

Uppförandekod

Innehåll

1.	Bakgrund	1
2.	Hälsa och säkerhet	2
3.	Relationen till medarbetarna	2
4.	Affärsmetoder	2
5.	Respekt för mänskliga rättigheter	3
6.	Samhälle	3
7.	Miljö	4
8.	Kommunikation och integritet	4
9.	Användbarhet	5
10.	Tillvägagångssätt vid brott mot denna uppförandekod	5

1. Bakgrund

SSABs mål är att skapa mervärde för sina intressenter och bygga relationer baserade på respekt, ansvar och högklassighet med medarbetare, kunder, konsumenter, aktieägare och andra affärskontakter – och att göra det på ett socialt och miljömässigt ansvarsfullt sätt. För att uppnå detta krävs starka ekonomiska resultat, hänsynstagande till miljön och socialt engagemang.

SSAB arbetar tillsammans med alla sina affärspartner för att åstadkomma positiva förändringar och uppmuntra att de följer denna Uppförandekod. Vi förväntar oss att våra affärpartners följer liknande principer som de som finns i vår Uppförandekod i sin egen verksamhet.

SSAB följer som ett minimum gällande lagar och regler. SSAB kommer vid behov att införa riktlinjer som följer denna Uppförandekod där existerande lagar och regler inte är tillräckliga för att uppfylla målen.

SSABs styrelse har godkänt denna Uppförandekod och den gäller med högsta prioritet inom SSAB-koncernen. Mer detaljerade direktiv och instruktioner på divisions- och dotterbolagsnivå får således ej stå i strid med denna Uppförandekod. Denna Uppförandekod täcker inte alla situationer som kan uppstå. Den beskriver principer som vi alla måste förstå och tillämpa för att vi ska kunna bedriva vår verksamhet på ett korrekt och ansvarsfullt sätt och med integritet. Om du är osäker på hur Uppförandekoden ska tillämpas ska du rådfråga din chef, någon från Koncernstab Juridik eller en bolagsjurist inom din division.

SSAB är medlem i FNs Global Compact och stödjer dess principer gällande mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och anti-korruption. SSAB stödjer även de mänskliga

rättigheter som kommer till uttryck i International Bill of Human Rights, Internationella Arbetsorganisationens (ILO:s) kärnkonventioner samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Uppförandekoden är baserad på dessa principer och de är en naturlig del av SSABs verksamhet.

2. Hälsa och säkerhet

SSAB arbetar för att erbjuda en säker arbetsmiljö för alla sina medarbetare och entreprenörer och strävar aktivt efter att ständigt förbättra hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.

Vi strävar efter att varaktigt förändra attityden och säkerhetskulturen i vårt företag och motivera våra anställda att ständigt förbättra säkerhets- och arbetsförhållandena. Detta kan uppnås när alla uppmärksammar säkerhetsinstruktionerna och arbetar i enlighet med överenskomna regler. Vi måste alla bidra till en säker arbetsmiljö.

Samtliga SSAB-enheter kommer som ett minimum att strikt följa tillämpliga nationella lagar avseende hälsa och säkerhet och/eller de bestämmelser avseende hälsa och säkerhet som framgår av ingångna kollektivavtal.

3. Relationen till medarbetarna

SSAB strävar efter en icke-diskriminerande företagskultur baserad på ansvar och respekt, med utgångspunkt i den globala medarbetarkåren. Det ingår i SSABs förhållningssätt att behandla alla nuvarande och potentiella medarbetare rättvist och fördomsfritt. Vi tolererar inte trakasserier, mobbning eller andra olämpliga beteenden på arbetsplatsen. Medarbetare uppmuntras att framföra sin åsikt och fritt diskutera frågor med sin chef.

Alla medarbetare ska ges möjlighet att utvecklas inom SSAB, oavsett kön, civilstånd, etnisk eller nationell tillhörighet, sexuell läggning, religion, politisk åskådning, ålder eller funktionshinder.

SSAB åtar sig att betala rättvisa löner och förmåner i enlighet med relevanta normer på platser där koncernen bedriver verksamhet.

SSAB ska visa förtroende och respekt för medarbetare och deras representanter på arbetsplatsen. SSAB erkänner medarbetarnas grundläggande rättighet att besluta om de vill representeras av erkända fackföreningar eller inte samt respekterar de anställdas och deras erkända fackföreningars rätt att förhandla om kollektivavtal. SSABs praxis baseras på internationellt erkända arbetsrättsliga riktlinjer och tar hänsyn till de tillämpliga seder och regler som tillämpas i de olika länder och regioner där SSAB bedriver verksamhet.

4. Affärsmetoder

- SSAB ska behandla alla nuvarande och potentiella affärspartner rättvist och fördomsfritt. SSAB kräver att samtliga medarbetare, oavsett funktion, position eller befattning, iakttar följande etiska normer för affärsverksamhet och individer när de utför sina uppgifter och åtaganden.
- SSABs medarbetare måste visa ärlighet och integritet i sina kontakter med andra medarbetare, kunder, leverantörer, affärspartner, organisationer och myndigheter.

Dokumentnamn <i>Uppförandekod</i>	Dokumentnr. <i>(1-23)</i>	Dokumenttyp	Datum för utfärdande <i>2007-05-21</i>	Sid <i>3(5)</i>
Dokumentansvarig <i>Christina Friberg, Hållbarhetschef</i>		Godkänd av <i>Uppdaterad av styrelsen och godkänd av GEC</i>	Senast reviderad <i>2019-02-13</i>	

- Varken SSAB eller någon av dess medarbetare får utföra olagliga eller olämpliga betalningar eller mutor och ska avstå från att delta i alla former av korrupt affärsverksamhet. Varken SSAB eller någon av dess medarbetare får ta emot betalningar, gåvor eller annan typ av ersättning från tredje part som kan påverka objektiviteten vid affärsbeslut.
- SSAB accepterar inte s.k. facilitation payments som utgörs av betalningar för att skynda på myndighetspersoners och andra tjänstemäns utförande av rutinmässiga åtgärder.
- Som globalt företag omfattas SSAB av lagar och regler som skapats för att främja rättvis konkurrens och uppmuntra etiskt och laglydigt beteende. Antitrustlagstiftning och konkurrenslagar förbjuder vanligen aktiviteter som hindrar den fria handeln eller begränsar konkurrensen. SSAB ska bedriva sin affärsverksamhet i full överensstämmelse med sådan lagstiftning.
- SSABs medarbetare ska alltid handla i SSABs intresse och undvika intressekonflikter. SSABs medarbetare ska undvika att hamna i situationer där deras personliga eller ekonomiska intressen kan hamna i konflikt med SSABs. När det finns risk för sådan intressekonflikt ska medarbetaren rapportera detta till sin närmaste chef och rätta sig efter dennes beslut

5. Respekt för mänskliga rättigheter

SSAB respekterar och stödjer grundläggande mänskliga rättigheter där vi bedriver verksamhet och i vår påverkbara omgivning, i synnerhet i fråga om avskaffande av tvångsarbete och barnarbete. I enlighet med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter har vi integrerat dessa principer i vår Uppförandekod och i vår dagliga verksamhet. Detta innebär att vi ska:

- upprätthålla och kommunicera våra värderingar och krav i vår verksamhet och gentemot våra affärspartners,
- implementera processer för att undvika kränkningar av mänskliga rättigheter och vidta åtgärder för det fall vår verksamhet är inblandad i negativ påverkan på mänskliga rättigheter,
- samarbeta och samråda med våra intressenter och andra relevanta företag och organisationer kring gemensamma utmaningar vad gäller mänskliga rättigheter, och
- rapportera och kommunicera vårt arbete till våra intressenter.

6. Samhälle

SSAB är en global organisation med verksamhet i cirka 50 länder över hela världen. Därigenom påverkar SSAB många människors liv – bland dem anställda, kunder, leverantörer och invånare i samhällen där bolaget bedriver verksamhet.

Att bidra till de samhällen där SSAB bedriver verksamhet är en integrerad del i verksamheten. SSAB förstår att snabb, internationell tillväxt innebär nya utmaningar. Koncernen har för avsikt att utvecklas och ska agera i enlighet med etablerade principer och regler.

SSAB vill bidra positivt till de samhällen där vi bedriver verksamhet. SSAB för en öppen dialog med politiker, myndigheter, media och allmänheten och bidrar till kunskap om stål och stålproduktion.

7. Miljö

SSAB är en ansvarsfull samhällsmedborgare. Inom SSAB är arbetet med miljöfrågor, dvs. vår verksamhets generella påverkan på omgivningen vad gäller utsläpp till luft, vatten, mark etc., högt prioriterat. Istället för att se miljöarbetet som en kostnad anser SSAB det vara en förutsättning för att skapa ett framgångsrikt företag.

SSAB erbjuder produkter och lösningar till kunder som vill minska sin miljöpåverkan. Detta sker genom ökad miljömedvetenhet i SSABs produktutveckling och utveckling av konkurrenskraftiga produkter.

Grundprincipen för koncernens miljöarbete är lokalt ansvar och anpassning till lokala förhållanden. Samordning sker i frågor av gemensamt intresse eller där det upplevs att en gemensam linje är önskvärd.

Inom SSAB ska all verksamhet bedrivas på ett resurssnålt och effektivt sätt vad avser användning av råvaror, energi och andra naturresurser. Den affärsmässiga verksamheten förutsätter ett miljöarbete som bidrar till en varaktig och hållbar utveckling av stålanvändningen i samhället.

SSAB ska ha en framskjuten position inom stålbranschen vad gäller våra produkters och processers miljöprestanda. SSABs miljöarbete ska vara certifierat enligt miljöledningssystemet ISO 14 001.

SSAB rapporterar regelbundet resultatet av sitt miljöarbete. Miljörisker hanteras systematiskt genom att miljöfrågor beaktas vid planeringen och implementeringen av verksamhet och produkter.

- SSABs miljöarbete syftar till att:
- Ständigt förbättra våra produkters miljöegenskaper
- Prioritera tillverkningsprocesser och transportsystem som hushåller med naturresurser och är skonsamma mot miljön
- Förebygga och begränsa oavsiktliga utsläpp
- I förväg bedöma miljökonsekvenserna av ny eller ändrad verksamhet

8. Kommunikation och integritet

SSAB arbetar för en öppen kommunikation med beaktande av skyddet för affärshemligheter och lagstadgade sekretesskrav.

SSAB respekterar gällande personuppgiftslagar och regler. Personuppgifter får endast samlas in och hanteras i enlighet med gällande personuppgiftslagar och SSABs direktiv och instruktioner.

Medarbetare inom SSAB får inte utan behörighet tillgång till, modifiera, offentliggöra eller på annat sätt använda konfidentiell information i otillåtet syfte.

9. Användbarhet

Denna Uppförandekod gäller hela SSABs verksamhet och samtliga medarbetare över hela världen, oavsett funktion, position eller befattning. SSAB förväntar sig samma goda uppförande från samtliga personer som agerar å företagets vägnar.

Samtliga chefer och ledare inom SSAB och dess dotterföretag ansvarar för att denna Uppförandekod kontinuerligt övervakas och efterföljs, vilket innefattar nödvändig distribution och utbildning för att försäkra att medarbetarna känner till och följer den.

SSAB-medarbetare som arbetar i samägda företag/joint venture ska sträva efter att följa denna Uppförandekod. SSAB-representanter som sitter i styrelsen hos samägda företag är skyldiga att informera divisions- eller dotterbolagsledning om alla aktiviteter inom partnerföretaget som strider mot andan i Uppförandekoden.

Den praktiska tillämpningen av denna Uppförandekod övervakas regelbundet och kommuniceras öppet.

Mer detaljerade instruktioner till denna Uppförandekod kan framgå av andra direktiv och instruktioner utfärdade av SSAB.

10. Tillvägångssätt vid brott mot denna uppförandekod

Medarbetare som blir medveten om brott mot tillämplig lag eller denna Uppförandekod ska genast rapportera detta till närmaste chef. I allmänhet är det din chef som har bäst förutsättningar att hantera ditt ärende. Om du av någon anledning inte känner dig bekväm med att tala med din chef, om denna är inblandad i händelsen, eller på annat sätt är jävig, ska händelsen rapporteras till närmaste högre chef, samt till personalansvarig inom divisionen respektive dotterbolaget.

Alla SSABs chefer och ledare är skyldiga att utreda och åtgärda samtliga sådana klagomål samt rapportera utvecklingen till personalansvarig inom divisionen respektive dotterbolaget.

Om du som SSAB-medarbetare har lagt fram klagomål och ärendet inte har åtgärdats inom skälig tid uppmanas du att rapportera detta till personalansvarig inom divisionen respektive dotterbolaget. Personalansvariga i divisioner respektive dotterbolag är även tillgängliga för samtal och rådgivning för samtliga medarbetare som behöver hjälp, stöd eller information kring frågor relaterade till denna Uppförandekod.

Personalansvariga i divisioner och dotterbolag är skyldiga att kvartalsvis rapportera samtliga former av missnöje/klagomål relaterade till denna Uppförandekod till SSABs personaldirektör.

Överträdelser av denna Uppförandekod kan också rapporteras genom SSABs rapporteringsfunktion Ethics Line (tillgänglig på SSABs intranät).