätter Swedish Match att vara en del av Sustainable

Tobacco Program (STP), ett industriomfattande initiativ, gemensamt utvecklat av tobakstillverkare för att driva god jordbrukspraxis, miljöledning och viktiga områden inom mänskliga rättigheter. Som en del av STP:s due diligence-cykel utför alla leverantörer en årlig självutvärdering. Leverantörer ombeds att ange sina åtaganden och metoder och rapportera in kvantitativa data för att visa resultat. Resultaten av självutvärderingen valideras sedan av STPs sekretariat. Baserat på den generiska riskscreeningen och valideringen av självutvärderingen identifieras en lista över prioriterade länder, leverantörer och tobakstyper vilka blir föremål för en mer grundlig granskning. Under 2024 genomfördes sådana granskningar i Sydafrika, Guatemala och Thailand. Baserade på resultaten har alla granskade leverantörer nu handlingsplaner för att förbättra sina insatser inom hållbarhet. När integrationen fortskrider kommer Swedish Match att arbeta för att utöka PMIs befintliga strikta due diligence-program till Swedish Matchs leverantörskedja.

Till dess att integrationen är slutförd kommer Swedish Match att fortsätta att upprätthålla sina nuvarande policyer och mål inom de områden där full integration i PMIs globala hållbarhetsstruktur ännu inte har slutförts. I synnerhet respekterar Swedish Match mänskliga rättigheter och stödjer internationella konventioner och riktlinjer för mänskliga rättigheter. Swedish Match 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 för våra ansträngningar. Swedish Match accepterar inte barnarbete någonstans i leverantörskedjan. Vi respekterar barns rättigheter, inklusive rätten till utbildning, rätten till vila och lek 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 och ILO:s konvention nr 138 om minimiålder för tillträde till anställning och arbete. Minimiåldern för arbete bör inte vara lägre än åldern för att slutföra 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. Swedish Match uppförandekod för leverantörer*

Swedish Match uppförandekod för leverantörer specificerar vad som förväntas och krävs av leverantörer när det 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 av de flesta av våra betydande affärsavtal.

*3. Direktmaterial annat än råtabak*

För direkt material utöver råtabak fortsätter Swedish Match att förlita sig på sina egna due diligence-program för att säkerställa efterlevnaden av vår uppförandekod för leverantörer. Due diligence täcker främst förstaledsleverantörer. Förstaledsleverantörerna kontrolleras kontinuerligt avseende risker vad gäller affäretik, anställningsvillkor och arbetsförhållanden, inklusive barnarbete. Utöver detta uppmuntrar Swedish Match sina leverantörer att utveckla sina egna leverantörsstandarder och granskningsprocesser.

**Faktaruta:**

Mycket sent i december 2024 informerade media Swedish Match om anklagelser om kränkningar av arbetsrätten mot en av dess leverantörer. Trots flera förfrågningar om att erhålla ytterligare detaljer som skulle ha underlättat en utredning, erhölls inga detaljer förrän anklagelserna sändes i svenska medier. Leverantören bekräftade därefter att den anläggning som visats i sändningen inte levererar till Swedish Match och leverantören utreder anklagelserna vidare. Swedish Match förväntar sig att leverantörens utredning avslutas med en rapport i början av 2025. Även om anklagelserna inte verkar relaterad till Swedish Matchs leverantörskedja, tar både Swedish Match och PMI dessa frågor på största allvar och kommer att ta fram en handlingsplan tillsammans med leverantören för att säkerställa att alla dess leveranser till Swedish Match och PMI uppfyller våra mycket höga standarder för ansvarsfulla inköp.