

GEDRAGSCODE

LKAB GROEP
VERSIE 4 2021



OVER DE GEDRAGSCODE

De gedragscode is van toepassing op alle vaste en tijdelijke medewerkers en omschrijft hoe wij bij LKAB ons dienen te gedragen – tegenover elkaar, tegenover onze zakenpartners en tegenover de gemeenschap om ons heen. De code is gebaseerd op onze waarden en onze wens om een voorbeeldfunctie uit te oefenen, zowel op zakelijk gebied als in de gemeenschap. Ethisch gedrag zorgt voor vertrouwen, iets wat essentieel is om succesvol zaken te kunnen doen en voor een open bedrijfscultuur.

De gedragscode geeft niet alle antwoorden op hoe u als medewerker moet optreden in verschillende situaties. Gebruik altijd uw gezond verstand en laat u in uw besluiten leiden door de onderstaande vragen.

- Is het legaal?
- Is het ethisch verantwoord?
- Kan mijn besluit van invloed zijn op het vertrouwen in LKAB?
- Wat zou ik ervan vinden als iemand anders zou handelen zoals ik?

We kunnen allemaal gesteld worden voor moeilijke situaties en afwegingen, en er is niet altijd een gemakkelijk antwoord. Twijfel daarom nooit om een collega of leidinggevende om advies te vragen als u onzeker bent.



INHOUD

Over de gedragscode	2
Van de CEO	4
Onze waarden	6
Op de werkvloer	8
Als we zaken doen	10
Naleving van de gedragscode	12
Algemeen beleid	14



6 Het gedrag dat we in onze dagelijkse werkzaamheden laten zien, creëert vertrouwen in LKAB.

WIJ ZIJN DEGENEN DIE BEPALEN HOE GOED LKAB HET DOET

Beste medewerker,

LKAB is een van de oudste industriële ondernemingen in Zweden en is al meer dan honderd jaar een belangrijke schakel in de Zweedse exportindustrie en industriële ontwikkeling. Via onze dochtermaatschappijen hebben we onze internationale portfolio in de mineralen-, dienstverlenings- en machinebouwmarkten uitgebreid. Met grote toewijding en een sterk verantwoordelijkheidsgevoel hebben we ons ingezet om te voldoen aan de hoogste normen van verantwoord ondernemen. En dat zullen we blijven doen!

Als CEO van LKAB wil ik benadrukken dat onze dagelijkse acties ten grondslag liggen aan onze reputatie en het vertrouwen waar LKAB bij onze medewerkers, eigenaar, klanten, leveranciers en andere belanghebbenden om bekendstaat. Al vanaf het allereerste begin hebben wij ons gericht op het leveren van de hoogste kwaliteit, waarin wij zijn geslaagd dankzij al onze bekwame medewerkers die samen de ruggengraat van de LKAB Groep vormen. Onze waarden – Betrokken, Innovatief, Verantwoordelijk – vormen het fundament van onze vernieuwde gedragscode. De code is op iedereen in de LKAB Groep van toepassing en ik verzoek u als medewerkers dringend om deze zorgvuldig te bestuderen en de training met betrekking tot de gedragscode te volgen en te voltooien.

Gedurende de gesprekken die ik met u, onze medewerkers, heb gevoerd, is mij duidelijk geworden dat u allen in het bezit bent van veel kennis en graag het best mogelijke toekomstperspectief voor ons bedrijf wilt creëren. Samen moeten we dit potentieel zo goed mogelijk zien aan te wenden. Het is aan ons om onze ambities te overstijgen en goed te kijken naar hoe we werken en hoe we het bedrijf besturen.

Wij zijn degenen die bepalen hoe goed LKAB het doet. Samen kunnen we LKAB naar een hoger plan tillen: van goed naar geweldig.



Jan Moström, President en CEO

ONZE WAARDEN

De gedragscode van LKAB is gebaseerd op internationale richtlijnen en wordt bekrachtigd door onze waarden – Betrokken, Innovatief en Verantwoordelijk. De gedragscode dient als een leidraad voor hoe wij dienen te handelen en wat onze omgeving van ons kan verwachten.

Algemene richtlijnen

De gedragscode van LKAB is gebaseerd op de volgende internationale richtlijnen:

- VN-beleidsinitiatief Global Compact
- VN-richtlijnen Guiding Principles on Business and Human Rights (richtlijnen voor het bedrijfsleven en de mensenrechten)
- OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen

- Richtlijnen voor kinderrechten en het bedrijfsleven

Wij veroordelen alle vormen van corruptie en fraude en eisen transparantie, integriteit en eerlijkheid in onze gehele waardeketen, in alle landen. Zo distantiëren wij ons ook van kinderarbeid, gedwongen arbeid en werkomstandigheden die gezien kunnen worden als zijnde schadelijk, kwetsend of zonder meer gevaarlijk.

INTERNATIONALE RICHTLIJNEN

VN-beleidsinitiatief Global Compact

Global Compact is een beleidsinitiatief van de VN waarin de wereldwijde handel wordt opgeroepen om duurzame methoden van bedrijfsvoering te omarmen. LKAB steunt en houdt zich aan de tien Global Compact-principes voor mensenrechten, arbeidsomstandigheden en -voorwaarden, het milieu en anti-corruptie. Lees meer op www.unglobalcompact.org

Children's Rights and Business Principles (CRBP) - Richtlijnen voor kinderrechten en het bedrijfsleven

Kinderrechten vormen een belangrijke investering in de toekomst. Door deze rechten te bewaken, bouwen we mee aan sterke, goed opgeleide gemeenschappen die doorslaggevend zijn voor het creëren van een stabiele, structurele en productieve werkomgeving.

LKAB steunt de Children's Rights and Business Principles (CRBP), ook wel bekend onder de naam 'the

Principles' die zijn opgesteld door het Global Compact van de VN, Save the Children en UNICEF. Dit zijn de eerste allesomvattende richtlijnen die aangeven wat bedrijven kunnen doen op de werkplek, in de markt en in de gemeenschap om kinderrechten te respecteren en te steunen. Lees meer op www.childrenandbusiness.org

VN-richtlijnen Guiding Principles on Business and Human Rights (richtlijnen voor het bedrijfsleven en de mensenrechten)

LKAB houdt zich aan het advies dat in 2011 unaniem is aangenomen door de Mensenrechtenraad van de VN. Het advies geldt voor alle landen en alle bedrijven en bestaat uit richtlijnen met betrekking tot:

- de verantwoordelijkheid van een land om de rechten van individuen te beschermen tegen schendingen door particuliere marktdeelnemers, inclusief bedrijven

- de verantwoordelijkheid van de handel om mensenrechten te respecteren
 - doeltreffende rechtshulp voor personen die vinden dat hun mensenrechten zijn geschonden
- Lees meer op <https://business-humanrights.org/en/un-guiding-principles>

OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen

Landen die de OESO-richtlijnen naleven moedigen ondernemingen aan deze richtlijnen te volgen, zich te ontwikkelen op economisch, milieu- en sociaal beleid en de problemen waar bedrijven met hun verschillende activiteiten tegenaan kunnen lopen te minimaliseren. Hiervoor werkt de overheid samen met ondernemingen, vakbonden en niet-gouvernementele organisaties.

De Zweedse staat en LKAB houden zich aan de OESO-richtlijnen. Lees meer op www.oecd.org

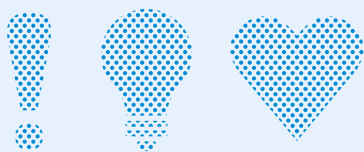


Wat onze klanten en leveranciers van ons kunnen verwachten

Onze activiteiten moeten met veel integriteit conform marktomstandigheden worden uitgevoerd. Onze klanten mogen concurrerende producten van goede kwaliteit verwachten, geproduceerd met zo min mogelijk impact op mens, milieu en omgeving. LKAB is in veel van de locaties waar zij actief is een belangrijke bron van werkgelegenheid en gaat op een

zakelijke, professionele en onpartijdige manier met haar leveranciers en opdrachtneemers om. LKAB streeft naar zakelijke relaties voor de lange termijn, gebaseerd op vertrouwen en het wederzijds creëren van waarde. Onze gedragscode dient als een leidraad voor hoe wij dienen te handelen en wat onze omgeving van ons als bedrijf kan verwachten. Wij stellen ook eisen aan onze leveranciers. Onze gedragscode voor leveranciers is gebaseerd op deze gedragscode en omvat een aantal basisvereisten met betrekking tot duurzaamheid die elke leverancier moet accepteren om zaken met LKAB te kunnen doen. De gedragscode voor leveranciers is beschikbaar in verschillende talen. Meer informatie is te vinden op ons intranet en de externe website van LKAB.

ONZE WAARDEN



Betrokken – Innovatief – Verantwoordelijk

De waarden van LKAB vormen de bouwstenen van onze bedrijfsactiviteiten. Betrokken: houdt in dat bij alles wat wij doen de prestaties van onze klanten centraal staan. Innovatief: betekent dat wij creatief denken hoog in het vaandel hebben staan en zo stappen vooruit kunnen maken. Verantwoordelijk: houdt in dat wij doen aan langetermijndenken, respect tonen en veiligheid voorop stellen.

GEDRAGSCODE LKAB

De gedragscode is van toepassing op alle medewerkers en omschrijft hoe wij bij LKAB ons dienen te gedragen – tegenover elkaar, tegenover onze zakenpartners en tegenover de gemeenschap om ons heen.

OP DE WERKVLOER

LKAB wil een aantrekkelijke werkgever zijn die bijdraagt aan een stimulerend, gezond arbeidsleven en gelijke werkgelegenheidskansen. Een open, betrokken bedrijfscultuur zorgt voor innovatieve oplossingen en betere producten.

Een veilige en gezonde werkomgeving

Onze werkplekken moeten veilig, letselvrij en gezond zijn. De medewerkers zijn er samen voor verantwoordelijk dat werkgerelateerde ziekten en ongevallen, in overeenstemming met het duurzaamheidsbeleid van het bedrijf, zo veel mogelijk worden voorkomen. LKAB is een drugsvrije werkplek en wij moedigen onze medewerkers aan er een gezonde levensstijl op na te houden. LKAB organiseert culturele, sportieve en familie-evenementen op lokaal niveau voor haar medewerkers. Wij stimuleren u als medewerkers om fit te blijven, deel te nemen aan lokale sportactiviteiten en bij te dragen aan de ontwikkeling van de gemeenschap.

Diversiteit en gelijkwaardigheid

Elke medewerker draagt bij aan de diversiteit van LKAB door de inbreng van per persoon verschillende vaardigheden, kwaliteiten, achtergronden en ervaring. Wij geloven dat diversiteit en gelijkwaardigheid goed zijn voor de winstgevendheid van het bedrijf en ons een aantrekkelijke werkgever maken. Dit denkbeeld komt tot uitdrukking in zowel onze werving als de manier waarop we werken.

Wij tolereren geen discriminatie ten aanzien van medewerkers van LKAB op grond van leeftijd, geslacht, transgenderidentiteit of -uitingen, religie of andere geloofsovertuiging, nationaliteit of etnische afkomst, seksuele geaardheid of enige vorm van handicap. Ook staan wij geen enkele vorm van misbruik,

intimidatie of voorkeursbehandeling toe en gaan zowel directe als indirecte of onopzettelijke discriminatie actief tegen. Wij moedigen u als medewerkers aan om elke vorm van misbruik of intimidatie aan uw manager of safety officer te melden, of bij het klokkenluidersysteem SpeakUp waar u anoniem kunt blijven. Managers dienen direct actie te ondernemen volgens de procedures in het bedrijfssysteem voor misbruik, discriminatie en intimidatie te volgen.

Voor de werving en het behoud van personeel is het belangrijk dat wij positief tegen het ouderschap aankijken en dat dit geen enkel obstakel mag vormen voor een carrière binnen LKAB.

Kijk voor meer informatie over de diversiteitsrichtlijnen van LKAB op het intranet.

Goede arbeidsomstandigheden

Wij bieden onze medewerkers een aantrekkelijke werkomgeving met concurrerende arbeidsvoorwaarden. Onze medewerkers krijgen veel mogelijkheden om zich te ontwikkelen, met een gezonde balans tussen werk en privé. Wij geloven dat helder, ondersteunend leiderschap net zo belangrijk is als betrokken, verantwoordelijk personeel. Dit trachten wij te bereiken door rollen en processen duidelijk te definiëren en ervoor te zorgen dat u als medewerkers over de juiste vaardigheden beschikt en dat uw inspanningen constant worden geëvalueerd.

Onze externe invloed – milieu en klimaat

Het milieu en klimaat staan centraal bij alles wat we bij LKAB doen. Wij zien het als onze verantwoordelijkheid om onze impact op het milieu zo klein mogelijk te houden en zullen ook onze opdrachtnemers, leveranciers en andere belanghebbenden blijven aanmoedigen hun activiteiten op verantwoorde wijze uit te voeren.

Het is ons doel om in 2045 CO₂-vrije processen en producten te hebben, en tot die tijd willen we onze klimaatinvloed geleidelijk verminderen. Tegelijkertijd willen we onze energie-effectiviteit vergroten bij al onze activiteiten, maar ook samen met onze leveranciers en klanten.



BEGELEIDING OP DE WERKPLEK

- Voer een 30-seconden risicoanalyse uit.
- Vestig de aandacht op positieve resultaten die door medewerkers en groepen zijn behaald en probeer iedereen altijd zo positief mogelijk te behandelen.
Maak gebruik van prestatiebeoordelingen, teamvergaderingen en een werkplanning om mogelijke verbeteringen aan het licht te brengen: veranderingen waarvan u beseft dat deze bevorderlijk kunnen zijn voor u, uw werkplek en LKAB in haar geheel.
- Veiligheid voorop! Uw eigen gezondheid en dat van uw collega's is het allerbelangrijkste. Herinner uw collega's eraan veilig te werken en gebruik altijd de juiste beschermmiddelen.
- Als iedereen hetzelfde is, lopen we waarschijnlijk allemaal tegen dezelfde problemen aan; als mensen verschillen, lossen we problemen makkelijker op!

RICHTLIJNEN OP HET GEBIED VAN MILIEU

- Bij een milieu-incident als een olielek, moet u als medewerkers eerst verdere lekkage voorkomen, vervolgens schoonmaken en daarna altijd het milieu-incident melden in Synergi.
- Om de risico's zo laag mogelijk te houden, is het belangrijk dat u alle zaken op orde heeft.
- Gebruik de milieupunten voor afvalbeheer.
- Denk er bij het inkopen aan te kiezen voor producten die volgens hoge milieunormen zijn geproduceerd.

ALS WE ZAKEN DOEN

LKAB creëert vertrouwen door middel van bedrijfsethiek op hoog niveau en een zakelijke benadering. Dit vertrouwen vormt vervolgens de basis voor succesvol zaken doen.

Bedrijfsvoorzieningen en -informatie

We gebruiken de bedrijfsvoorzieningen met zorg. De bedrijfsvoorzieningen zijn niet bestemd voor persoonlijk gebruik. Overleg met uw direct leidinggevende als u niet zeker weet waar de grens ligt. We werken actief met databescherming om vertrouwelijk, accuraat, herleidbaar en toegankelijk te werk te gaan. Dit is inclusief het beschermen van bedrijfskritische informatie, opgeslagen data, bedrijfseigendommen en persoonlijke privacy. Overleg met uw direct leidinggevende als u er niet zeker van bent of bepaalde informatie vertrouwelijk is.

Belastingen

Bij LKAB hebben we een duidelijke verantwoordelijkheid om te werken volgens de belastingwetten en -regelgeving, zowel op nationaal als internationaal niveau.

We maken geen gebruik van belastingconstructies die als doel hebben om belasting te ontduiken. Onze relatie met de belastingautoriteiten is transparant en wij geven inzicht in onze zaken. Hiertoe gebruiken we relevante expertise en bronnen.

Secundaire bezigheden

Als medewerkers van LKAB is het belangrijk dat u geen secundaire bezigheden heeft die concurreren met onze activiteiten, uw werk beïnvloeden of de reputatie van LKAB schaden, of u in een positie plaatsen die uw onpartijdigheid in gevaar brengt. Secundaire bezigheden moeten worden beoordeeld door en besproken met uw direct leidinggevende.

Inkoop en keuze van leveranciers

Bij LKAB hebben wij specifieke inkoopprocedures. Het is belangrijk dat u als medewerkers



deze procedures volgt en de aangewezen inkopers inschakelt. Onze inkopers beoordelen de bedrijfsethiek van de leverancier en zorgen ervoor dat er over de prijs en inkoopvoorwaarden is onderhandeld.

Belangenverstrengeling en partijdigheid

U mag als medewerkers geen zakelijke handelingen uitvoeren waarbij uw familie of nauwe relaties betrokken zijn, of waarbij de schijn zou kunnen worden gewekt dat u in uw eigen voordeel handelt of in het voordeel van iemand die dichtbij u staat. Alle medewerkers hebben de verantwoordelijkheid bij potentiële belangenverstrengeling of potentiële partijdigheid hun direct leidinggevende en de inkoopafdeling hierover te informeren en adviseren.

Entertainment, geschenken en andere voordelen

LKAB werkt actief aan het voorkómen van elke vorm van corruptie. Steekpenningen, verborgen commissies en andere illegale of onethische voordelen zijn niet toegestaan. Wij nemen geen deel aan zakelijke activiteiten waar wij niet openlijk achter kunnen staan. Medewerkers van LKAB verstrekken noch ontvangen ongepaste vergoedingen in de vorm van geschenken, diensten, reizen of entertainment waardoor hun reputatie in twijfel zouden kunnen worden getrokken. Lees meer in het document met betrekking tot entertainment, geschenken en andere voordelen.

Sponsoring

LKAB is actief op het gebied van sponsoring. Sponsoring gaat hoofdzakelijk naar cultuur, sport, onderzoek en steun aan onderwijs en participatie in de gemeenschappen waar LKAB actief is. Sponsoring wordt binnen Zweden en Zweedse dochterbedrijven geregeld door de sponsoringsgroep van LKAB. In de overige landen wordt sponsoring geregeld door de directie van de dochteronderneming.

RICHTLIJNEN VOOR ZAKEN DOEN

- Wij respecteren de geldende wetgeving in ieder land.
- Als medewerkers dient u nooit geschenken, voordelen of diensten aan te nemen of aan te bieden, of andere voorstellen te doen, die uw onpartijdigheid of zakelijk professionaliteit in twijfel trekken.
- Een dienstverband bij LKAB mag nooit misbruikt worden ten opzichte van derde partijen.
- Bij het uitvoeren van hun werkzaamheden nemen onze medewerkers nooit aanbiedingen of kortingen met een persoonlijke insteek van leveranciers aan.
- We laten ons nooit in met projecten of transacties waardoor wij medeplichtig zouden kunnen worden aan of die aan zouden kunnen zetten tot corruptie.
- Wij zijn terughoudend waar het alle vormen van entertainment betreft, of we nu de gastheer of de gast zijn.
- Wij houden ons strikt aan de specifieke vereisten die van toepassing zijn op zakelijke relaties in de publieke sector.
- Geschenken aan het bedrijf worden via de Directeur van LKAB of de CEO van de dochteronderneming vastgelegd in ons geschenkenregister.
- Wanneer u op zakenreis bent, vertegenwoordigt u LKAB en verwachten wij van u dat u zich verantwoordelijk gedraagt.
- Entertainment en geschenken moeten in overeenstemming zijn met de van toepassing zijnde wetgeving.
- We gebruiken materieel, voorraad en machines zoals bedrijfswagens, servicewagens en leaseauto's op een duurzame manier. We houden ook rekening met de impact op het milieu bij het gebruik van deze middelen.
- Wij maken alleen kosten als ze noodzakelijk zijn voor zakelijke doeleinden.

NALEVING VAN DE GEDRAGSCODE

De algehele verantwoordelijkheid voor de gedragscode ligt bij het management van LKAB. Samen dragen we de verantwoordelijkheid om de code na te leven en afwijkingen en schendingen te melden.

Iedereen is verantwoordelijk voor naleving van de gedragscode

Elke medewerker heeft de verantwoordelijkheid om te voldoen aan de gedragscode en de wetten, regels en beleid die van toepassing zijn. De leidinggevenden zijn ervoor verantwoordelijk dat de informatie in de organisatie wordt verspreid. De leidinggevenden hebben in het bijzonder de verantwoordelijkheid hun medewerkers in de gelegenheid te stellen om overeenkomstig de gedragscode te handelen en hen te ondersteunen bij ethische kwesties. Het bijhouden van de gedragscode en het geven van bijbehorende trainingen zijn de verantwoordelijkheid van het management van LKAB.

Training

LKAB biedt een interactieve training met betrekking tot de gedragscode. Deze training is voor alle vaste en tijdelijke medewerkers verplicht en dient voor alle nieuwe medewerkers onderdeel uit te maken van het introductieproces. De training is beschikbaar in het Zweeds, Noors en Engels en is ook beschikbaar als een instructietraining in andere talen of wanneer er geen pc is. Alle medewerkers moeten de gedragscode minimaal één keer per jaar doorlezen op de werkplek.

Naleving en gevolgen

Bij enige vorm van schending of het niet naleven van de gedragscode zullen disciplinaire

maatregelen worden genomen. Dit kan een waarschuwing betekenen, een melding aan de relevante autoriteiten, of in extreme gevallen beëindiging van het dienstverband.

Meld schendingen van de gedragscode via SpeakUp

Alle medewerkers wordt dringend verzocht vermoede schendingen van de gedragscode te melden, zodat LKAB hier op tijd van op de hoogte is en corrigerende maatregelen kan nemen in het geval dat situaties, methodes en incidenten tegen onze code, ons beleid, de wet, reglementen of richtlijnen ingaan en het bedrijf of onze medewerkers zouden kunnen schaden. De beste manier hiervoor is via een melding aan uw leidinggevende, zijn of haar leidinggevende, personeelszaken, de accounting afdeling, de beleidsverantwoordelijke of een andere toepasselijke functionaris. Als u als medewerkers het gevoel heeft dat de melding niet serieus wordt genomen of u zich er niet prettig bij voelt de vermoede schending via de genoemde kanalen te melden, kunt u gebruik maken van het klokkenluidersysteem 'SpeakUp' van LKAB, vooropgesteld dat de aard van de schending in lijn is met het doel van het klokkenluidersysteem. Lees meer over het klokkenluidersysteem op het intranet. Het systeem staat ook open voor externe meldingen.



INFORMATIE OVER HET GEBRUIK VAN SPEAKUP

SpeakUp is het klokkenluidersysteem van LKAB. U kunt via e-mail of voicemail een melding maken bij SpeakUp waarbij u volledig anoniem kunt blijven als u ervoor kiest dit via uw thuiscomputer te doen of de melding via de telefoon doorgeeft. Alle meldingen worden behandeld door de Ethics Council (ethische raad) van LKAB. In naleving van de Wet op de Persoonsgegevens in Zweden kan SpeakUp alleen worden gebruikt voor meldingen over sleutelfiguren. SpeakUp mag alleen worden gebruikt als u kennis of vermoedens heeft van een ernstige schending.

Onder sleutelfiguren wordt verstaan:

- Leden van de Raad van Bestuur van LKAB
- De CEO
- Andere leden van het management van de Groep
- Afdelingshoofden
- Leden van de managementteams van dochterondernemingen
- Personen die rapporteren aan het management van de Groep

Voorbeelden van ernstige schendingen zijn:

- Een financieel misdrijf zoals omkoping, corruptie, fraude of valsheid in geschrifte
- Ernstige veiligheidschendingen op de werkplek
- Ernstige schending van milieuregels of ernstige milieuvervuiling
- Ernstige vormen van discriminatie en intimidatie

ALGEMEEN BELEID

LKAB is voor 100% eigendom van de Zweedse staat. De eisen en richtlijnen van onze eigenaar zijn samengevat in het eigendomsbeleid voor staatsbedrijven. Onze missie, visie en strategie vormen de bouwstenen van onze activiteiten. Onze waarden inspireren ons om verantwoordelijk te handelen, in goede samenwerking met onze belanghebbenden en met vertrouwen in onze werkomgeving. De Raad van Bestuur van LKAB heeft als bestuurlijke maatregel deze gedragscode en een aantal bedrijfsprocedures vastgesteld.

EISEN VAN DE EIGENAAR MISSIE, VISIE, STRATEGIE DE WAARDEN VAN LKAB



Gedragscode

Deze code geeft in het algemeen aan hoe elke persoon in de Groep zich dient te gedragen tegenover interne en externe belanghebbenden. De activiteiten van LKAB moeten worden uitgevoerd volgens hoge normen op het gebied van bedrijfsethiek en integriteit.



Duurzaamheidsbeleid

De opdracht van LKAB is om op verantwoorde wijze zorg te dragen voor ijzererts- en mineraalvoorraden en om een sterk concurrentievermogen en het langdurig creëren van waarde te garanderen. Ons doel is een duurzaam bedrijf, ook op lange termijn, waarbij diversiteit een waardevol middel is. Dat kunnen we bereiken door ongevallen en ziekte uit te bannen, door mensenrechten te respecteren en door negatieve invloed op milieu en het energieverbruik tot een minimum te beperken.

Financieel beleid

Dit beleid zorgt ervoor dat alle financiële risico's die de Groep loopt, worden vastgesteld, gemeld, en, waar van toepassing, beheerd in overeenstemming met de wensen van de Raad en het uitvoerend management van de onderneming.

Beleid met betrekking tot voorkennis

Dit beleid garandeert dat LKAB op de juiste wijze omgaat met voorkennis en dat er geen handel met voorkennis plaatsvindt.

Beleid voor risicobeheersing

Dit beschrijft hoe LKAB zijn werkzaamheden met risicobeheersing veiligstelt om de best mogelijke voorwaarden te creëren waarmee het bedrijf zijn strategische doelen kan bereiken. Het is belangrijk dat de organisatie weet hoe strategische risico's geïdentificeerd, geprioriteerd, gehanteerd en opgevolgd moeten worden en dat ze hierop voorbereid is.

Voor verdere informatie over de gedragscode of daaraan gerelateerd beleid zoekt u op ons intranet of www.lkab.com of neemt u contact op met onze afdeling Duurzaamheid.





WWW.LKAB.COM