

Etiske retningslinjer





Innhold

1. Melding fra konsernsjefen	3
2. Om disse etiske retningslinjene	4
3. Hvordan vi behandler andre	6
4. Hvordan vi driver virksomhet	9
5. Hvordan vi opptrer overfor omverdenen	15
6. Hvordan vi varsler	17

1. Melding fra konsernsjefen

Hei!

Våre etiske retningslinjer definerer hvordan vi driver virksomhet i Fortum. De er integrert i våre verdier og i våre Open Leadership-prinsipper. Sammen med strategien vår binder de oss sammen på tvers av land og kulturer. Betydningen av et felles sett med etiske retningslinjer øker etter hvert som vi utvider virksomheten og innflytelsen vår og verden rundt oss blir mer og mer kompleks. De etiske retningslinjene beskriver de grunnleggende etiske standardene som vi alltid må respektere. De veileder oss i hvordan vi behandler hverandre som kollegaer, og hvordan vi opptrer overfor kunder, leverandører, samarbeidspartnere, lokalsamfunn og myndigheter. Å etterleve de etiske retningslinjene gjør det mulig for oss å ivareta våre forretningsinteresser og vårt omdømme.

Likevel er det klart at et hefte ikke nødvendigvis svarer på alle spørsmål. Derfor må vi være oppmerksomme og ikke nøle med å handle når vi mistenker brudd på retningslinjene.

Din nærmeste leder, People Partner eller Group Compliance kan bistå dersom du har spørsmål eller er usikker. Du kan også bruke SpeakUp, vår anonyme varslingskanal.

Ta deg tid til å lese de oppdaterte etiske retningslinjene, og diskuter dem internt i teamet ditt og med kollegaene dine. Jeg er overbevist om at vi kun kan nå målene våre og være et ansvarlig selskap dersom vi har tydelige verdier.

Markus Rauramo
Konsernsjef i Fortum



«Uniper har sine egne etiske retningslinjer, men vi har samme holdning til etikk og etterlevelse av regelverket som Fortum. Vi forsøker å opptre med integritet hver dag, og vi må alle derfor følge de prinsippene for atferd vi har fastsatt. At vi alle følger disse vil styrke utvikling, vekst og konkurranseevne i alle markedene hvor vi er til stede. Vår suksess og vårt omdømme avhenger av hver enkelt av oss i Uniper og Fortum.»



Klaus-Dieter Maubach
Administrerende direktør, Uniper



2. Om disse etiske retningslinjene

Fortum er en global virksomhet, og våre ansatte bor i ulike land.

Driften vår er derfor underlagt ulik nasjonal og internasjonal lovgivning.

Som en ledende aktør i bransjen tar vi ansvar utover de krav som er bestemt av loven. Vi setter integritet i høysetet og opprettholder de høyeste standarder for etikk i virksomheten. Vi mener at det er en klar sammenheng mellom de høye etiske forretningsstandardene som er fastsatt i de etiske retningslinjene våre, og gode økonomiske resultater.

Fortums etiske retningslinjer bygger på forskjellige internasjonale avtaler og initiativer, og definerer prinsippene for hvordan vi behandler andre, driver virksomhet og opptrer overfor omverdenen.

Retningslinjene inneholder dessuten regler som vi som selskap følger, og de definerer hva slags atferd vi forventer av våre ansatte og alle som representerer oss.

Fortums ansatte, styremedlemmer og andre som representerer Fortum, forventes å opptre i tråd med de etiske retningslinjene. Fortum forventer dessuten at alle tilknyttede selskaper respekterer prinsippene. Uniper har sine egne etiske retningslinjer og sitt eget system for etterlevelse av regelverk. Fortum har egne [etiske retningslinjer for leverandører](#), og vi krever at alle leverandørene våre følger dem. Vi velger forretningspartnere ut ifra en rekke prosedyrer, og sikrer at de oppfyller våre krav.

Våre verdier

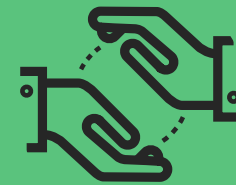
Nysgjerrighet:

Vi stiller spørsmålstegn ved det som allerede er på dagsorden og har mot til å utforske nye ideer. Energisektoren er i stadig utvikling, og vi utforsker nye muligheter, fortsetter å tilegne oss kunnskap og samarbeider om løsninger for en renere verden.



Ansvarlighet:

Vi har en sterk ansvarsfølelse. Vi tar ansvar både for eget arbeid og vår kollektive påvirkning på samfunnet. Vi utvikler bærekraftige løsninger basert på kunnskap som vi tilegner oss gjennom dialog med våre interessenter. Sikkerhet på arbeidsplassen kommer alltid først.



Integritet:

Vi har tro på åpenhet. Vi driver vår virksomhet på en etisk måte som avdekker alle utfordringer, all suksess og alle milepæler. Vi har ingen skjult agenda og følger de etiske retningslinjene i vårt daglige arbeid.



Respekt:

Vi verdsetter hverandre og alle våre interessenter, herunder våre kunder og partnere. Vår suksess kan tilskrives en mangfoldig og inkluderende bedriftskultur der alle kan trives og nå sitt potensial.



Verdiene våre former vår bedriftskultur og danner grunnlaget for våre etiske retningslinjer. Samtidig må vi alltid overholde lokale lover og forskrifter. Hvis Fortums etiske retningslinjer setter en høyere standard enn gjeldende lovgivning, er det retningslinjene vi skal følge.

Disse retningslinjene er en veiledning når vi skal ta beslutninger. De kan imidlertid ikke ta for seg alle tenkelige situasjoner. Derfor er det viktig at vi utviser god dømmekraft og aldri nøler med å be om råd dersom vi er i tvil om hva vi bør gjøre. Det er bedre å be om hjelp enn gang for mye enn én gang for lite.

Disse retningslinjene blir publisert på over ti språk i de viktigste landene hvor Fortum har virksomhet. Hvis det er tvil om hvordan noe skal tolkes, gjelder den engelske versjonen.

Etterlevelse av regelverket

Det finnes en rekke nasjonale og internasjonale lover og forskrifter som styrer Fortums aktiviteter og som gjelder for selskapets ansatte. Mange av føringene som angis i disse etiske retningslinjene er basert på juridiske krav.

Alle våre ansatte skal være kjent med og opptre i samsvar med lover og forskrifter som gjelder for landet og stillingen deres.

Fortums ansatte skal blant annet alltid overholde lover og forskrifter knyttet til helse og sikkerhet, ansettelse, miljø, konkurranse og ulovlig prissamarbeid, antikorrupsjon og verdipapirer og energimarkeder. Manglende overholdelse av lover og forskrifter kan få alvorlige konsekvenser, både i juridisk sammenheng og for omdømmet vårt.

Fortum følger og respekterer følgende relevante initiativer og avtaler:

- FNs Global Compact
- FNs klimainitiativ
- FNs menneskerettighetserklæring
- FNs barnekonvensjon
- De grunnleggende konvensjonene fra Den internasjonale arbeidsorganisasjonen
- FNs veiledende prinsipper om næringsliv og menneskerettigheter
- OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper
- OECDs retningslinjer for ansvarlig forretningsdrift
- ICCs regler om bekjempelse av korrupsjon
- Bettercoal-initiativets retningslinjer for ansvarlig kullgruvedrift
- Parisavtalen om klimaendringer



3. Hvordan vi behandler andre

3:1 Vi respekterer menneske- og arbeidstakerrettigheter

Vi respekterer og støtter internasjonalt anerkjente menneskerettigheter og overholder rettferdig ansettelsespraksis og arbeidsstandarder. Vi forplikter oss til å overholde alle lover som angår organisasjonsfrihet, kollektive forhandlinger, arbeidstid, lønn og godtgjørelser, samt lover som forbyr tvangsarbeid og barnearbeid. Vi forventer at våre leverandører og samarbeidspartnere gjør det samme.

Vi erkjenner at vår virksomhet direkte og indirekte påvirker menneskerettighetene til våre egne ansatte, medarbeiderne hos leverandørene våre og medlemmer av lokalsamfunnene i markedene vi operer i. Derfor sørger vi for å opptre i samsvar med FNs veiledende prinsipper om næringsliv og menneskerettigheter.

3:2 Vi er en inkluderende og rettferdig arbeidsgiver

Vi forstår at mangfold og inkludering er avgjørende for at vi skal oppnå varig suksess som selskap i alle våre markeder. Vi verdsetter mangfold og står for rettferdig behandling og like muligheter hva angår ansettelser, lønn, utvikling og forfremmelser av ansatte. Dette gjelder uavhengig av etnisitet, religion, politiske meninger, kjønn, alder, nasjonal opprinnelse, språk, seksuell legning, sivilstand, funksjonshemning og andre forhold. Vi tolererer ikke forskjellsbehandling eller urettferdig behandling. Vi gjennomfører også tiltak for å fremme kjønnsbalanse og lik lønn.

Det er alles ansvar å sørge for at arbeidskulturen i Fortum er inkluderende, positiv og respektfull.

«En leder rekrutterer en ny medarbeider til teamet sitt. I stedet for å åpne rekruttering for alle potensielle interne og eksterne kandidater bestemmer de seg for å rekruttere gjennom sitt eget personlige nettverk og ansetter til slutt en eks-kollega fra sitt tidligere selskap. Er dette akseptabelt?»

Denne rekrutteringsprosessen viser en klar interessekonflikt. Når vi rekrutterer, bør vi alltid ta sikte på å velge den beste potensielle kandidaten ved hjelp av en åpen prosess. Vi bør også fremme karriereutviklingsmulighetene for våre egne ansatte ved å åpne alle stillinger internt.

3:3 Vi er opptatt av de ansattes sikkerhet og trivsel

Vi ønsker å tilby en trygg og inspirerende arbeidsplass, og vi er opptatt av de ansattes sikkerhet og trivsel. Fortums krav og instruks vedrørende sikkerhet setter standarden for all virksomhet hvor Fortum har lederkontroll og driftsansvar.

Vi involverer alle ansatte, leverandører og samarbeidspartnere i sikkerhetsarbeidet, og vi tilbyr sikkerhetsopplæring til alle. Vi investerer i de ansattes personlige og faglige læring og vekst, og oppmuntrer dem til å leve aktive liv. Våre ledere er også ansvarlig for å støtte den enkelte i arbeidet for å opprettholde en god balanse mellom arbeid og fritid.

Fortum er en rus- og alkoholfri arbeidsplass. Det er ikke tillatt å bruke eller være påvirket av rusmidler eller alkohol på jobben.

3:4 Vi aksepterer ikke krenkende eller truende atferd

Vi har nulltoleranse for utnyttning, trakassering, mobbing eller trusler mot noen i eller utenfor selskapet vårt, eller noen som på noen måte har tilknytning til Fortum.

Alle former for seksuell trakassering er strengt forbudt. Fortums ledere forventes å følge Fortums prinsipper for åpent lederskap. Lederne må også unngå å bruke sin maktposisjon på en måte som kan skape et negativt arbeidsmiljø.

Å gi en negativ tilbakemelding på arbeid er ikke trakassering dersom det gjøres på en konstruktiv og velmenende måte.

Utnytting, trakassering, mobbing eller trusler kan blant annet være uønsket og uoppfordret fysisk eller seksuell kontakt, eller verbale eller ikkeverbale uttrykksformer som truende gester, hersketeknikker eller støtende, ubehagelige spøker. I noen tilfeller kan det komme an på mottakeren hva som oppleves som truende eller støtende.

Alle ansatte oppfordres derfor til å ta hensyn når de tar opp potensielt sensitive temaer av for eksempel seksuell eller politisk karakter. Når vi får en slik sak, vil vi respektere den subjektive opplevelsen til den som føler seg trakassert.



«Sjefen min oppfører seg upassende av og til ved å bruke upassende språk, banneord og andre uetiske uttrykk overfor kollegaer og andre ledere. Bør jeg varsle om dette?»

Denne saken viser sterke tegn på at den bryter Fortums etiske retningslinjer. Ikke vent med å ta opp saken. Ta opp saken med sjefens overordnede, eller varsle via SpeakUpkanalen. Alle bør opptre i tråd med de etiske retningslinjene og behandle hverandre med respekt.

3:5 Vi beskytter personopplysninger

Ansvarlig bruk av personopplysninger er grunnleggende for å opprettholde tillit blant våre kunder, forretningspartnere og ansatte. Fortum må derfor følge strenge standarder for å beskytte personopplysninger. Å respektere personvernet handler ikke bare om å følge loven. Det er en grunnleggende verdi for Fortum som ansvarlig, pålitelig og etisk selskap.

Vi har vesentlige mengder personopplysninger om alle våre kunder, forretningspartnere og ansatte. Vi er forpliktet til å samle inn, bruke, lagre og på annen måte behandle personopplysninger på en ansvarlig, lovlig og forsiktig måte bare for berettigede forretningsformål. Når vi utvikler produkter, lanserer

kampanjer, signerer nye leverandører, samler inn eller deler informasjon med våre samarbeidspartnere og andre, gjennomfører vi nødvendige tiltak for å beskytte personopplysninger mot uautorisert bruk eller utlevering.

«Kollegaen din forteller deg at de alltid sjekker kundes relasjonsstyringssystemet (CRM) for informasjon om slektninger, venner og bekjente. De synes det er veldig praktisk, siden CRM inneholder mer informasjon enn man kan finne ved å søke på internett eller sjekke profiler i sosiale medier».

Denne atferden er ikke i samsvar med våre etiske retningslinjer, verdier eller andre regler. Situasjonen bør rapporteres til nærmeste overordnede og ansvarlig personverneier og -ombud. Innsyn i personopplysninger gis bare når noen har bruk for det og utelukkende for jobbrelevante saker og roller. Det er ikke tillatt å bruke personopplysninger om Fortums kunder, ansatte eller leverandører til private formål. Eksempelet ovenfor kan også utgjøre et brudd på personvernlovgivningen.





4. Hvordan vi driver virksomhet

4:1 Vi driver virksomhet på en lovlig og etisk måte

Fortum overholder alle gjeldende nasjonale og internasjonale lover, forskrifter og konvensjoner i landene hvor vi driver virksomhet. Selskapet følger også praksis knyttet til god eierstyring og selskapsledelse. Noen av de viktigste reglene knyttet til vår virksomhet gjelder korrupsjon, hvitvasking, økonomiske sanksjoner, skatteunndragelse, markedsmisbruk og innsideregler, verdipapirer og energimarkeder. Vi evaluerer regelmessig om

sanksjoner og handelsrestriksjoner er relevante for vår egen virksomhet.

Fortum verdsetter åpenhet i alle relasjoner, konkurrerer rettferdig og unngår å bruke mellommenn uten en berettiget forretningsgrunn. Vi samarbeider kun med leverandører og samarbeidspartnere som følger relevante lover og oppfyller Fortums krav.

4:2 Vi unngår interessekonflikter og sikrer at Fortums interesser prioriteres

En interessekonflikt er enhver situasjon hvor de direkte eller indirekte interessene til en person kan være i konflikt med selskapets forretningsinteresser. En slik situasjon kan oppstå når en ansatt, slektning eller venn av en ansatt har en økonomisk interesse i et selskap som direkte eller indirekte opptrer som leverandør, kunde eller kontraktspartner overfor Fortum, eller når slike personer har utbytte av samarbeid med et slikt selskap.

En interessekonflikt kan også oppstå på grunn av personlige relasjoner med våre forretningspartnere, medarbeidere eller potensielle ansatte, f.eks. i rekrutteringssituasjoner. I slike tilfeller må vi bringe den potensielle interessekonflikten videre til våre overordnede og avstå fra å delta i den relevante beslutningsprosessen. Sekundære ansettelse eller lederstillinger i en ekstern bedrift eller en ideell organisasjon skal opplyses til overordnede og skal ha Fortums samtykke.

Småskalavirksomhet av hobbykarakter regnes imidlertid ikke som sekundær ansettelse. Når vi skal avgjøre om noe utgjør en interessekonflikt, tar vi utgangspunkt i den aktuelle saken og vurderer risikoen for interessekonflikt og risikoen for å konkurrere med Fortums virksomhet.

«Jeg fikk tilbud om å jobbe deltid for et annet selskap i helgene, i tillegg til min nåværende jobb i Fortum. Denne jobben er på et helt annet felt og konkurrerer ikke med Fortums virksomhet. Deltidsarbeidet er lønnet og krever at jeg bruker flere timer på å gjøre det. Hva skal jeg gjøre?»

Alt sekundært arbeid som kan oppfylle ovennevnte kriterier, må opplyses til din overordnede, uavhengig av om du ser en interessekonflikt eller ikke. Det kan være konkurrerende forretningsinteresser som du ikke er klar over, så det er alltid viktig å informere Fortum. Selv om det er tillatt å utføre deltidsjobben, vil åpenhet være med på å hindre at den oppfattes som en potensiell interessekonflikt.

Som ansatte i Fortum er vi innforstått med at alt arbeid vi påtar oss for Fortum, må utføres til beste for Fortum og på en måte som gjør at det ikke kan oppstå interessekonflikter.

4:3 Vi tolererer ikke noen form for korrupsjon eller bestikkelse

I Fortum er det strengt forbudt med alle former for bestikkelse eller korrupsjon, deriblant upassende betalinger eller tjenester til eller fra Fortum, noen av Fortums ansatte eller styremedlemmer. Enhver form for bedrageri, forvrengning av finansregnskap eller det å ta imot eller tilby penger under bordet, misbruke en maktstilling, tilby, gi, love, utpresse eller motta urettmessige fordeler, eller smøre noen for å forenkle eller fremskynde administrative prosedyrer, deriblant bruke tredjepart til å oppnå eller beholde fordeler for seg selv eller selskapet, vil få alvorlige konsekvenser.

Alle Fortums ansatte er pålagt å rapportere mulige hendelser umiddelbart.



«Jeg har ansvar for å kvalitetssikre entreprenører i Fortum. Jeg har aldri mottatt klager på kvaliteten på arbeidet deres eller leveringstider. Min overordnede ber meg høre om en entreprenør kan betale et uformelt månedlig beløp til min overordnede personlige bankkonto. Til gjengjeld lover min overordnede ikke å si opp den eksisterende avtalen med denne entreprenøren. Hva skal jeg gjøre?»

I eksemplet ovenfor er den overordnede anmodning klart lovstridig og gjelder en form for bestikkelse som kan føre til alvorlige straffer eller fengsel. I tillegg innebærer det en alvorlig omdømmerisiko for selskapet. Rapportering av dette bruddet beskytter Fortum, både selskapet, kollegaene og interessentene.

4:4 Vi er åpne når vi tilbyr og tar imot gaver og representasjon

I Fortum tar vi ikke imot eller tilbyr gaver som går utover det som anses som rimelig. Det betyr at vi aldri tar imot eller tilbyr gaver som kan skade Fortums omdømme eller tillit til selskapet, ansatte eller forretningspartnerne våre. Vi tar heller ikke imot gaver som de samme personene eller organisasjonene jevnlig tilbyr.

Hvert land kan ha sitt eget regelverk for gaver, f.eks. fastsatt av de lokale skattemyndighetene. Det er strengt forbudt å ta imot eller tilby pengegaver, deriblant gaver i form av kontanter eller verdipapirer. Det samme gjelder for reiser og eksterne arrangementer. Som hovedregel dekker Fortum reise- og overnattingsutgifter for egne ansatte. Det kreves forhåndsgodkjenning fra overordnede for å delta på arrangementer og få dekket reisekostnader.

Fortum gir eller mottar aldri gaver som kan anses som upassende.

«Under en fest etter en konferanse ble jeg invitert av en leverandør til et møte for å fortsette samtale og ha en avslappende dag på ski i Alpene med alle utgifter dekket. Kan jeg ta imot denne invitasjonen?»

Det er tillatt å delta på et eksternt arrangement organisert av en leverandør eller annen forretningspartner så fremt det foreligger en reell og dokumentert forretningsårsak til deltakelsen, arrangementskostnadene er rimelige og deltakelsen ikke bryter med Fortum-konsernets korrupsjonsinstruks og eventuelle lokale instruks. I slike tilfeller skal Fortum bære reise- og overnattingsutgiftene. Vi må alltid søke om godkjenning fra overordnede til deltakelse og dekning av reisekostnader. Vi kan kontakte Group Legal hvis det er noe vi lurer på.



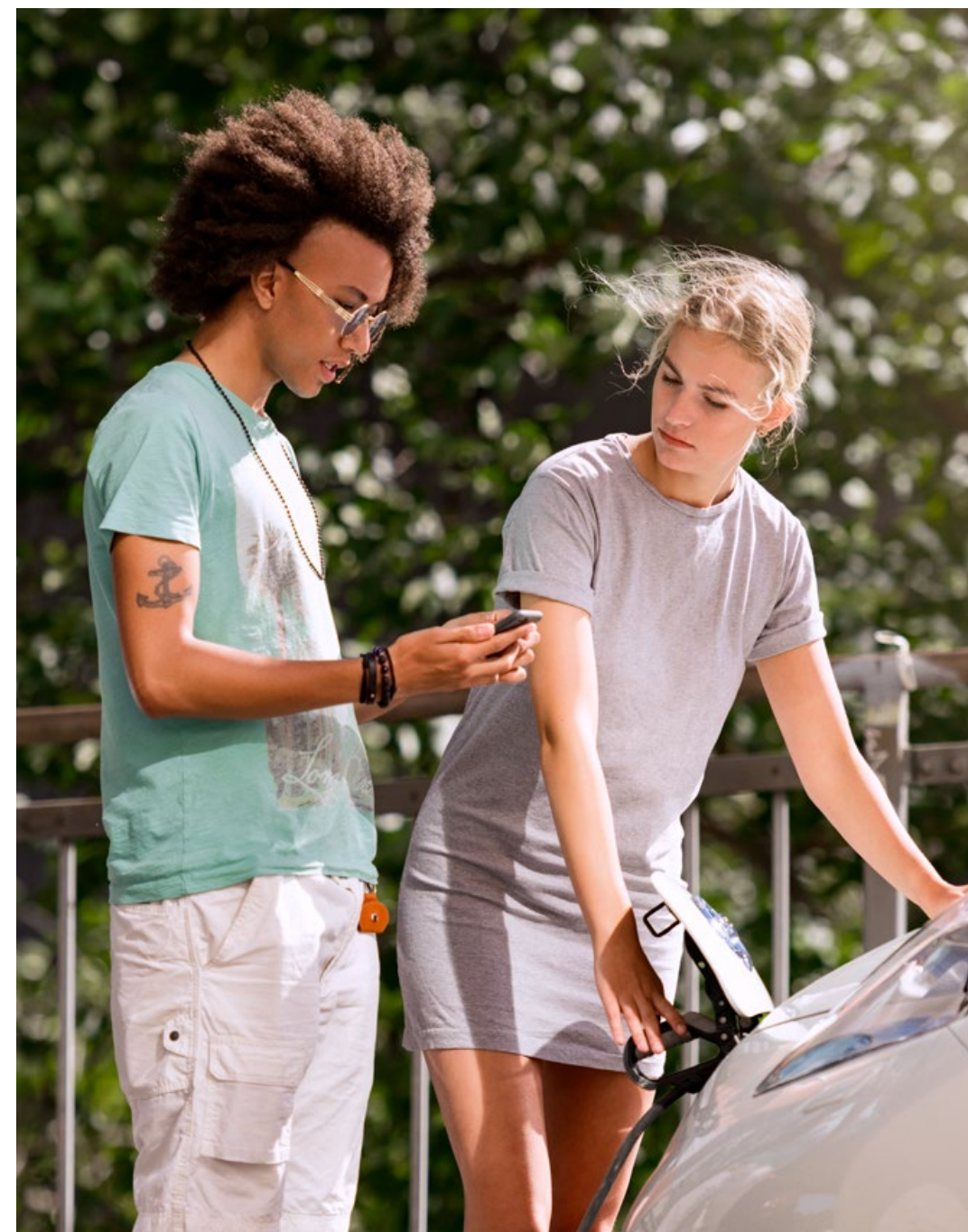
4:5 Vi misbruker ikke selskapets ressurser

Alle Fortums materielle og immaterielle eiendeler og ressurser (f.eks. kontor- og IT-utstyr, forretningsinformasjon, tekniske prosesser osv.) skal bare brukes til å nå Fortums forretningsmål og sikre oss varig fremgang. Vi har ikke lov til å ta selskapets ressurser uten tillatelse eller bruke dem på en uprofesjonell måte. Fortum respekterer også tredjeparters (forretningspartneres og konkurrenters) fysiske og immaterielle eiendom og forsøker aldri å skaffe til veie eller bruke dem i Fortums virksomhet med skadelig forsett.

Vi forstår at vi ikke kan bruke selskapets ressurser til ulovlige eller uetiske formål eller til å støtte politisk aktivitet. Det samme gjelder enhver eiendom våre forretningspartnere har gitt oss ansvaret for.

4:6 Vi beskytter alle selskapets aktiva, deriblant informasjon, teknologi og anlegg

Fortum tilbyr sine kunder kritiske tjenester, og spiller en viktig og synlig rolle i nærmiljøet og sektorene hvor vi driver virksomhet. Vi sørger for høy sikkerhet for alle selskapets aktiva, deriblant informasjon, medarbeidere, teknologier og anlegg basert på risiko og samsvar med alle lover og forskrifter. Cybersikkerhet er blitt stadig viktigere de siste årene, og alle medarbeidere forventes å følge retningslinjene for IT og sikkerhet, ta ansvar for hvordan de opptrer på nett og beskytte Fortums nettverk mot uvedkommendes bruk og tilgang. Vi bør være ekstra forsiktige når vi arbeider hjemmefra eller fra andre steder utenfor kontoret.



«Det er fredag ettermiddag, og jeg tror jeg glemte laptopen min på t-banen på vei hjem fra forrige møte. Den er sikret med passord, så jeg tror ikke noen kan få tilgang til informasjon så lett. Skal jeg gjøre noe nå, eller kan det vente til mandag når jeg er tilbake på kontoret?»

Alle ansatte er ansvarlige for cybersikkerhet og forventes å følge Fortums publiserte IT-sikkerhetsinstruks og praksis. Laptops og mobile enheter er populære mål for tyver. En tyv kan overføre data fra din ubevoktede enhet til en sekundær lagringsenhet eller laste opp skadelig programvare for å få tilgang senere. Alle cybersikkerhetshendelser, deriblant tapte eller stjålne enheter, må rapporteres umiddelbart til IT-serviceavdelingen via telefon. De gir beskjed om hvilke tiltak som må iverksettes.

Vi følger Fortums sikkerhets- og IT-instruks, er forsiktige når vi sender kommersielt viktig eller potensielt sensitivt innhold, beskytter Fortums data og sikrer at vi er oppdatert på selskapets cybersikkerhetstiltak.

4:7 Vi kommuniserer og markedsfører våre produkter på en sannferdig og ansvarlig måte

Fortums kommunikasjon er proaktiv og åpen, og den er meningsfull og relevant for våre interessenter. Vi går aldri på akkord med vår ærlighet og integritet. Med denne tilnærmingen inngir vi tillit og beskytter Fortums omdømme, og til syvende og sist bidrar vi til effektiv implementering av selskapets formål og strategi. Vi avstår fra å komme med falske påstander. Vi retter oss etter retningslinjer for ansvarlig markedsføringskommunikasjon og forventer det samme av alle som representerer Fortum. Påstander om miljøspørsmål må følge all relevant lovgivning om miljømarkedsføring.

Fortums aksjer er notert på Helsingfors-børsen, Nasdaq Helsinki, derfor må vår kommunikasjon og finansrapportering følge lovene som regulerer børsnoterte selskaper, f.eks. børsens regelverk, og andre gjeldende bestemmelser fastsatt av EU. Vesenlig selskapsinformasjon offentliggjøres samtidig til alle interessenter. Dessuten kommenterer vi ikke forhold som gjelder konkurrentene våre, og vi spekulerer ikke i eller kommenterer markedsrykter. Som Fortum-ansatte skal vi ikke kommentere Fortums virksomhet. Vi kontakter talspersonen vår hvis noe slikt er nødvendig.

4:8 Vi forholder oss profesjonelt til tjenestemenn og beslutningstakere

Fortum jobber for å bidra til utviklingen av et mer bærekraftig samfunn og engasjerer seg aktivt i det offentlige ordskiftet. Vi samarbeider med en rekke interessenter om tiltak som kommer samfunnet til gode.

Når det er hensiktsmessig, tilbyr vi også vår kompetanse når politikk og lovgivning skal utformes.

Fortum følger alle lover og forskrifter om opptreden overfor tjenestemenn og politiske beslutningstakere på kommunalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt plan. Dette omfatter lover og forskrifter om lobbyvirksomhet. Landsspesifikke forskrifter styrer hvordan vi skal forholde oss til offentlige myndigheter og kontrollorganer.

4:9 Vi samarbeider åpent med våre leverandører

Fortums forhold til leverandører er viktig for å fremme Fortums virksomhet. Disse etiske retningslinjene og de etiske retningslinjene for leverandører danner grunnlaget for vårt samarbeid med forskjellige leverandører globalt. Vi forventer at våre kontraktspartnere og tjenesteog vareleverandører følger relevant lovgivning, respekterer de ti prinsippene i FNs Global Compact og følger god forretningsskikk.

Vårt samarbeid med leverandører er avhengig av gjensidig ærlighet og tillit. Hvis leverandører ikke oppfyller gjeldende krav, kan det imidlertid føre til at samarbeidet med Fortum avsluttes.

Fortums ansatte forventes åpent og omgående å rapportere alle hendelser som kan utgjøre et brudd på de etiske retningslinjene for leverandører.



4:10 Vi beskytter oss mot svindel, deltakelse i hvitvasking og andre former for ulovlige handlinger

Fortum driver virksomhet globalt i mange forskjellige markeder, og Fortums ansatte har daglig kontakt med utallige potensielle eller aktive motparter.

Forretningsvirksomhet i en slik skala øker risikoen for potensiell involvering i kriminelle handlinger hvor Fortum kan bli et offer eller Fortums forretningsvirksomhet kan brukes til å begå eller dekke over et straffbart forhold.

Fortums ansatte forventes å være oppmerksomme på alle former for kriminell atferd mot Fortum, særlig forsøk på svindel og hvitvasking. Hendelser som potensielt kan utgjøre et straffbart forhold mot Fortum eller kan være et forsøk på å involvere Fortum i kriminelle handlinger, skal rapporteres umiddelbart.

For at de ansatte skal være så årvåkne som mulig, forventer Fortum at de ansatte fullfører alle obligatoriske opplæringsmoduler. Fortums ansatte forventes også å handle i henhold til relevante interne instruksjoner.

«Jeg ser på Fortums konto at selskapet mottok en uvanlig, betydelig betaling uten kontraktsgrunnlag fra en av våre motparter. Kort tid etter fikk jeg et spørsmål på e-post om hjelp til å returnere en urettmessig betaling, som skyldtes en feil. I samme e-post ber motpartens representant meg dele beløpet i flere mindre transaksjoner og gi dem bestemte navn. Hva skal jeg gjøre?»

Som beskrevet tidligere forventes alle ansatte å være oppmerksomme på enhver form for kriminell atferd mot Fortum, særlig forsøk på svindel og hvitvasking. Hvis betalingen ville bli returnert i henhold til e-posten fra motpartens representant, kan Fortum i dette tilfelle potensielt bli involvert i hvitvasking. En slik transaksjon må rapporteres til overordnede og Group Compliance og stoppes til saken er undersøkt og løst.

Vi er oppmerksomme når det gjelder å sikre at Fortum ikke brukes i upassende eller ulovlige aktiviteter.





5. Hvordan vi opptreer overfor omverdenen

5:1 Vi beskytter Fortums omdømme

Fortum anerkjenner den enkeltes rett til ytringsfrihet. Fortums ansatte har rett til å delta som privatpersoner i politiske prosesser på måter som er i samsvar med nasjonale lover. Vi forventer at våre ansatte er klar over at når de deltar som privatpersoner i politiske aktiviteter eller uttrykker synspunkter offentlig, skal det gjøres

klart at de uttrykte synspunktene er personlige og ikke representerer Fortums synspunkter. Når Fortumansatte kommer med offentlige uttalelser, f.eks. i sosiale medier, skal de alltid prøve å forbedre Fortums omdømme og unngå meninger eller uttalelser som kan skade det.

Som Fortum-ansatte er vi ansvarlige for det vi sier og gjør. Hver av oss må passe på at vi ikke skader selskapets omdømme.

5:2 Vi støtter det som er til fellesskapets beste

Når Fortum gir penger eller sponser noe, må det være forenlig med de strategiske temaene i vårt samfunnsansvarsprogram (CSR). All støtte over 1000 euro er underlagt forhåndsgodkjenning av styringsgruppen for CSR-programmet. Bare styret eller autoriserte representanter har fullmakt til å avgjøre om vi skal gi pengegaver.

Fortum bidrar aldri med finansiering for politiske formål til offentlige myndigheter, arbeidstakerorganisasjoner, tilsynsmyndigheter, kommuner, religiøse formål, radikale bevegelser eller foreninger som bruker ulovlige metoder eller er uetiske, eller aktiviteter som setter helse, miljø eller sikkerhet i fare.

«Skolen til barnet mitt er på jakt etter sponsorer til en klimakonferanse den ønsker å arrangere. Kan jeg flagge dette prosjektet for Fortum?»

Du kan foreslå prosjektet for CSR-styringsgruppen, slik at den kan gjøre en vurdering. Pengeverdien spiller ingen rolle. Men du må være åpen om denne potensielle interessekonflikten når du fyller ut søknaden.

5:3 Vi beskytter miljøet i vår virksomhet

Fortum er forpliktet til miljømessig forsvarlig forretningspraksis og ansvarlig bruk av naturressurser. Vi vurderer livssyklusen til våre energiprodukter og forsøker å begrense vår miljøpåvirkning gjennom beste praksis og de nyeste tilgjengelige teknologiene.

Fortum jobber for å redusere klimaendringer og begrense miljøavvik og -hendelser som skyldes vår virksomhet. Vi ønsker å forbedre miljøprestasjonen vår kontinuerlig og samtidig støtte utviklingen av lavutslippssamfunn, og vi krever at leverandørene våre gjør det samme.





6. Hvordan vi varsler

Alle har ansvar for å overholde juridiske forpliktelser og følge de etiske retningslinjene, og alle har ansvar for å forebygge og varsle om potensielle overtredelser i tide via de tilgjengelige kanalene. Lederne i Fortum plikter å sørge for at disse kanalene er godt kjent blant alle ansatte.

Når og hvordan vi varsler

Når vi lurer på om vi skal ta noe videre, søke råd eller varsle om et mulig brudd, kan det være nyttig å svare på følgende knippe med spørsmål. Disse tre spørsmålene er ikke uttømmende, men de er en generell veiledning.

1. Er atferden i strid med lover, Fortums etiske retningslinjer eller Fortum-konsernets verdier?
2. Kan handlingen bli oppfattet negativt av andre, f.eks. av kollegaer, kunder eller media?
3. Kan handlingen eller atferden påvirke Fortums offentlige omdømme negativt?

Varslingskanaler



Hvis svaret på noen av de ovennevnte spørsmålene er ja, det er uklart hva som anses som passende atferd, eller det er grunn til mistanke om brudd på de etiske retningslinjene, skal vi kontakte en av følgende:

- nærmeste overordnede
- Fortums People Function
- Group Compliance Function
- selskapsledelsen
- vår anonyme SpeakUp-kanal

I tillegg til de interne varslingskanalene er Fortums eksternt administrerte SpeakUp-kanal tilgjengelig for Fortum-ansatte som foretrekker å varsle anonymt. Eksterne og interne interessenter kan levere varsler

til selskapets ledelse eller via SpeakUp-kanalen hvor vi kan rapportere anonymt. Siden vi tror på åpenhet, anbefaler vi at rapportering skjer med bruk av virkelige navn også via SpeakUp-kanalen.

Uansett hvilken kanal vi bruker er det viktig å

1. reagere når vi er vitne til noe potensielt uetisk, og
2. varsle eller si ifra Alle varsler vi får inn i Fortum, gjennomgås i henhold til etablerte interne prosesser.

Hva skjer etter at vi har varslet?

Fortum håndterer alle varsler med høyeste integritet. Group Compliance Officer vurderer saken og utpeker et team som skal granske den konfidensielt. Group Compliance sender også en bekreftelse på at varselet er mottatt.

For alle saker som må granskes nærmere, skriver Group Compliance en rapport med funn, anbefalinger og mulige korrigerende tiltak.

Hvis rapporten inneholder sensitive personopplysninger, sendes rapporten som en beskyttet fil til den relevante ledelsen med ansvar for å gjennomføre anbefalingene og tiltakene.

Group Compliance melder også tilbake til den som varslet, avhengig av sakens karakter. Hvis saken ikke handler om varsleren personlig, er det viktig å forstå at det er begrenset hva Fortum kan rapportere tilbake til varsleren når det gjelder resultatet av granskningen. Det skyldes personvern og reglene for børsnoterte selskaper.

Group Compliance Officer rapporterer regelmessig til Fortums revisjons- og risikokomiteé om hendelser med mistenkt brudd på etisk forretningspraksis. Group Compliance Officer har en parallell uavhengig varslingslinje til lederen for revisjons- og risikokomiteen, slik at ting alltid foregår på en nøytral og objektiv måte.

Beskyttelse av varslere

Et genuint varsel om mistenkt brudd på disse retningslinjene vil ikke føre til negative arbeidsrelaterte konsekvenser. Hvis en person varsler i god tro, treffer ikke Fortum mottiltak mot vedkommende, selv om mistankene eller påstandene

Når varslingssaker blir undersøkt, har vi taushetsplikt. Vi iverksetter ikke disiplinære tiltak mot den eller dem som er beskyldt for tjenesteforsømmelse eller brudd på retningslinjene før undersøkelsen er fullført. Hvis vi finner at ansatte har brutt våre etiske retningslinjer, vil de bli gjort til gjenstand for relevante disiplinære tiltak.

senere ble funnet å være grunnløse. Varslerens identitet vil alltid bli beskyttet. Fortum tolererer ikke noen form for gjengjeldelse mot noen som varsler om en forseelse eller mulig forseelse. Ansatte som nekter å delta i ulovligheter, vil også bli beskyttet mot gjengjeldelse. Å komme med et varsel som man vet er falskt, er imidlertid å misbruke disse varslingskanalene, og det kan få konsekvenser. Alle må gjøre hva de kan for å behandle hverandre med respekt, drive ansvarlig virksomhet og gå foran som et godt eksempel overfor omverdenen. Alle som arbeider i Fortum, og alle som har å gjøre med Fortum, må samarbeide om å fortsette å fremme en kultur preget av åpenhet og tillit, hvor alle føler at de kan stille spørsmål og si fra om ting som gjelder de etiske retningslinjene.