

# Guide till Uppförandekoden

SSAB

SSAB leder den gröna omställningen i stålindustrin och genomför en strategisk färdplan för att revolutionera ståltillverkningen.

SSAB siktar på att bli det första stålföretaget i världen som introducerar fossilfritt stål på marknaden med ambitionen att i stort sett ta bort koldioxidutsläppen från vår egen verksamhet.

SSABs vision ”En starkare, lättare och mer hållbar värld” inspirerar till långsiktigt fokus i SSABs arbete.

SSAB är ett högspecialiserat globalt stålföretag som tillverkar stål som gör slutprodukterna lättare och ökar deras styrka och livslängd. Detta förbättrar företagets ekonomiska resultat och minskar miljöpåverkan.

Uppförandekoden, som även kallas Koden, är en del av ”the SSAB Way”, som är vårt sätt att beskriva den kultur som har gjort och fortsätter att göra oss framgångsrika. Koden beskriver vårt agerande och beteende (”the way we act”). Koden är SSABs etiska kompass och anger riktlinjer för hur vi agerar med varandra och med intressenter. Den hjälper oss att översätta våra värderingar till handling och utgör en hållbar grund för vårt etiska, miljömässiga, sociala och ekonomiska ansvar.

Som ett globalt företag verkar SSAB i miljöer som kännetecknas av olika kulturer, värderingar och traditioner. Att driva en lönsam verksamhet kräver ett djupt engagemang för att bidra till en långsiktig hållbar utveckling. Höga krav inom miljö, socialt ansvar och ekonomiskt värdeskapande präglar vår verksamhet. Vår framgång är beroende av att vi etablerar och upprätthåller förtroende hos våra intressenter både inom och utanför företaget, och det inkluderar våra affärspartners.

SSAB uppmuntrar alla medarbetare att ta upp problem och rapportera eventuella överträdelser av Koden eller tillämpliga lagar genom vårt globala visseblåsarssystem Ethics Line eller genom lokala interna rapporteringskanaler. När du gör din röst hörd ger du SSAB möjlighet att utreda incidenter och snabbt åtgärda överträdelser av Koden och lagar, vilket minimerar risken för potentiella skador på vårt företag och våra medarbetare.

Koden är godkänd av vår styrelse och gäller alla i SSABs organisation över hela världen, oavsett funktion, position eller befattning. Denna Guide till Uppförandekoden är godkänd av koncernledningen och utvecklar innehållet i Koden och förklarar hur den ska användas.

Läs denna Guide för att lära dig mer om hur Koden påverkar dig och ditt arbete på SSAB.

Var och en av oss måste ta ansvar för våra beslut och handlingar varje dag.

Att göra det som är rätt är helt enkelt vårt sätt att agera, ”the way we act”.

Johnny Sjöström,  
VD och koncernchef

| Contents                                        |    |
|-------------------------------------------------|----|
| 1. VD har ordet                                 | 2  |
| 2. Vision och värderingar                       | 4  |
| 3. Vårt agerande och beteende                   | 6  |
| 4. Vi måste alla följa Koden                    | 8  |
| 5. Arbetsförhållanden och mänskliga rättigheter | 10 |
| 6. Hälsa och säkerhet                           | 12 |
| 7. Processäkerhet                               | 13 |
| 8. Affärsmetoder                                | 14 |
| 9. Global handel                                | 16 |
| 10. Finansiell information                      | 18 |
| 11. Miljö                                       | 20 |
| 12. Kommunikation                               | 22 |
| 13. I samhället                                 | 24 |
| 14. Rapportera problem – Ethics Line            | 26 |



## 2. Vision och värderingar

### Vision

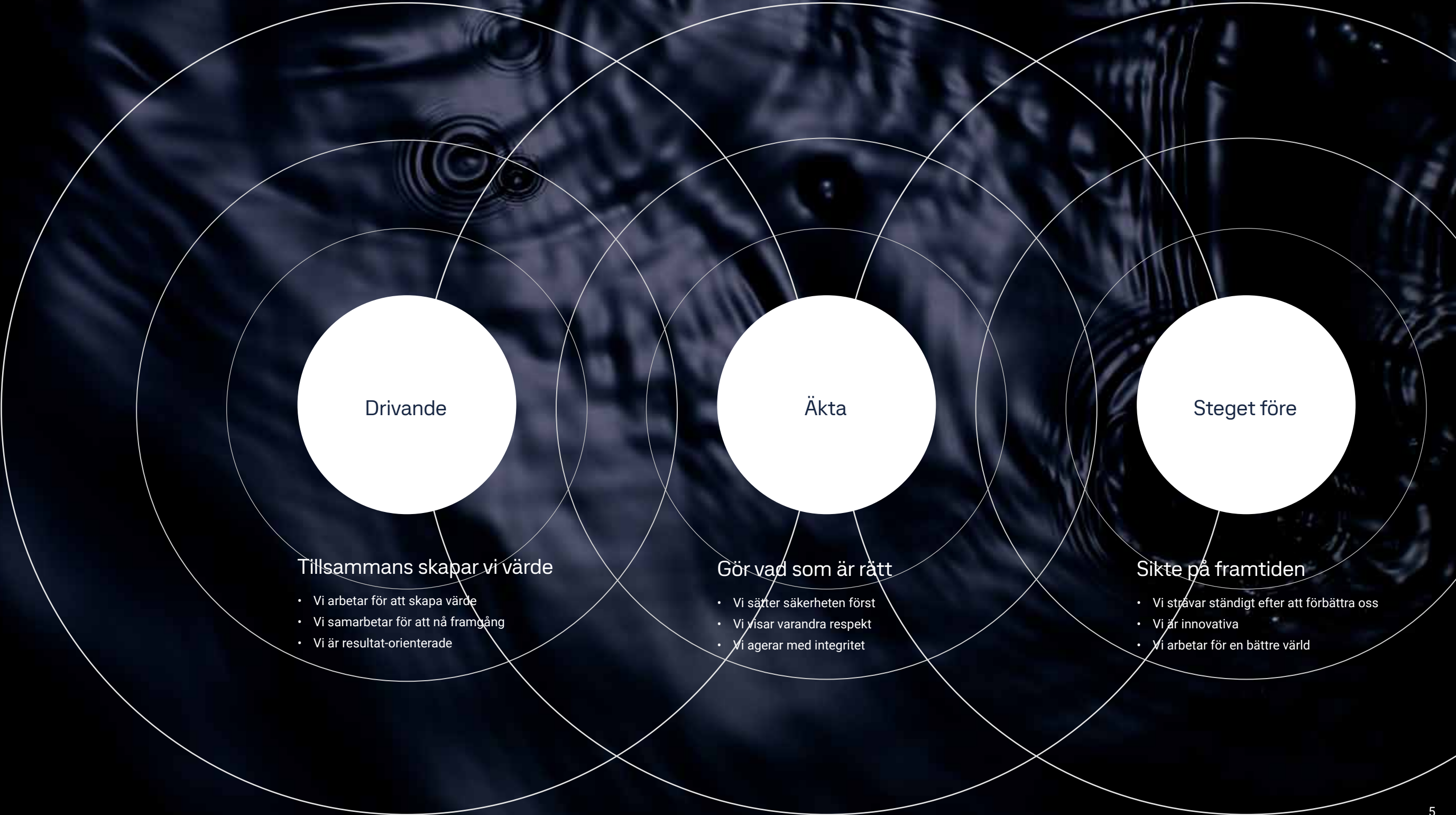
“En starkare, lättare och mer hållbar värld”

Tillsammans med våra kunder kommer vi att gå längre än någon annan för att förverkliga den fulla potentialen av lättare, starkare och mer hållbara stålprodukter.

### Värderingar

Drivande, Äkta, Steget före

Våra grundläggande värderingar, vår personlighet, hjälper oss att skilja mellan rätt och fel.





# 3.

## Vårt agerande och beteende “the way we act”



Vi ska bedriva vår verksamhet i enlighet med Koden. SSAB har åtagit sig att skapa mervärde för sina intressenter och bygga relationer baserade på respekt, ansvar och högklassighet med medarbetare, kunder, aktieägare och andra affärspartners – och att göra det på ett socialt, ekonomiskt och miljömässigt ansvarsfullt sätt. För att uppnå detta krävs starka ekonomiska resultat, hänsynstagande till miljön och socialt engagemang.

Koden gäller för alla företag i SSAB-koncernen, och riktlinjer, direktiv och instruktioner på divisions- eller dotterbolagsnivå får inte strida mot Koden.

### 3.1 Hur vi arbetar med hållbarhet

Allt vi gör syftar till att skapa en starkare, lättare och mer hållbar värld. Hållbarhet är en central drivkraft både för vår egen och våra kunders affärsverksamhet. Som ett resultat av detta anstränger vi oss mycket för att säkerställa att vi agerar på ett miljöriktigt och etiskt ansvarsfullt sätt överallt där vi gör affärer.

### 3.2 Grundläggande principer och vårt åtagande för mänskliga rättigheter

Vi har åtagit oss att bidra till en långsiktigt hållbar utveckling, i linje med FN:s globala mål för hållbar utveckling och Parisavtalet. Vi strävar efter att uppnå dessa mål i hela vår verksamhet och genom vår värdekedja.

SSAB är medlem i FN:s Global Compact. Vi arbetar kontinuerligt för att värna och efterleva de 10 principerna i FN:s Global Compact, och främja deras anda inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrupktion och stödja OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

SSAB stöder också de mänskliga rättigheter som kommer till uttryck i International Bill of Human Rights, Internationella Arbetsorganisationens (ILO:s) kärnkonventioner samt FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Vi är fast beslutna att implementera processer för att förhindra, identifiera och åtgärda negativ påverkan på mänskliga rättigheter som vår verksamhet kan orsaka eller bidra till. Dessa principer återspeglas i Koden och i denna Guide och är en integrerad del av vårt sätt att göra affärer.

### 3.3 Efterlevnad av lagar och regler

Som minimum agerar SSAB i enlighet med de lagar och förordningar som gäller för vår verksamhet.

Varken Koden eller denna Guide ersätter lagstiftning, och om någon del av dessa strider mot nationell lagstiftning där vi är verksamma så har strängare nationell lagstiftning företräde i den jurisdiktionen.

Vi är medvetna om att varken Koden eller denna Guide kan täcka alla situationer som kan uppstå. Situationer kan uppstå där det inte finns några specifika riktlinjer. I sådana fall ska vi agera i Kodens anda. Koden tillhandahåller principer som vi alla har ett ansvar att förstå och tillämpa för att bedriva vår verksamhet på ett ansvarsfullt sätt och med integritet. Om du någon gång är osäker på en situation eller den information som anges i Koden eller i denna Guide och behöver vägledning, diskutera gärna med din chef, Hållbarhetsfunktionen, Koncernstab Juridik eller en bolagsjurist inom din division.



Koden gäller hela SSABs verksamhet och samtliga medarbetare över hela världen, inklusive tillsvidareanställda, tillfälligt anställda och inhyrd personal, oavsett funktion, position eller befattning. SSAB förväntar sig samma goda uppförande från samtliga personer som agerar å företagets vägnar, inklusive styrelseledamöter i SSAB-koncernföretag. Koden gäller även för våra joint venture-bolag.

Gruppdirektiv och gruppinstruktioner på intranätet ger ytterligare vägledning och information om tillämpningen av Koden.

## 4.1 Ansvar och förväntningar

Etiska affärsmetoder och bra ledarskap går hand i hand. Även om alla har ett ansvar att bedriva verksamhet i enlighet med Koden och denna Guide så är det ledningens ansvar att implementera och säkerställa efterlevnad. Chefer spelar därför en viktig roll för att främja en företagskultur där Koden och Guiden är en integrerad del av vår verksamhet. Samtliga chefer och ledare inom SSAB och dess dotterbolag måste följa de etiska principer och beteenden som beskrivs i Koden och denna Guide. De ansvarar också för att säkerställa att medarbetare i deras respektive team får nödvändig utbildning för att förstå och åta sig att följa Koden och denna Guide.

## 4.2 Affärspartners

SSAB arbetar tillsammans med alla affärspartners för att åstadkomma positiva förändringar och kräver att våra affärspartners följer liknande principer som i Koden.

SSAB arbetar för en mer hållbar värld och har implementerat vissa vägledande principer baserade på FN:s Global Compact's principer för våra leverantörer. Som minimum förväntar vi oss att leverantörerna följer dessa principer, som utgör utgångspunkten för att ingå och bibehålla en affärsrelation med SSAB.

## 4.3 Om en överträdelse sker

Medarbetare som bryter mot Koden, direktiv, instruktioner, lagar eller förordningar kan bli föremål för disciplinära åtgärder, inklusive uppsägning, beroende på omständigheterna i varje enskilt fall. Förutom disciplinära åtgärder kan den anställda bli föremål för civilrättsliga och straffrättsliga påföljder vid överträdelse av lagstadgade krav.

Vi måste alla  
följa Koden

4.







# 5. Arbetsförhållanden och mänskliga rättigheter

## 5.1 En icke-diskriminerande företagskultur

Vi tolererar ingen form av diskriminering.

SSAB kommer att behandla alla anställda och arbetssökande rättvist och utvärdera dem i enlighet med deras arbetsrelaterade färdigheter och kvalifikationer i alla anställningsbeslut. SSAB tolererar ingen form av diskriminering på arbetsplatsen baserad på attribut som inte är relaterade till arbetsprestation. Sådana attribut inkluderar ålder, kön, civilstånd eller föräldrastatus, graviditet, ras, etnisk eller nationell tillhörighet, sexuell läggning, religion, politisk åskådning, medlemskap eller avsaknad av medlemskap i fackförening, funktionsnedsättning eller liknande attribut som skyddas av tillämplig lag.

### VIKTIGT ATT TÄNKA PÅ

- Acceptera ingen diskriminering i någon form.
- Behandla alla lika, med respekt och värdighet.
- Säg ifrån och ta upp problem vid behov.
- Utgå från kvalifikationer som utbildning och erfarenhet när du fattar anställningsbeslut.

## 5.2 Inkludering och mångfald med nolltolerans för trakasserier

På SSAB behandlar vi alla med respekt och värdighet. Vi är medvetna om att en arbetsstyrka präglad av mångfald medför att en mängd olika förmågor, kompetenser och erfarenheter tillförs vår arbetsplats. Vi stödjer en inkluderande arbetsplats där alla har lika möjligheter att delta och engagera sig i alla delar av vår verksamhet.

Vi förväntar oss att våra chefer och ledare strävar efter att skapa en inkluderande arbetsplats och en arbetsstyrka präglad av mångfald, som gynnar vår kultur, vårt engagemang och helhetsresultat. Alla medarbetare på SSAB ansvarar för att bidra till en inkluderande atmosfär där medarbetarna känner sig trygga och säkra.

### VIKTIGT ATT TÄNKA PÅ

- Tolerera aldrig utanförskap, trakasserier eller mobbning.
- Var medveten om ditt beteende och vilken effekt det kan ha på andra.
- Kommentera inte och skämta inte om sådant som kan förödmjuka andra.
- Rapportera trakasserier eller mobbning som du ser eller upplever på SSAB till din chef eller till personalavdelningen.

## 5.3 Arbetstid och ersättning

SSAB inser att en bra balans mellan arbete och privatliv är avgörande för våra medarbetares välbefinnande.

Vårt företag följer tillämpliga lagar, branschstandarder och kollektivavtal om arbetstid, inklusive övertid och övertidsersättning, för att säkerställa tillräcklig tid för vila och fritid.

SSAB har åtagit sig att betala rättvisa löner och erbjuda förmåner som är relevanta på de marknader, och i överensstämmelse med branschstandarder och tillämpliga kollektivavtal, överallt där vi är verksamma. Som minimum ska våra medarbetare erhålla gällande lagstadgad minimilön. Löner utbetalas regelbundet och de anställda har rätt att få information om sin löneutbetalningsplan.

Anställda har rätt till ledighet, inklusive semester, sjukfrånvaro och föräldraledighet, enligt gällande lagar, branschstandarder och kollektivavtal, utan att drabbas av några negativa konsekvenser.

### VIKTIGT ATT TÄNKA PÅ

- Du kan alltid be din chef om information om din lön och förmåner.
- Du har rätt till en god balans mellan arbetslivet och privatlivet.

## 5.4 Barnarbete

SSAB tolererar inte barnarbete i våra anläggningar eller i någon affärspartners verksamhet. Överallt där vi är verksamma följer vi tillämpliga nationella lagar och internationella standarder för minimiålderskrav.

Vi kommer inte att erbjuda anställning till någon person under 15 år<sup>1</sup>. Om nationell lagstiftning har fastställt en högre ålder för att fullfölja obligatorisk skolutbildning eller ingå anställning så gäller den åldern.

Unga arbetstagare under 18 år får inte utföra farliga arbetsuppgifter, arbeta nattsift eller utföra arbetsuppgifter som kan vara skadliga för deras hälsa, säkerhet, mentala eller moraliska utveckling.

## 5.5 Tvångsarbete

SSAB accepterar inga former av tvångsarbete, slavarbete eller olagligt arbete, inklusive trafficking och andra former av modernt slaveri.

Ingen anställd ska betala rekryteringsavgifter eller överlämna ekonomiska eller personliga dokument i original, som t.ex. identitetshandlingar, när anställningen påbörjas eller under anställningstiden.

SSAB ansvarar för att betala avgifter till rekryteringsföretag i samband med anställningen när sådana kostnader är tillämpliga.

Alla medarbetare har rätt att lämna sina arbetsplatser och boenden, om sådana tillhandahålls, under de tider då de inte arbetar.

SSAB förbjuder alla typer av fysiska eller psykiska bestraffningar. Detta inkluderar förbud mot misshandel, böter och kvarhållande.

### VIKTIGT ATT TÄNKA PÅ

- Rapportera omedelbart eventuella farhågor eller misstankar om tvångsarbete eller fysisk bestraffning på någon av SSABs anläggningar eller någon leverantörs eller annan affärspartners anläggningar till din chef.
- Spara aldrig identifieringshandlingar i original för någon medarbetare.

## 5.6 Trafficking och köp av sexuella tjänster

Människohandel och prostitution är ofta kopplat till organiserad brottslighet. SSAB tolererar inte människohandel i någon del av vår globala organisation och vi värnar om mänsklig värdighet i vår verksamhet.

När du reser i tjänsten eller på annat sätt representerar SSAB är det strängt förbjudet att besöka strippklubbar eller liknande och att köpa sexuella tjänster, även om dessa aktiviteter inte är olagliga i det land du besöker eller där du för närvarande arbetar.

### VIKTIGT ATT TÄNKA PÅ

- Besök aldrig strippklubbar eller köp sexuella tjänster när du reser i tjänsten eller på annat sätt representerar SSAB.
- Kom ihåg att människohandel och prostitution ofta är kopplat till organiserad brottslighet.

## 5.7 Föreningsfrihet och rätt till kollektiva förhandlingar

SSAB erkänner och respekterar våra medarbetares rätt till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar baserat på internationellt erkända arbetsrättsliga riktlinjer och lagar i de länder där SSAB bedriver verksamhet. Vi respekterar en medarbetares beslut att gå med i eller avstå från att gå med i en fackförening.

Vi accepterar inte trakasserier, diskriminerande handlingar eller repressalier mot medarbetare som utövar dessa rättigheter eller väljer att inte utöva dem.

### VIKTIGT ATT TÄNKA PÅ

- Bara du kan besluta att utöva din rätt till föreningsfrihet eller besluta att inte göra det.
- SSAB behandlar alltid medarbetare med respekt, oavsett om de tillhör en fackförening eller inte.

<sup>1</sup>Eller 14 år enligt de undantag för utvecklingsländer som anges i artikel 2.4 i ILO:s konvention nr. 138 om minimiålder.



SSABs mål är att vara världens säkraste stålföretag. Att säkerställa en trygg och säker miljö för våra medarbetare, entreprenörer och besökare står alltid högst upp på vår agenda.

Varje medarbetare har ett personligt ansvar att arbeta säkert varje dag – det är ett grundläggande krav för att arbeta på SSAB. Genom att rutinmässigt tillämpa säkerhetsrutiner bidrar medarbetarna till att upprätthålla en säker och hälsosam arbetsplats och skyddar sig själva och andra från potentiella skador och hälsorisker.

Att bedriva förebyggande säkerhetsarbete systematiskt är avgörande för att eliminera osäkra arbetsförhållanden och säkerställa efterlevnad av arbetsmiljöregler och rutiner.

SSAB måste hålla produktionsutrustningen i ett driftsäkert skick och tillhandahålla personlig skyddsutrustning utan kostnad för alla medarbetare.

SSAB ska, som minimum, strikt följa gällande nationella hälso- och säkerhetslagar och de bestämmelser avseende hälsa och säkerhet som framgår av ingångna kollektivavtal.

- VIKTIGT ATT TÄNKA PÅ
- Se till att du arbetar säkert varje dag; detta är ditt ansvar och ett grundläggande krav för anställning på SSAB.
  - Se till att följa våra policyer och instruktioner för hälsa och säkerhet och hjälp dina kollegor att göra detsamma.
  - Stoppa kollegor och entreprenörer om du ser riskfyllda beteenden eller att någon underlåter att följa fastställda säkerhetsregler och ge instruktioner om säkra arbetsrutiner.
  - Avbryt allt arbete som utförs på ett potentiellt farligt sätt och rapportera osäkra arbetsbeteenden.
  - Använd alltid den utrustning som krävs för att främja säkra arbetsmetoder.
  - Ha kunskap om och redo att utföra nödfallsprocedurer på anläggningen och se till att besökare är bekanta med dessa rutiner.
  - Rapportera eventuella incidenter eller risker i enlighet med gällande rutiner.
  - Om du är chef, ta ansvar för din arbetsmiljö och agera som en förebild för säkert beteende.



## Processsäkerhet

SSAB har åtagit sig att systematiskt tillämpa ledningssystem och kontroller (program, procedurer, standarder, revisioner, utvärderingar och verktyg) för att identifiera och förstå potentiella processrisker i syfte att förhindra tillbud och skador.

Tillbud i arbetsprocesser kan leda till händelser som orsakar allvarliga personskador och allvarlig skada, eventuellt utanför anläggningen, som påverkar egendom, miljö, kontinuitet i verksamheten och företags anseende.

- VIKTIGT ATT TÄNKA PÅ
- Förstå vad som kan gå fel och vilka åtgärder som krävs för att bevara processsäkerheten.
  - Tillse att lämpliga skyddsbarriärer finns på plats, effektiva vid inneslutning och som fungerar korrekt.
  - Se till att personal som arbetar i områden med risk för processsäkerhetstillbud utbildas för att förhindra och åtgärda tillbud om de tekniska skyddsbarriärerna inte fungerar.



## Hälsa och säkerhet



# 8

## Affärsmetoder

### 8.1 Anti-korruption

Mutor innebär att erbjuda, ge, acceptera eller kräva något av värde i syfte att påverka en transaktion eller ett beslut. Det behöver inte handla om kontanter eller en faktisk betalning, utan mutor kan förekomma i olika former som gåvor, lån, extravagant behandling under en affärsresa eller biljetter till ett evenemang.

Korruption är missbruk av en maktposition för personlig vinning. Korruption omfattar inte bara ekonomisk vinning utan även icke-finansiella fördelar. Exempel på korruption är intressekonflikter, tilldelning av anställningar och andra fördelar till släktingar (nepotism) eller vänner (cronyism) även om de inte är kvalificerade för uppdraget och förskingring.

SSABs medarbetare måste visa ärlighet och integritet i sina kontakter med kollegor, affärspartners, organisationer och myndigheter. Varken SSAB eller någon av dess medarbetare får utföra eller acceptera olagliga eller olämpliga betalningar eller mutor och ska avstå från att delta i alla former av korrupt affärsverksamhet.

#### VIKTIGT ATT TÄNKA PÅ

- Agera alltid med integritet när du har att göra med affärspartners.
- Tänk på att mutor kan förekomma i många former, till exempel kickbacks, donationer till välgörenhet, kontantbetalningar, presentkort, resor, middagar och underhållning.
- Se till att gåvor, middagar, underhållning och andra typer av representation, oavsett om du erbjuder dem till andra eller om du erbjuder dem, är begränsade i värde och hanteras transparent och är ett komplement till en legitim affärsrelation. Dessa får aldrig påverka objektiviteten vid affärsbeslut.
- Följ interna instruktioner om antikorruption och lokala lagar om du ger eller tar emot förmåner.
- Tänk på att du inte kommer att drabbas av negativa konsekvenser om du vägrar att betala en muta eller ägna dig åt korrupta affärsmetoder.

### 8.2 Företagsrepresentanter

SSAB kan hållas ansvarigt för oegentligheter hos våra affärspartners, såsom agenter och konsulter, som agerar för eller på uppdrag av vårt företag. Därför måste SSAB noggrant utvärdera och välja affärspartners för att säkerställa att de följer SSABs affärsetiska regler och bedriver affärsverksamhet med samma integritet som vi. SSAB ska endast samarbeta med företagsrepresentanter när det finns ett legitimt affärsbehov och bakgrundskontroller inte ger anledning till oro.

#### VIKTIGT ATT TÄNKA PÅ

- Gör en riskbedömning innan du väljer ut eller anlitar företagsrepresentanter.
- Företagsrepresentanter måste respektera SSABs affärsetiska regler.
- Använd aldrig företagsrepresentanter för att betala mutor eller för att göra något annat som vi själva inte får göra.

### 8.3 Smörjmedelsbetalningar

SSAB accepterar inte så kallade smörjmedelsbetalningar ("facilitation payments"), som är mindre betalningar eller gåvor för att skynda på myndighetspersoners och andra tjänstemäns utförande av rutinmässiga ärenden som de är skyldiga att utföra.

### 8.4 Intressekonflikter

SSABs medarbetare måste alltid agera i SSABs intresse och undvika intressekonflikter. Medarbetare ska undvika situationer där deras personliga, familjerelaterade eller ekonomiska intressen kan hamna i konflikt med SSABs. Intressekonflikter kan påverka våra medarbetares professionella omdömen eller beslut.

Medarbetare får inte delta i externa aktiviteter som står i konflikt med SSABs intressen.

Medarbetare som blir medvetna om en intressekonflikt eller potentiell intressekonflikt måste informera sin närmaste chef om situationen och rätta sig efter dennes beslut.

#### VIKTIGT ATT TÄNKA PÅ

- Var medveten om situationer där potentiella intressekonflikter kan uppstå mellan dina personliga intressen och SSABs intressen.
- Delta aldrig i någon beslutsprocess som kan ifrågasätta din lojalitet eller objektivitet gentemot företaget.
- Intressekonflikter kan uppstå i fråga om anställning, befordran, förflyttning eller uppsägning om förmåner ges till en familjemedlem eller vänner.
- Intressekonflikter kan också föreligga om du eller en familjemedlem har ett ekonomiskt intresse, direkt eller indirekt, hos någon leverantör eller kund till SSAB.
- Att undvika intressekonflikter är det bästa sättet att hantera dem.
- Kontakta omedelbart din chef för att informera om eventuella intressekonflikter eller potentiella intressekonflikter om en sådan situation uppstår.



## 9.1 Konkurensrätt

Som ett globalt företag följer SSAB lagar och regler som främjar rättvis konkurrens och uppmuntrar ett etiskt och laglydigt agerande.

Konkurrenslagstiftning förbjuder i allmänhet aktiviteter som begränsar frihandel eller konkurrens. SSAB bedriver sin verksamhet i full överensstämmelse med sådan lagstiftning.

Antitrust- och konkurrenslagar varierar från land till land, men huvudprinciperna är desamma. Konkurrensbegränsande avtal och missbruk av en dominerande ställning på marknaden är förbjudet. Det är också strängt förbjudet att utbyta känslig kommersiell information med konkurrenter. Särskild försiktighet måste iaktas när anställda deltar i möten med branschorganisationer.

### VIKTIGT ATT TÄNKA PÅ

- Rättvis konkurrens måste främjas och oberoende måste upprätthållas när det gäller prissättning, marknadsföring och försäljning av produkter.
- Undvik åtgärder som kan innebära olagligt samarbete med konkurrenter.
- Diskutera aldrig känslig kommersiell information med konkurrenter.
- Var särskilt försiktig när du deltar i möten med branschorganisationer.
- Följ lagar och interna instruktioner om antitrust och konkurrensrätt.
- Var medveten om att överträdelser av konkurrenslagar kan bestraffas med höga böter.

## 9.2 Exportkontroll och handelssanktioner

Exportkontroller och handelssanktioner förbjuder eller begränsar affärsaktiviteter som involverar vissa varor, tekniker, företag, individer och länder. Handelssanktioner riktas mot ett land, en regering, företag eller mot individer för att påverka deras politik eller aktiviteter. Syftet är att förhindra krigshandlingar, brott mot mänskliga rättigheter, spridning av massförstörelsevapen och bekämpning av internationell terrorism.

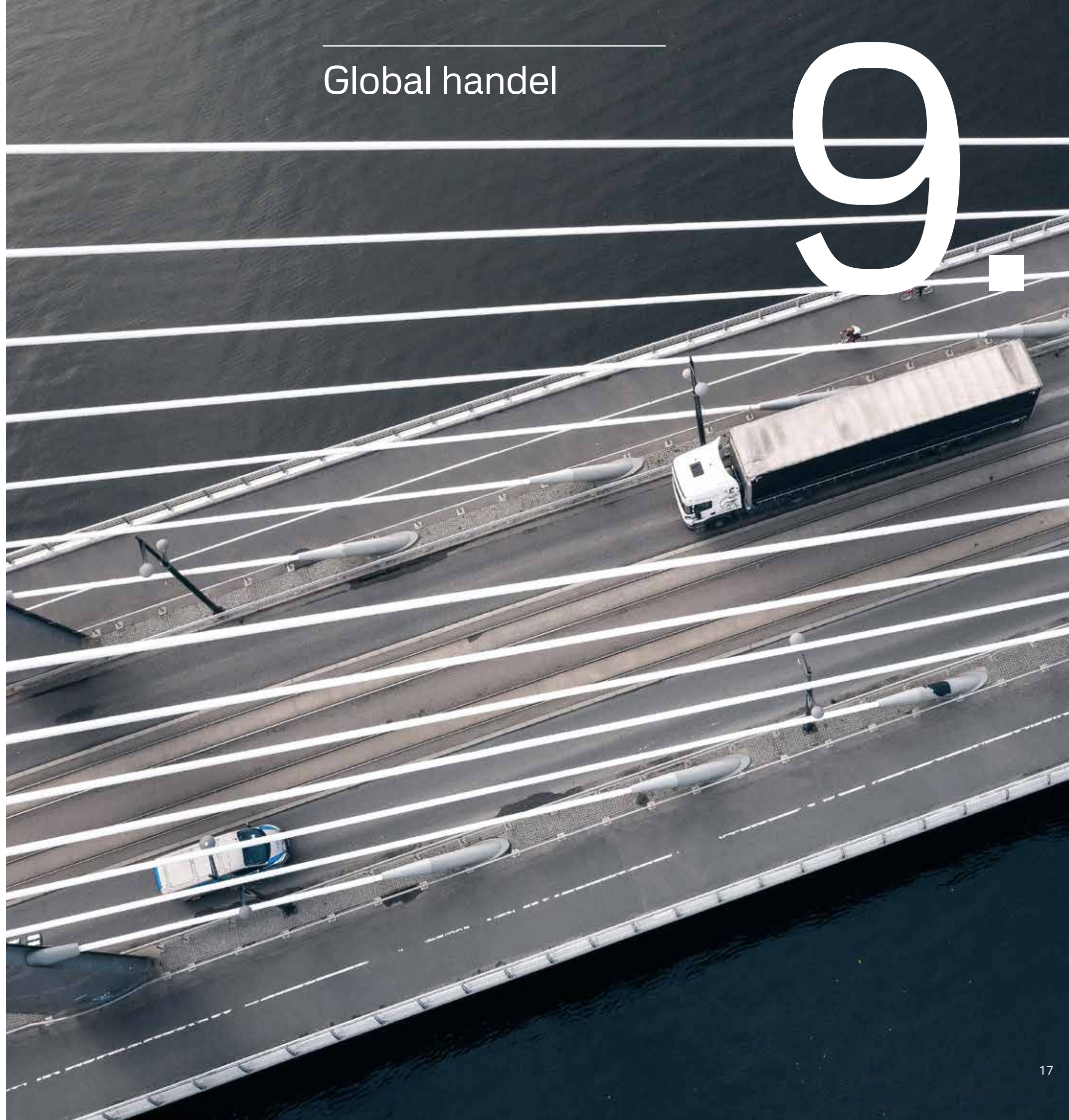
Efterlevnad av regler för exportkontroll och handelssanktioner är av yttersta vikt eftersom eventuella överträdelser kan leda till allvarliga påföljder för SSAB och våra medarbetare och skada vårt företags anseende.

### VIKTIGT ATT TÄNKA PÅ

- Handelsreglerna är viktiga och komplexa och regelverken ändras ständigt.
- SSABs globala verksamhet är omfattande och vår verksamhet och transaktioner omfattas av nationella och internationella handelsregler.
- Alla medarbetare som deltar i SSABs handels- eller exportaktiviteter måste följa tillämpliga lagar och förordningar och SSABs interna regler om handelssanktioner och exportkontroll.

# Global handel

# 9.





# 10.

## Finansiell information

### 10.1 Hantering av skatter

SSAB är en rättvis och respekterad skattebetalare i de länder där vi är verksamma. Att betala skatter är ett direkt och transparent sätt att främja ekonomisk tillväxt och utveckling i de samhällen där vi bedriver verksamhet. Enligt OECD:s riktlinjer för internprissättning distribuerar SSAB beskattningsbar vinst i de länder där vi är verksamma.

SSAB betalar även skatter som krävs enligt lag i de territorier där vi är verksamma, enligt de regler som fastställts av berörda regeringar och enligt de etiska aspekterna av skattehantering.

#### VIKTIGT ATT TÄNKA PÅ

- Följ alltid skattelagstiftningen i de länder där vi är verksamma.
- SSAB bidrar till de samhällen där vi är verksamma och ett sätt att bidra är genom skatter.

### 10.2 Redovisning och rapportering

Som ett börsnoterat företag omfattas SSAB av olika rapporteringskrav och våra finansiella rapporter ger korrekt finansiell information i rätt tid till aktieägarna. Vi följer de allmänt vedertagna redovisningsprinciperna, standarderna och föreskrifterna samt interna instruktioner om redovisning och finansiell rapportering. Finansiella fel kan påverka affärsbeslut negativt och leda till att SSABs aktieägare, kunder, medarbetare och andra intressenter förlorar förtroendet för företaget.

Alla SSABs affärshandlingar och finansiella rapporter måste vara korrekta och fria från falska eller vilseledande uttalanden som kan påverka resultatmål, nyckeltal eller finansiella mål.

#### VIKTIGT ATT TÄNKA PÅ

- Tillämpa alltid SSABs interna regler och externa redovisningsstandarder vid rapportering av finansiella data och transaktioner.
- Ta fram korrekta och fullständiga finansiella rapporter för SSABs finansiella rapportering.
- Ange alltid omgående korrekt finansiell information i bokföringssystemet.
- Organisera alltid interna och externa bokföringsuppgifter på ett sådant sätt att vi minimerar eller eliminerar risken för bedrägeri, fel och missbruk.

### 10.3 Förebyggande av penningtvätt

SSABs verksamhet får aldrig utnyttjas för penningtvätt och SSAB åtar sig att följa alla tillämpliga lagar mot penningtvätt. Penningtvätt sker vanligen när medel som förtjänats olagligt förs in i det finansiella systemet för att dölja dem eller omvandla dem så att de verkar vara legalt förtjänade pengar.

Kunders och leverantörers verksamhet måste vara legitim och deras medel måste förtjänats lagligt. Vi förebygger penningtvätt och agerar om varningssignaler uppstår vid misstänkta transaktioner.

#### VIKTIGT ATT TÄNKA PÅ

- Affärspartners verksamhet måste vara legitim.
- Gå aldrig med på att göra återbetalningar till något bankkonto förutom det bankkonto från vilket den ursprungliga betalningen gjordes.
- Var medveten om och agera vid varningsflaggor vid misstänkta transaktioner, inklusive när kunder är motvilliga att tillhandahålla fullständig finansiell information eller vill göra kontanta betalningar.



## 11.1 Utsläpp av växthusgaser

SSAB går i täten för att minska koldioxidutsläppen i stålindustrin genom att utveckla och introducera innovativ fossilfri ståltillverkningsteknik som praktiskt taget saknar koldioxidavtryck.

Vi kommer att säkerställa att vi optimerar energi-, resurs- och råvarueffektiviteten i hela vår verksamhet.

Vi kommer kontinuerligt att arbeta med att uppgradera processer, material- och produktdesign. Uppgradering till höghållfasta stål ger bland annat betydande fördelar både för kunderna och miljön. Att minska stålets vikt förbättrar bränsleekonomin, ökar lastkapaciteten och förlänger produktens livslängd.

Vi fokuserar på ständiga förbättringar för att minska utsläppen av växthusgaser, minska vårt koldioxidavtryck och mildra klimatförändringarna.

## 11.2 Circularitet och biprodukter

När det är möjligt återvinner och återanvänder SSAB restmaterial i sina ståltillverkningsprocesser för att utvinna mer värde, minska användningen av nya råvaror och minimera mängden avfall som deponeras.

När det inte är möjligt att återvinna eller återanvända restmaterialen i de egna stålproduktionsprocesserna säljer SSAB dessa biprodukter externt för vidareförädling, vilket ger nya intäktsströmmar. Material som inte kan recirkuleras eller säljas sänds för deponering.

SSAB strävar också efter att förbättra energieffektiviteten i stålproduktionsprocessen genom att återvinna och återanvända processgaser och värme, vilket minskar behovet av att köpa bränsle och el.

## 11.3 Minimering av miljöpåverkan

SSAB anser att effektiv användning av resurser är en förutsättning för att skapa och upprätthålla ett framgångsrikt företag.

Vi prioriterar att minska miljöpåverkan från vår verksamhet och att förbättra kvaliteten på luft, vatten och mark. Vi eftersträvar att:

- Använda produktionsprocesser och transportlösningar som effektivt nyttjar resurser och minimerar eller eliminerar miljöpåverkan.
- Förhindra och begränsa oförutsedda ogynnsamma förhållanden genom att förbättra övervakning och kontroll av utsläpp.
- Förutsäga miljöpåverkan från innovationer eller förändringar i vår verksamhet.

## 11.4 Miljöstyrning

SSAB implementerar och upprätthåller miljöledningssystem med policyer, arbetssätt och rutiner vid samtliga verksamhetsställen. Vi ska uppfylla eller överträffa våra efterlevnadsåtaganden, inklusive miljöledningsstandarden ISO 14001, där så är tillämpligt.

### VIKTIGT ATT TÄNKA PÅ

- Agera alltid på ett miljömedvetet sätt när du utför ditt arbete.
- Maximera effektiv användning av råvaror och energi samtidigt som du minimerar mängden restprodukter i alla SSABs anläggningar.
- Ta ansvar för att säkerställa att vår utrustning och verksamhet uppfyller tillämpliga lagkrav och SSABs riktlinjer.
- Ignorera aldrig en potentiell eller faktisk miljöincident eller en möjlighet kopplat till miljöarbetet genom att anta att någon annan tar ansvar.

# Miljö

# 11.





# 12.

## Kommunikation

### 12.1 Skydd av personuppgifter

SSAB samlar in, lagrar och behandlar personuppgifter om kunder, medarbetare och tredje parter i enlighet med gällande dataskyddslagar och relevanta policyer. Dessa föreskrifter skyddar individers rätt till integritet och fastställer begränsningar för och krav på hur företag ska behandla personuppgifter.

#### VIKTIGT ATT TÄNKA PÅ

- Det måste finnas en giltig rättslig grund för behandling av personuppgifter och de får sparas så länge som de behövs för ändamålet med personuppgiftsbehandlingen.
- Personuppgifter måste skyddas med lämpliga säkerhetsåtgärder.
- Var medveten om de regler och interna instruktioner som gäller för behandling av personuppgifter inom ditt arbetsområde.
- Kontakta SSABs privacy-organisation om du har några frågor eller funderingar.

### 12.2 Konfidentiell information

Konfidentiell information är en värdefull affärstillgång som måste skyddas. Konfidentiell information kan omfatta information som inte är offentlig, såsom affärshemligheter, affärsprocesser och metoder, affärsplaner, uppfinningar, tillverkningsmetoder och finansiell information.

#### VIKTIGT ATT TÄNKA PÅ

- Skydda SSABs verksamhet och anseende genom att skydda konfidentiell information.
- Observera att du är skyldig att fortsätta skydda konfidentiell SSAB-information även efter att du avslutat din anställning.
- Dela aldrig konfidentiell information med någon tredje part om inte ett skriftligt sekretessavtal har ingåtts.

### 12.3 Insiderinformation

Insiderinformation är specifik information som inte har offentliggjorts och som direkt berör SSAB och som, om den offentliggörs, sannolikt kommer att ha en väsentlig inverkan på priset på finansiella instrument utgivna av SSAB eller priset på relaterade derivatinstrument. Information kan betraktas som insiderinformation även om det inte är möjligt att fastställa i vilken riktning priset förväntas röra sig när informationen offentliggörs.

Alla SSABs medarbetare måste följa bestämmelserna om hantering av insiderinformation och bestämmelserna om förbud mot insiderhandel. Dessa regler innebär bland annat att personer som har tillgång till insiderinformation om SSAB-aktier eller andra finansiella instrument inte, för egen eller för tredje parts räkning, får köpa eller sälja sådana aktier eller andra finansiella instrument.

#### VIKTIGT ATT TÄNKA PÅ

- Köp eller sälj aldrig SSAB-aktier om du har tillgång till insiderinformation.
- Diskutera bara insiderinformation med SSAB-kollegor som har tillgång till samma information.
- Alla medarbetare som har kännedom om insiderinformation måste följa tillämpliga lagar och regler och SSABs interna regler om förbud mot insiderhandel.
- För vägledning, kontakta Koncernstab Juridik.



# 13.

## I samhället

### 13.1 Politiskt engagemang och lobbying

SSAB är, och kommer att förbli, neutralt gentemot politiska partier och kommer inte att betala eller ge donationer till politiska partier eller kandidater eller deras institutioner, ombud eller representanter. Politiska partier eller kandidater till offentliga ämbeten får inte använda SSABs namn eller tillgångar för att främja sina intressen.

I USA är sk "Political Action Committees" ("PACs"), som är transparenta och följer lag och lokala bestämmelser tillåtna. Dessa PAC-kommittéer måste offentliggöra information om insamling och utgifter i offentligt registrerade rapporter. PAC-kommittéer får inte använda företagets pengar för att ge bidrag till federala kandidater. PAC-kommittéer får endast finansieras genom frivilliga individuella bidrag från medarbetare som har rätt att lämna sådana bidrag, och sådana bidrag ska förvaras i en separat fond. SSAB ersätter inte medarbetare direkt eller indirekt för politiska donationer eller utgifter.

SSAB bedriver påverkansarbete och lobbying på tydligt uppdrag av företaget, baserat på principerna om öppenhet, neutralitet och ansvar. Företaget bedriver lobbyverksamhet direkt eller via branschorganisationer, förser beslutsfattare med information och expertis och bidrar till den offentliga debatten.

#### VIKTIGT ATT TÄNKA PÅ

- SSAB upprätthåller neutralitet gentemot politiska partier.
- Det finns inga restriktioner mot att SSABs medarbetare engagerar sig politiskt på fritiden eller gör personliga politiska donationer. Du får dock inte göra detta på arbetstid eller använda företagets egendom, medel, varumärke eller namn för att främja dina politiska intressen.
- Gör aldrig politiska donationer för SSABs räkning.
- Ersätt inte medarbetare för politiska donationer eller för bidrag till PAC-kommittéer.
- Medarbetares bidrag till PAC-kommittéer måste vara frivilliga, betalas av medarbetarens egna medel och utföras i enlighet med gällande bestämmelser.
- Agera alltid med integritet när du utövar lobbyverksamhet.
- Följ interna regler för lobbying och möten med branschorganisationer.

### 13.2 Vägörenhet och sponsring

SSAB kan lämna donationer till välgörande ändamål för legitima ändamål, och dessa donationer ska syfta till att gynna samhället eller bidra till hållbarhet. Sponsring måste ha en positiv inverkan på allmänhetens uppfattning om SSAB och stärka företagets anseende. SSAB tolererar inte indirekta mutor genom sponsring eller donationer till välgörande ändamål eller till politiska representanter eller till personer i deras närhet.

### 13.3 Samhällsengagemang

Engagemang i samhället är en integrerad del av vår verksamhet. SSAB förstår att snabb global tillväxt innebär nya utmaningar och vill bidra positivt till de samhällen där vi bedriver verksamhet. SSAB för en öppen dialog för att informera och utbilda politiker, myndigheter, media och allmänheten om stål- och stålproduktion.



Att ta upp ett problem på arbetsplatsen kan vara en utmaning, men det är rätt sak att göra. SSAB uppmanar medarbetare att omedelbart rapportera eventuella överträdelser av lag eller Koden.

Rapportering i rätt tid gör det möjligt för företaget att hantera, utreda och åtgärda potentiella incidenter som strider mot Koden och som utsätter SSAB, dess anseende, egendom eller medarbetare för risk.

Den huvudsakliga rapporteringsvägen är via linjeorganisationen i enlighet med etablerade lokala rutiner, men du kan också använda lokala interna rapporteringskanaler eller det konfidentiella rapporteringssystemet Ethics Line som beskrivs nedan.

Om du observerar beteenden som gör dig orolig, eller om du blir medveten om en överträdelse av tillämplig lag eller av Koden, så ska du omedelbart rapportera detta till din chef. Din chef har i allmänhet bäst förutsättningar för att hantera ditt ärende.

Om du inte känner dig bekväm med att prata med din chef, eller om problemet involverar din chef, så kan händelsen rapporteras till närmaste högre chef, en representant från personalavdelningen eller annan lämplig person från Juridik, Internrevision eller Hållbarhetsfunktionen.

Personalansvariga på divisions- eller dotterbolagsnivå är tillgängliga för samtal och rådgivning för medarbetare som behöver hjälp eller förtydliganden i frågor som rör Koden.

Du kan också använda det konfidentiella rapporteringssystemet, Ethics Line<sup>2</sup> (tillgängligt via intranätet och hemsidan) där allvarliga överträdelser av lagstiftningen eller Koden kan rapporteras. Det är frivilligt att använda Ethics Line, och du kan rapportera anonymt online eller genom att ringa till en global telefonlinje som är öppen dygnet runt, alla dagar i veckan.

## 14.1 Inga represantialier

SSAB upprätthåller en strikt policy mot repressalier. Ingen person som på rimliga grunder rapporterar en eventuell överträdelse av Koden, andra SSAB-instruktioner och -policyer eller tillämpliga lagar och förordningar, eller deltar i utredningen av dessa, får utsättas för trakasserier, repressalier eller negativa konsekvenser avseende sin anställning. En medarbetare som trakasserar någon som rapporterat en överträdelse på rimliga grunder kan bli föremål för disciplinära åtgärder enligt gällande lokal lagstiftning. Anklagelser som medvetet visar sig vara falska, eller missbruk av rapporteringssystemet, kan leda till disciplinära åtgärder enligt vad som tillåts enligt lokal lagstiftning.

<sup>2</sup> I vissa länder finns det juridiska begränsningar för när man kan rapportera överträdelser via Ethics Line.

# 14.

## Rapportera problem – Ethics Line





SSAB är ett Norden- och USA-baserat stålföretag som bygger en starkare, lättare och mer hållbar värld genom förädlade stålprodukter och tjänster. Tillsammans med våra partners har SSAB utvecklat SSAB Fossil-free™ steel och planerar att återuppfinna värdekedjan från gruvan till slutkunden, vilket i stort sett eliminerar koldioxidutsläpp från vår egen verksamhet. SSAB Zero™, ett till stor del koldioxidutsläppfritt stål baserat på återvunnet stål, stärker ytterligare SSABs ledande position och vårt heltäckande hållbara erbjudande oberoende av råvaran. SSAB har anställda i över 50 länder och produktionsanläggningar i Sverige, Finland och USA. SSAB är börsnoterat på Nasdaq Stockholm och sekundärnoterat på Nasdaq Helsingfors.

Följ oss med oss på resan! [www.ssab.se](http://www.ssab.se),



SSAB AB  
Box 70  
SE-101 21 Stockholm, Sweden  
Tel. +46 8 454 5700  
Visitors: Klarabergsviadukten 70, D6

[www.ssab.se](http://www.ssab.se)

# SSAB