

Uppförandekod

LKAB-Koncernen | Version 5, 2024



Antagen av styrelsen för Luossavaara-Kiirunavaara AB (publ) den 12 februari 2024.



Innehåll

Om uppförandekoden	2
Vd har ordet	3
Våra värderingar	4
På arbetsplatsen	5
När vi gör affärer	6
Att följa Uppförandekoden	7
Övergripande policyer	8

Om Uppförandekoden

Uppförandekoden gäller för alla medarbetare och beskriver hur vi på LKAB ska uppföra oss – mot varandra, mot våra affärspartners och mot vårt omgivande samhälle. Den bygger på våra värderingar och på vår vilja att vara ett föredöme i näringslivet och i samhället. Ett etiskt uppförande skapar förtroende som i sin tur lägger grunden för en framgångsrik affärsverksamhet och en inkluderande företagskultur.

Uppförandekoden ger inte alla svar på hur du som medarbetare ska agera i olika situationer. Använd alltid ditt sunda förnuft och låt frågorna nedan vägleda dig i dina beslut.

Är det lagligt?

Är det etiskt rätt?

Kan mitt beslut påverka förtroendet för LKAB?

Vad skulle jag tycka om någon annan gjorde som jag?

Vi kan alla ställas inför svåra situationer och avvägningar och det finns inte alltid ett lätt svar, så tveka aldrig att rådgöra med en kollega eller chef om du känner dig osäker.



Du och jag avgör hur det går för LKAB

”Det är genom våra handlingar i det dagliga arbetet som vi bygger förtroendet för LKAB”

– Jan Moström, vd och koncernchef

Kära medarbetare,

LKAB är ett av Sveriges äldsta industriföretag som under mer än ett sekel varit en viktig kugge i svensk exportindustri och industriell utveckling. Genom årens lopp har vi även utökat vår mineral-, tjänste- och teknikportfölj på den internationella marknaden. Med ett stort engagemang och ett starkt ansvarstagande har vi arbetat för att leva upp till de högsta normerna för ett ansvarsfullt företagande. Det ska vi fortsätta med! Vår omställning till en ny världsstandard för gruvbrytning, produktion av koldioxidfri järnsvamp och utvinning av kritiska mineral nödvändiga för ett grönare samhälle, innebär ytterligare steg i vårt ansvarstagande. Allt detta bidrar till ett starkt och framgångsrikt företag, såväl ekonomiskt som socialt.

Som LKAB:s vd vill jag betona att det är genom våra handlingar i vårt dagliga arbete som vi bygger det renommé och förtroende som våra medarbetare, ägare, kunder, leverantörer och andra intressenter känner för LKAB. Vi har sedan begynnelsen jobbat med fokus på hög kvalitet, vilket har varit möjligt tack vare alla kompetenta medarbetare som tillsammans utgör stommen i LKAB-koncernen. Våra värderingar Engagerad, Nyttänkande och Ansvar utgör grunden för vår uppdaterade Uppförandekod. Den gäller alla i LKAB-koncernen och jag uppmanar dig som medarbetare att noggrant ta del av koden och gå utbildningen i Uppförandekoden.

När jag träffar er medarbetare kan jag konstatera att det finns en stor kunskap och vilja att skapa de bästa tänkbara förutsätt-

ningarna för framtiden. Vi ska tillsammans nyttja den kraften. Det är upp till oss själva att lyfta blicken och se hur vi arbetar och hur vi styr vår verksamhet.

Det är du och jag som avgör hur det går för LKAB. Det är vi tillsammans som gör det möjligt för LKAB att vara ett framgångsrikt företag.



Jan Moström, vd och koncernchef

Grunden för Uppförandekoden

LKAB:s Uppförandekod bygger på internationella riktlinjer och vår ledningsfilosofi som förstärks av våra värderingar – Engagerad, Nytänkande och Ansvar. Uppförandekoden sätter ramarna för hur vi ska agera och vad vår omvärld kan förvänta sig av oss.

Övergripande riktlinjer

LKAB:s Uppförandekod bygger på följande internationella riktlinjer:

- FN:s Global Compact
- FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter
- OECD:s riktlinjer för multinationella företag
- Barnrättsprinciperna för företag

Vi fördömer alla former av korruption och bedrägeri och kräver öppenhet, integritet och ärlighet i hela vår värdekedja, i alla länder. På samma sätt tar vi ett tydligt avstånd från barnarbete, tvångsarbete och arbetsförhållanden som kan ses som skadliga, kränkande eller direkt farliga.

Vad kunder och leverantörer kan förvänta sig av oss

På många av våra verksamhetsorter är LKAB en betydande uppdragsgivare och vi agerar affärsmässigt, professionellt och opartiskt i relation till våra leverantörer och entreprenörer. LKAB strävar efter långsiktiga affärsrelationer som bygger på förtroende och ömsesidigt värdeskapande. Vår uppförandekod sätter ramarna för hur vi ska agera och beskriver vad omgivningen kan förvänta sig av oss som företag. Vi ställer även krav på våra leverantörer. Vår leverantörsuppförandekod baseras på uppförandekoden och innehåller ett antal baskrav för hållbarhet som varje leverantör måste acceptera för att få göra affärer med LKAB. Leverantörsuppförandekoden finns tillgänglig på olika språk.

Mer information finns på vårt intranät och LKAB:s externa webbsida.

Internationella riktlinjer

FN:s Global Compact

FN:s Global Compact är det globala näringslivets upprop för hållbart företagande. LKAB står bakom och agerar utifrån uppropets tio principer för mänskliga rättigheter, arbets- och anställningsförhållanden, miljö, samt anti-korruption.

Läs mer på www.unglobalcompact.org

Barnrättsprinciperna för företag

Barns rättigheter är en viktig investering för framtiden. Genom att skydda dessa rättigheter hjälper vi till att bygga starka, välutbildade samhällen som är avgörande för att skapa en stabil, allomfattande och produktiv affärsmiljö. LKAB stödjer Barnens rättigheter och affärsprinciper (CRBP), även känd som Principerna, som är utvecklade av FN: s Global Compact, Rädda Barnen och UNICEF, och är de första omfattande riktlinjerna för vad företag kan göra på arbetsplatsen, marknaden och i samhället för att respektera och stödja barns rättigheter.

Läs mer på www.childrenandbusiness.org

FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter

LKAB följer den rekommendation som FN:s råd för mänskliga rättigheter enhälligt beslutade om 2011. Rekommendationen riktar sig till alla stater och alla företag i form av vägledande principer som handlar om:

- statens skyldighet att skydda enskilda individer mot att deras rättigheter överträds av privata aktörer, inklusive företag
- näringslivets ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna
- tillgång till effektiva rättsmedel för dem som anser sig drabbade av kränkningar av de mänskliga rättigheterna.

Läs mer på www.regeringen.se

OECD:s riktlinjer för multinationella företag

De länder som ansluter sig till OECD:s riktlinjer uppmanar företag att följa riktlinjerna och bidra till ekonomisk, miljömässig och social utveckling samt att minimera de svårigheter som deras olika verksamheter kan ge upphov till. I arbetet samarbetar regeringar med företag, fackföreningar och frivilligorganisationer. Svenska staten och LKAB följer OECD:s riktlinjer.

Läs mer på www.oecd.org

Värderingar



Engagerad

Vi har våra kunders resultat i fokus i allt vi gör



Nytänkande

Allt kan förbättras om vi vågar tänka i nya banor



Ansvar

Vi agerar långsiktigt, visar respekt och sätter säkerheten först

Uppförandekod

Uppförandekoden gäller för alla medarbetare och beskriver hur vi på LKAB ska uppföra oss – mot varandra, mot våra affärspartners och mot vårt omgivande samhälle.



På arbetsplatsen

LKAB vill vara en attraktiv arbetsgivare som bidrar till ett utvecklande, jämställt och friskt arbetsliv. En inkluderande organisationskultur skapar engagemang, innovativa lösningar och bättre produkter där våra samlade prestationer i sin tur leder till ökad leveransförmåga och starka resultat.

Säker och sund arbetsmiljö

Vår arbetsmiljö ska vara säker och sund. Medarbetarna har ett gemensamt ansvar att förhindra arbetsrelaterad ohälsa och olyckor enligt företagets hållbarhetspolicy. Eftersom vi tror att det är våra beteenden som i grunden skapar säkra och sunda arbetsplatser så finns sex gyllene regler som en vägledning för hur vi ska bete oss mot varandra och på arbetsplatsen. De gyllene reglerna är: Uppmärksamma och beröm rätt beteende. Vara ett föredöme. Agera när vi ser ett felaktigt beteende. Tala om det. Stopp tänk efter före – vad kan gå fel? Kringgå aldrig överenskomna arbetssätt.

Mångfald och likabehandling

Varje medarbetare bidrar med olika kompetenser, egenskaper, förutsättningar och bakgrunder till mångfalden i LKAB. Vi anser att mångfald och jämställdhet bidrar till att öka verksamhetens lönsamhet och ställning som en attraktiv arbetsgivare. Detta genomsyrar såväl våra arbetssätt som vår rekrytering. Vi tolererar inte diskriminering på våra arbetsplatser, vare sig på grund av ålder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, nationell eller etnisk tillhörighet som till exempel minoriteter och urfolk, sexuell läggning eller funktionsnedsättning. Vi tillåter heller inga former av kränkningar, trakasserier eller sär-

behandling och arbetar aktivt för att motverka såväl direkt som indirekt eller omedveten diskriminering. Du som medarbetare uppmanas anmäla kränkningar eller trakasserier till din chef eller ditt skyddsombud alternativt till visselblåsarssystemet "SpeakUp" där du kan vara anonym. Som chef är du skyldig att vidta åtgärder enligt rutiner i verksamhetssystemet för kränkande särbehandling och trakasserier.

För att kunna rekrytera och behålla medarbetare är det viktigt att våra arbetsplatser präglas av en positiv syn på föräldraskap och att det inte ska utgöra något hinder för en karriär inom LKAB.

Vår yttre påverkan – miljö och klimat

Vi tar ansvar för att minimera vår egen miljöpåverkan och ska även verka för att våra entreprenörer, leverantörer och andra intressenter tar ansvar i sina egna verksamheter. Vårt mål är att ha koldioxidfria processer och produkter 2045 och under perioden fram till dess gradvis minska vår klimatpåverkan och samtidigt öka vår energieffektivitet i alla delar av vår verksamhet men även gemensamt med leverantörer och kunder.

De gyllene reglerna

Läs mer om våra Gyllene Regler på intranätet.



Uppmärksamma och beröm rätt beteende



Var ett föredöme



Tala om det



Agera när du ser felaktigt beteende



Stopp, tänk efter före.
– Vad kan gå fel?



Kringgå aldrig överenskomna arbetssätt

När vi gör affärer

Hög affärsetik och en affärsmässig inställning skapar förtroende för LKAB vilket i sin tur lägger grunden för en framgångsrik affärsverksamhet.

Företagets resurser och information

Vi använder företagets resurser med omsorg. Företagets resurser är inte till för privat bruk. Fråga din närmaste chef om du är osäker på var gränsen går. Vi har ett aktivt informationssäkerhetsarbete som säkerställer tillgänglighet, riktighet, sekretess och spårbarhet. Detta omfattar skydd av verksamhetsviktig information, lagrade data, företagsegendom samt personlig integritet. Fråga din närmaste chef om du är osäker på vad som är konfidentiell information.

Skatter

Vi på LKAB har ett tydligt ansvar att arbeta i enlighet med skattelagstiftning och riktlinjer nationellt och internationellt. Vi använder inte konstruerade skattestrukturer som är avsedda för skatteundandragande. I relation med skattemyndigheter agerar vi transparent och ger insyn i vår verksamhet. För att möjliggöra detta ska vi säkerställa relevant kompetens och resurser.

Bisysslor

Som anställd på LKAB är det viktigt att du inte har bisysslor som konkurrerar med vår verksamhet, som påverkar arbetet, som kan skada LKAB:s förtroende eller som sätter dig i en situation där ditt oberoende äventyras. Bisysslor ska godkännas av din närmaste chef.

Inköp och val av leverantörer

Vi på LKAB har rutiner som styr våra inköp. Du som medarbetare ska följa dessa rutiner och använder utsedd inköpare. Våra inköpare bedömer leverantörernas affärsetik och säkerställer att vi har förhandlade priser och leveransvillkor.

Intressekonflikter och jäv

Du som medarbetare ska inte handlägga affärer, ärenden eller frågor som inkluderar släkt, nära relationer eller där du kan uppfattas agera i eget eller närståendes intresse. Alla medarbetare har ett ansvar för att informera och rådgöra med närmaste chef samt inköpsfunktionen vid potentiella jävsituationer och intressekonflikter.

Representation, gåvor och andra förmåner

LKAB motverkar aktivt all form av korruption. Mutor, dolda provisioner eller andra olagliga eller oetiska förmåner är inte tillåtna. Vi engagerar oss inte i sådan verksamhet som vi inte öppet kan stå för. Medarbetare i LKAB varken tar eller ger otillbörliga ersättningar i form av gåvor, tjänster, resor eller representation som gör att hens ställning kan ifrågasättas. Mer finns att läsa i styrdokumentet som hanterar representation, gåvor och andra förmåner.

Sponsring

LKAB arbetar med aktiv sponsring. Sponsring går i huvudsak till kultur, idrott, forskning och stöd till akademi samt till samhällsengagemang på LKAB:s verksamhetsorter. Sponsringsfrågor inom Sverige och svenska dotterbolag handläggs av LKAB:s sponsringsgrupp. För övriga länder handläggs sponsringsfrågor av dotterbolagets verkställande direktör.



Vägledning när vi gör affärer

- Vi respekterar den lagstiftning som finns i varje land.
- Du som medarbetare tar aldrig emot eller ger gåvor, förmåner, tjänster eller andra erbjudanden som kan ifrågasätta ditt oberoende eller affärsmässighet.
- Våra medarbetare drar aldrig nytta av de eventuella fördelar det innebär att vara anställd på LKAB gentemot tredje part.
- I tjänsteutövningen tar våra anställda aldrig emot erbjudanden och rabatter hos leverantörer som riktar sig till medarbetaren som privatperson.
- Vi engagerar oss aldrig i ett projekt eller en affär som kan innebära att vi medverkar till korruption.
- Vi är återhållsamma vid all slags representation, både vår egen och när vi blir bjudna.
- Vi följer noga de särskilda krav som gäller vid affärsrelationer med offentlig sektor.
- Representation och gåvor ska ske i enlighet med gällande lagstiftning. Eventuella gåvor till företaget ska registreras i vårt gåvoregister via LKAB:s chefsjurist eller vd i dotterbolag.
- Vid tjänsteresa representerar du LKAB och förväntas därför uppträda på ett ansvarsfullt sätt.
- Representation och gåvor ska ske i enlighet med gällande lagstiftning.



Att följa Uppförandekoden

LKAB:s ledning bär det övergripande ansvaret för Uppförandekoden.

Tillsammans ansvarar vi alla för att följa koden och rapportera avvikelser och brott.

Alla ansvarar för att efterleva Uppförandekoden

Alla medarbetare ansvarar för att följa Uppförandekoden, liksom tillämpliga lagar, policyer och riktlinjer. Chefer ansvarar för att informationen når ut i organisationen. Chefer har särskilt ansvar för att hens medarbetare har förutsättningar att agera i enlighet med Uppförandekoden samt att vara ett stöd för medarbetarna i etikfrågor. LKAB:s ledning ansvarar genom hållbarhetsavdelningen för uppdatering av Uppförandekoden och tillhörande utbildning.

Utbildning

LKAB erbjuder interaktiv utbildning om Uppförandekoden. Den är obligatorisk för alla medarbetare och ska vara en del av alla nyanställdas introduktion. Utbildningen finns tillgänglig på svenska, norska och engelska och går även att få som lärarledd träning på andra språk eller om personlig dator ej finns. Vid större förändringar av Uppförandekoden ska alla medarbetare få kännedom om detta och då uppmanas att göra utbildningen igen.

Övergripande policyer

LKAB är ett helägt svenskt statligt bolag. Vår ägares krav och riktlinjer finns sammanfattade i ägarpolicyen för företag med statligt ägande och vår affärsidé, vision och strategi utgör ramverket för vår verksamhet. Våra värderingar vägleder oss att agera ansvarsfullt, i samverkan och med förtroende från vår omvärld. För bolagets styrning har LKAB:s styrelse beslutat om vår Uppförandekod och ett antal policyer för verksamheten.

**Ägarkrav, affärsidé,
vision, strategi, LKAB:s
värderingar "ENA"**

Uppförandekoden

Utgör grunden för hur var och en inom koncernen ska agera gentemot interna och externa intressenter. LKAB:s verksamhet ska präglas av hög affärsetik och integritet.

Policydokument

Hållbarhetspolicy

LKAB:s uppdrag är att på ett ansvarsfullt sätt tillvarata järnmalms- och mineralresurser och säkra uthållig konkurrenskraft och långsiktigt värdeskapande. Vårt mål är en långsiktigt hållbar verksamhet, där mångfald är en tillgång. Dit når vi genom noll olycksfall och ohälsa, att visa respekt för de mänskliga rättigheterna och att minimera negativ miljöpåverkan och energiförbrukning.

Insiderpolicy

Ska säkerställa att LKAB hanterar insiderinformation korrekt och att insiderhandel inte förekommer.

Riskhanteringspolicy

Beskriver hur LKAB säkerställer arbetet med riskhantering inom koncernen för att skapa bästa möjliga förutsättningar för verksamheten att uppnå sina strategiska mål. Organisationen behöver ha förståelse för och beredskap kring hur strategiska risker ska identifieras, prioriteras, hanteras och följas upp.

Finanspolicy

Ska säkerställa att koncernens samlade finansiella risker identifieras, rapporteras och att de i förekommande fall hanteras i enlighet med styrelsens och bolagsledningens önskemål.

Vill du veta mer om Uppförandekoden eller tillhörande policyer, sök på intranätet eller på www.lkab.com eller kontakta hållbarhetsavdelningen.



LKAB
Koncernkontoret
Box 952
SE-971 28 Luleå
Tel +46 771 760 000
info@lkab.com
Övriga adresser finns på lkab.com