

Uppförandekod





Innehåll

1. Vd har ordet	3
2. Om denna Uppförandekod	4
3. Hur vi behandlar andra	6
4. Hur vi gör affärer	9
5. Hur vi samverkar med världen	15
6. Rapportera problem	17

1. En hälsning från Fortums vd och koncernchef

Bästa kollega!

Vår Uppförandekod definierar hur vi gör affärer på Fortum och är förankrad i våra värderingar och principer för öppet ledarskap. Tillsammans med vår strategi förenar den oss över våra geografiska platser och kulturer. Betydelsen av en gemensam Uppförandekod ökar i takt med att vår affärsverksamhet och inflytande breddas och världen omkring oss blir mer och mer komplex.

Vår Uppförandekod beskriver de grundläggande etiska standarder som vi alltid måste respektera. Den ger oss vägledning om hur vi ska behandla varandra som kollegor, samt hur vi ska interagera med kunder, leverantörer, partners, samhällen och myndigheter. Att efterleva höga etiska standarder ger oss tillstånd att bedriva verksamhet och bidrar till att skydda våra affärsintressen och vårt rykte.

Det är uppenbart att en broschyr – hur noggrant formulerad den än är – inte kan besvara alla frågor

eller ta upp varje situation. Därför bör vi vara uppmärksamma och agera utan dröjsmål när vi är oroad över att vår kod, policy eller bestämmelser överträds.

Din chef, din People Partner och vår Group Compliance finns där för att hjälpa och stödja dig. Du kan också använda SpeakUp, vår anonyma rapporteringskanal.

Ta dig tid att läsa denna reviderade Uppförandekod och diskutera den i ditt team och med dina kollegor. Personligen anser jag att arbete med hög etik och i linje med våra värderingar är det enda sättet att uppnå verkligt hållbara affärsframgångar genom att uppfylla våra affärsmål och vara en god företagsmedborgare.

Markus Rauramo
Vd och koncernchef, Fortum



”Uniper har en egen Uppförandekod men vårt förhållningssätt när det gäller etik och efterlevnad liknar det på Fortum. Vi strävar efter att arbeta med integritet varje dag, och därför måste vi alla följa våra etablerade uppförandeprinciper. Vi tror att ett gemensamt engagemang kommer att stärka vår affärsverksamhet, tillväxt och konkurrenskraft på alla de marknader där vi finns. Vår framgång och vårt rykte beror på var och en av oss på Uniper och Fortum.”



Klaus-Dieter Maubach
Vd, Uniper



2. Om denna Uppförandekod

Fortum agerar globalt och våra anställda är medborgare i många länder. Därför påverkas vår verksamhet av olika nationella och internationella lagar och bestämmelser.

Som ett branschledande företag gör vi mer än att bara följa lagstiftningen: vi strävar efter hög integritet och tillämpar en mycket strikt affärsetik. Vi tror att det finns ett tydligt samband mellan en hög affärsetik i vår Uppförandekod och ett gott ekonomiskt resultat.

Fortums Uppförandekod bygger på olika internationella överenskommelser och initiativ och definierar principerna för hur vi behandlar andra, gör affärer och samverkar med omvärlden. Denna kod

beskriver också regler som vi som företag följer och formulerar vilken typ av beteende som vi förväntar oss av våra anställda och alla som representerar oss.

Medarbetare på Fortum, styrelsemedlemmar och alla andra som representerar Fortum förväntas agera enligt Uppförandekoden. Dessutom förväntar sig Fortum att företag som är anslutna till oss respekterar dessa principer. Uniper har en egen Uppförandekod och ett eget Compliance Management System. Fortum har en separat [Uppförandekod för leverantörer](#) och vi kräver att våra leverantörer följer den. Med hjälp av olika rutiner kontrollerar vi våra affärspartners och ser till att de uppfyller våra krav.

Våra värderingar

Nyfikenhet:

Vi ifrågasätter nuvarande förhållanden och har mod att utforska. I den pågående förändringen av energisektorn fortsätter vi att lära oss mer och att samarbeta för att skapa lösningar för en renare värld.



Ansvar:

Vi har en stark ansvars känsla. Vi tar ansvar för både vårt eget arbete och för vår påverkan på samhället omkring oss. Vi skapar hållbara lösningar tillsammans med våra partners. Vi kompromissar aldrig med säkerhet.



Integritet:

Vi tror på transparens. Vi driver verksamheten på ett etiskt sätt, så att varje utmaning, framgång och milstolpe syns. Vi har inga dolda agendor, och vi följer vår Uppförandekod i både rutiner och i det dagliga arbetet.



Respekt:

Vi sätter stort värde på varandra, våra kunder och samarbetspartners. Vår framgång är resultatet av en mångsidig och inkluderande företagskultur där alla känner att de har möjlighet att utvecklas och nå sin fulla potential.



Våra värderingar formar vår företagskultur och utgör grunden för denna kod. Ändå måste vi alltid följa lokala lagar och förordningar. Om Fortums Uppförandekod sätter en högre standard än tillämplig lag har denna kod företräde.

Denna kod är avsedd att vägleda dig i ditt beslutsfattande. Det kan dock inte täcka alla situationer som du kan stöta på. Därför är det viktigt att du använder ditt goda omdöme och aldrig tvekar att be om råd om du är osäker på det bästa tillvägagångssättet. Det är bättre att be om hjälp än att göra ett misstag och bryta mot koden.

Vår Uppförandekod publiceras på över tio språk, vilket omfattar de viktigaste länderna där Fortum har sin egen produktion. Vid eventuella tolkningsskillnader gäller den engelska versionen.

Följa lagstiftningen

Det finns ett antal nationella och internationella lagar och bestämmelser som styr verksamheten för Fortum och dess anställda, och många av de standarder som etablerats i den här Uppförandekoden bygger på lagkrav.

Fortums medarbetare förväntas agera i enlighet med de relevanta lagar och bestämmelser som tillämpas i deras land och som gäller deras befattning. Fortums medarbetare måste alltid följa lagar och bestämmelser som rör till exempel hälsa och arbetsmiljö, anställning, miljö, konkurrens och kartellbildning, korruption samt värdepappers- och energimarknader. Brott mot lagar och bestämmelser kan få allvarliga konsekvenser, både rättsliga och relaterade till Fortums anseende.

Fortum följer och respekterar följande relevanta initiativ och överenskommelser:

- FN:s Global Compact
- FN:s initiativ Caring for Climate
- Det internationella regelverket för mänskliga rättigheter
- FN:s konvention om barnets rättigheter
- Internationella arbetsorganisationens kärnkonventioner
- FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter
- OECD:s riktlinjer för multinationella företag
- OECDs due diligence-vägledning för ansvarsfullt företagande
- ICC:s regler för bekämpning av korruption
- Koden för ansvarsfull kolbrytning i initiativet Bettercoal
- Parisavtalet om klimatförändringar



3. Hur vi behandlar andra

3:1 Vi respekterar mänskliga rättigheter och arbetsrättsliga regler

Vi respekterar och stöder internationellt erkända mänskliga rättigheter och följer rättvisa anställningsmetoder och arbetsnormer. Vi är förpliktigade att följa all lagstiftning om föreningsfrihet, kollektivavtal, arbetstider, löner och arbetstimmar samt lagstiftning som förbjuder tvångsarbete, barnarbete och diskriminering i arbetslivet. Vi förväntar oss att våra leverantörer och partners gör detsamma.

Vi vet att vår verksamhet direkt och indirekt påverkar hur de mänskliga rättigheterna omsätts i praktiken för vår egen personal, de som arbetar i vår försörjningskedja och medlemmar av lokalsamhällen. Därför vidtar vi åtgärder för att agera i enlighet med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.

3:2 Vi är en inkluderande och rättvis arbetsgivare

Vi anser att mångfald och inkludering är nyckeln till vår långsiktiga framgång som företag på alla våra marknader. Vi värdesätter mångfald och främjar rättvist bemötande och lika rättigheter vid rekrytering, lönesättning, utveckling och befordran av medarbetare, oavsett etnisk tillhörighet, religion, politiska åsikter, kön, ålder, nationell härkomst, språk, sexuell läggning, civilstånd, funktionsnedsättning eller andra faktorer. Diskriminering eller orättvis behandling tolereras inte. Vi vidtar också åtgärder för att främja en jämn könsfördelning och jämlikhet i lönesättningen.

Det är allas ansvar att se till att arbetskulturen på Fortum är inkluderande, positiv och respektfull.

”En chef rekryterar en ny medarbetare till sitt team. Istället för att öppna rekryteringen för alla potentiella interna och externa kandidater bestämmer de sig för att rekrytera genom sitt eget personliga nätverk och slutar med att anställa en före detta kollega från sitt tidigare företag. Är detta acceptabelt?”

Denna rekryteringsprocess visar på en tydlig intressekonflikt. Vid rekrytering bör vi alltid sträva efter att välja den bästa potentiella kandidaten genom en öppen process. Vi bör också främja våra egna medarbetares karriärutvecklingsmöjligheter genom att utlysa alla tjänster internt.

3:3 Vi bryr oss om våra anställdas säkerhet, trygghet och välbefinnande

Vi vill skapa en trygg och inspirerande arbetsplats och vi bryr oss om våra medarbetares säkerhet, trygghet och välbefinnande. Fortums säkerhetskrav och säkerhetsinstruktioner sätter standarden för all verksamhet där Fortum har lednings- och operativt ansvar.

Vi involverar och engagerar alla anställda, entreprenörer och partners i säkerhets- och skyddsarbetet, och vi tillhandahåller säkerhets- och skyddsutbildning för alla. Vi investerar i våra medarbetares personliga och professionella lärande och utveckling, och vi strävar efter att uppmuntra dem att leva ett aktivt liv. Våra ledare är också ansvariga för att stödja enskilda medarbetare i deras ansträngningar att upprätthålla en god balans mellan arbete och privatliv.

Fortum är en alkohol- och drogfri arbetsplats. Du får inte konsumera eller vara påverkad av droger eller alkohol på jobbet.

3:4 Vi accepterar inte kränkande eller skrämmande beteende

Vi upprätthåller en nolltoleranspolicy gällande alla former av ofredande, misshandel, trakasserier, mobbning eller hot mot någon inom eller utanför vårt företag, eller av någon som på något sätt är relaterad till Fortum.

Alla slags sexuella trakasserier är förbjudna på Fortum. Fortums ledare förväntas följa Fortums principer för öppet ledarskap. Ledarna måste också vara noga med att inte använda sina maktpositioner på ett sätt som kan skapa en negativ arbetsmiljö.

Att ge negativ feedback på ett arbete, när det görs på ett konstruktivt och välmenande sätt, utgör inte trakasserier.



Ofredande, trakasserier, mobbning eller hot kan ta sig många olika uttryck, inklusive oönskad och oinbjuden fysisk eller sexuell kontakt, eller verbala eller icke-verbala uttryck, som till exempel skrämmande gester, förringande eller kränkningar, obekväma skämt, för att nämna några. I vissa fall, kan upplevelsen av vad som är skrämmande eller kränkande variera beroende på mottagaren.

Därför uppmanas alla anställda att vara ytterst försiktiga när de hanterar potentiellt känsliga frågor, till exempel frågor av sexuell eller politisk natur. När sådana fall förs fram kommer den subjektiva upplevelsen hos den person som känner sig trakasserad att respekteras.

”Min chef betar sig ibland illa genom att använda olämpligt språk, fula ord och andra oetiska uttryck mot kollegor och andra chefer. Ska jag rapportera detta?”

I detta fall visas starka tecken på brott mot Fortums Uppförandekod. Vänta inte. Se till att diskutera problemet med din chefs överordnade eller rapportera incidenten via SpeakUp-kanalen. Alla bör agera i enlighet med vår Uppförandekod och behandla varandra med respekt.

3:5 We protect your personal information

Ansvarsfull användning av personuppgifter är grundläggande för att upprätthålla våra kunders, affärspartners och medarbetares förtroende. Därför är det nödvändigt för Fortum att följa högsta standard när det gäller skydd av personuppgifter. Att respektera sekretess handlar inte bara om att följa lagar utan är en grundvärdering för Fortum som ett pålitligt och etiskt företag, liksom en ansvarsfull och etisk företagsmedborgare.

Vi har omfattande personuppgifter om alla våra kunder, affärspartners och anställda. Vi är skyldiga att samla in, använda, lagra och på annat sätt behandla personuppgifter på ett ansvarsfullt, lagligt

och noggrant sätt endast för legitima affärsändamål. När vi utformar produkter, lanserar kampanjer, anlitar nya leverantörer, samlar in eller delar information med våra partners och andra, följer vi lämpliga åtgärder för att skydda personuppgifter mot obehörig användning eller avslöjande.

”Din kollega berättar att de alltid kontrollerar kundrelationssystem (CRM) för information om släktingar, vänner och bekanta. De tycker att det är mycket praktiskt, eftersom CRM-systemet innehåller mer information än vad man hittar genom att söka på Internet eller i sociala medier.”

Detta beteende är inte i enlighet med vår Uppförandekod, våra värderingar eller policyer. Situationen bör rapporteras till närmaste chef, personuppgiftsägare och Privacy Officer. Tillgång till personuppgifter är alltid uteslutande på behovsbasis och strikt för arbetsrelaterade uppgifter och roller. Det är inte tillåtet att använda personuppgifter om Fortums kunder, anställda eller leverantörer för privata ändamål. Ovanstående exempel kan också utgöra ett brott mot integritets- och dataskyddslagar.





4. Hur vi gör affärer

4:1 Vi bedriver verksamhet lagligt och etiskt

Fortum följer alla tillämpliga nationella och internationella lagar, förordningar och konventioner i de länder där vi gör affärer. Företaget följer också praxis för god bolagsstyrning. En del av den viktigaste lagstiftningen som rör våra företag handlar om korruptionsbekämpning, penningtvätt, ekonomiska sanktioner, skatteflykt, marknadsmissbruk och insiderregleringar,

värdepapper och energimarknader. Vi utvärderar regelbundet tillämpningen av sanktioner och handelsrestriktioner i vår egen verksamhet.

Fortum värdesätter öppenhet i alla affärer, konkurrerar rättvist och undviker att använda mellanhänder utan legitima affärsskäl. Vi samarbetar uteslutande med leverantörer och partners som följer relevanta lagar och uppfyller Fortums krav.

4:2 Vi undviker intressekonflikter och ser till att Fortums intressen prioriteras

En intressekonflikt är en omständighet eller situation där en persons direkta eller indirekta intressen kan strida mot företagets affärsintressen. En sådan situation kan uppstå när en anställd, hans eller hennes familjemedlemmar eller vänner har ett ekonomiskt intresse i ett företag som direkt eller indirekt fungerar som leverantör, kund eller underleverantör till Fortum eller får fördelar av en interaktion med ett sådant företag.

En intressekonflikt kan också uppstå på grund av personliga relationer med våra affärspartners, medarbetare eller potentiella medarbetare, till exempel i rekryteringssituationer. I sådana fall måste vi informera våra överordnade om den potentiella intressekonflikten och utesluta oss själva från det beslutsfattandet. Sekundära anställningar eller ledande befattningar i extern verksamhet eller ideell styrelse ska tillkännages till överordnade och godkännas av Fortum.

Småskalig hobbyverksamhet betraktas dock inte som sekundär sysselsättning. Beslutet om huruvida något utgör en intressekonflikt eller inte baseras på en bedömning av riskerna för intressekonflikt och riskerna för att konkurrera med Fortums verksamheter.

”Jag fick ett erbjudande om att arbeta deltid på ett annat företag under helgerna, utöver mitt nuvarande jobb på Fortum. Jobbet är inom ett helt annat område och konkurrerar inte med Fortums affärsverksamhet. Deltidsarbetet är avlönat och kräver att jag tillbringar flera timmar med att utföra arbetet. Vad ska jag göra?”

Allt sekundärt arbete som kan uppfylla ovanstående kriterier måste tillkännages till din överordnade, oavsett om du ser en intressekonflikt eller inte. Det kan finnas några konkurrerande affärsintressen som du inte är medveten om, så det är alltid viktigt att informera Fortum. Även om det är tillåtet att utföra deltidssarbetet, så hjälper öppenheten dig att undvika uppfattningar om en potentiell intressekonflikt.

Som Fortumanställda måste vi vara införstådda med att Fortums intressen måste stå i fokus för alla arbetsuppgifter vi åtar oss, och att de måste utföras utan potentiella intressekonflikter.

4:3 Vi tolererar inte korruption eller mutor i någon form

Fortum förbjuder strikt alla former av mutor eller korruption, inklusive felaktiga betalningar eller förmåner till eller från Fortum, någon av dess anställda eller styrelseledamöter. Alla typer av företagsbedrägerier, förvrängning av finansiella rapporter, mottagande eller erbjudande av kickbacks, maktmissbruk, erbjudande/givande/löfte om/utkrävande eller mottagande av otillbörliga förmåner, medhjälp till mutor, smörjpengar för att förenkla eller påskynda administrativa förfaranden, inklusive användning av en tredje part för att erhålla eller behålla en kommersiell eller personlig fördel eller företagsfördel, har allvarliga konsekvenser.

Alla Fortums anställda är skyldiga att omedelbart rapportera eventuella incidenter.



”Jag övervakar entreprenörernas kvalitetssäkring på Fortum. Jag har aldrig fått några klagomål på kvaliteten på deras arbete eller leveranstider. Min chef ber mig att uppmana en entreprenör att betala en informell månatlig prenumerationsavgift som ska sättas in på min chefs personliga bankkonto. I gengäld lovar chefen att inte säga upp det befintliga avtalet med denna entreprenör. Vad ska jag göra?”

I exemplet som beskrivs ovan är chefens begäran uppenbart lagstridig och utgör en form av mutor som kan leda till allvarliga straff och till och med fängelse, utöver allvarliga risker för företagets rykte. Rapportering av denna överträdelse skyddar Fortums community: vårt företag, våra kollegor och våra intressenter.

4:4 Vi är transparenta när vi erbjuder och tar emot gåvor och gästfrihet

På Fortum tar vi inte emot eller ger gåvor som kan anses vara mer än rimlig gästfrihet inom den vanliga affärsverksamheten. Detta innebär att vi aldrig tar emot och ger inte gåvor som skulle kunna skada anseendet hos och förtroendet för Fortum eller Fortums medarbetare och affärspartners. Vi tar inte heller emot gåvor som fortlöpande överlämnas av samma personer eller organisationer.

Landsspecifika regler och bestämmelser för gåvor kan vara tillämpliga, till exempel de som fastställts av lokala skattemyndigheter. Det är strängt förbjudet att ta emot eller ge penninggåvor, vilket även omfattar gåvor i form av kontanter eller värdepapper. Samma regler gäller för att ta emot eller erbjuda gästfrihet. Som en allmän regel täcker Fortum sina medarbetares kostnader för resor och uppehälle. Det krävs alltid förhandsgodkännande från en överordnad för att delta i evenemang och för att resekostnaderna ska täckas.

Fortum ger eller tar aldrig emot gåvor som kan anses olämpliga.

”Under en tillställning efter en konferens bjöd en av säljrepresentanterna in mig till ett möte för att fortsätta diskussionerna och ha en avkopplande dag med skidåkning i Alperna där alla kostnader skulle täckas. Kan jag ta emot denna inbjudan?”

Man kan få delta i externa evenemang som anordnas av en leverantör eller affärspartner förutsatt att det finns ett rimligt och dokumenterat affärsmässigt skäl att delta, att kostnaderna är rimliga i förhållande till nyttan och att deltagandet inte innebär ett brott mot Fortumkoncernens riktlinjer för att förhindra mutor och korruption eller eventuella lokala instruktioner. I så fall står Fortum för resekostnader och uppehälle. Det krävs alltid godkännande från en överordnad för att delta och för att resekostnaderna ska täckas. Om du har frågor eller funderingar om detta, kontakta vår juridiska enhet.



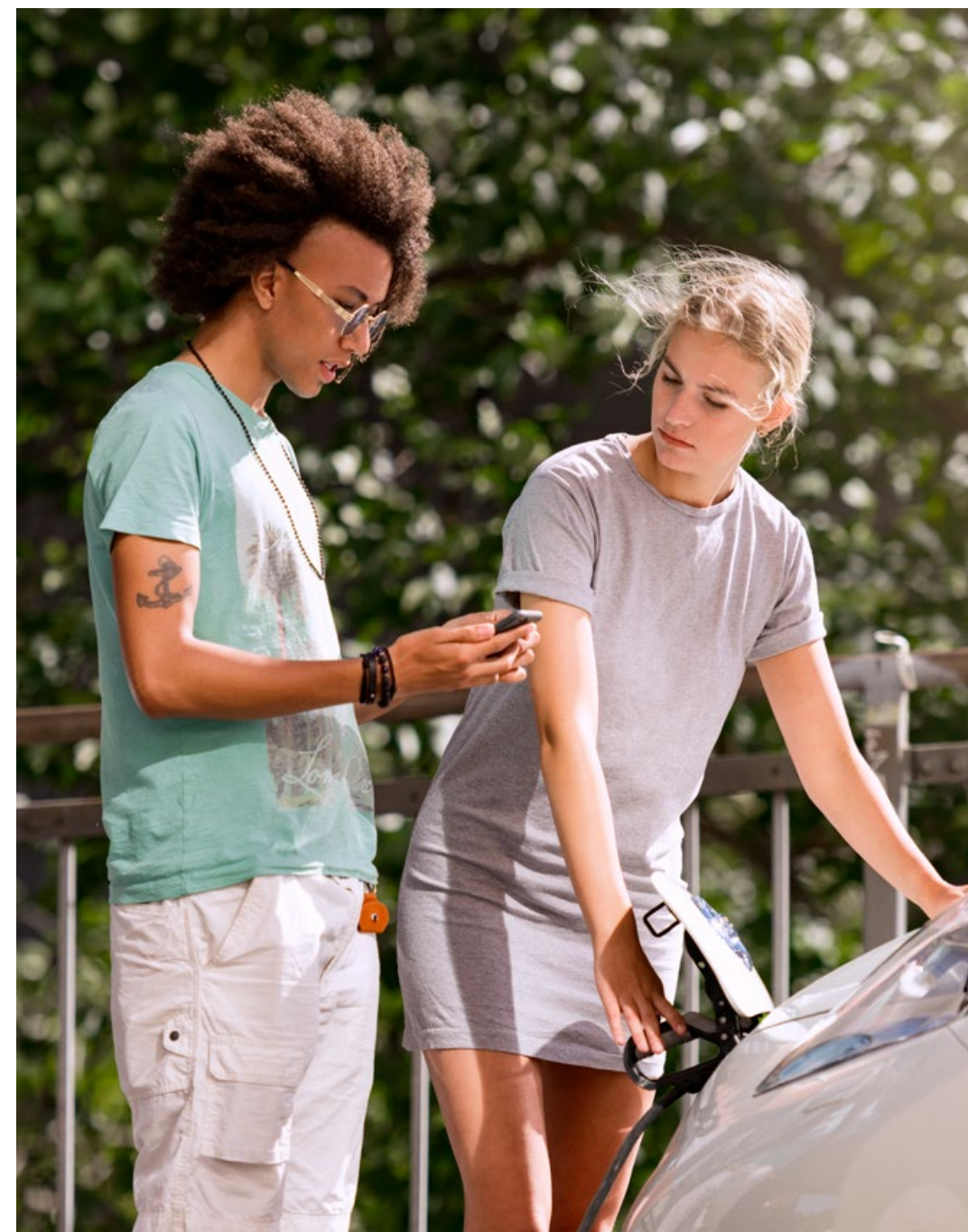
4:5 Vi missbrukar inte företagets resurser

Alla Fortums tillgångar och resurser (såsom kontors- och IT-utrustning, affärsinformation, tekniska processer osv.) är avsedda för Fortums affärsändamål och för att säkerställa framgång på lång sikt. Du får inte på ett olämpligt sätt ta eller utanför arbetet använda företagets resurser utan rätt tillstånd. Fortum respekterar även tredje parts fysiska och immateriella rättigheter, inklusive affärspartners och konkurrenter, och försöker aldrig uppsåtligt ta dem eller använda dem i någon av Fortums affärsverksamheter.

Vi förstår att vi inte får använda företagets tillgångar eller resurser i olagliga eller oetiska syften eller för att stödja politisk aktivitet. Samma gäller för fastigheter eller egendom som har överlämnats till oss att förvalta av våra affärspartners.

4:6 Vi skyddar alla affärstillgångar, inklusive information, teknik och anläggningar

Fortum levererar kritiska tjänster till sina kunder, och har en viktig och synlig roll i samhällen och branscher där vi är verksamma. Vi säkerställer tillräckliga säkerhetsnivåer för alla affärstillgångar, inklusive information, människor, teknik och anläggningar, baserat på risker och i enlighet med alla lagstadgade krav. Cybersäkerhet har blivit allt viktigare de senaste åren och alla medarbetare förväntas följa säkerhets- och IT-riktlinjer för hur man agerar online samt skyddar Fortums nätverk från otillåten användning och åtkomst. Extra försiktighet bör iakttas vid distansarbete.



”Det är fredag eftermiddag, och jag tror att jag glömde min bärbara dator på tunnelbanan på väg hem från förra mötet. Den är lösenordssäkrad så jag tror inte att någon kan komma åt informationen så lätt. Ska jag göra något nu, eller kan det vänta till måndag när jag är tillbaka på kontoret?”

Varje medarbetare ansvarar för cybersäkerhet och förväntas följa Fortums publicerade säkerhets- och IT-instruktioner och praxis. Bärbara datorer och mobila enheter är stöldbegärliga föremål. En kriminell person kan överföra data från din oövakade enhet till en sekundär lagringsenhet eller ladda upp skadlig programvara för åtkomst senare. Alla cybersäkerhetsincidenter, inklusive borttappade eller stulna enheter, måste omedelbart rapporteras till IT-Service Desk via telefon. De kommer att instruera dig om de åtgärder som måste vidtas.

Vi följer Fortums säkerhets- och IT-instruktioner, iakttar försiktighet när vi skickar kommersiellt betydelsefullt eller potentiellt känsligt innehåll, skyddar Fortums data och säkerställer att vi håller oss uppdaterade om företagets cybersäkerhetsåtgärder.

4:7 Vi kommunicerar och marknadsför våra produkter sanningsenligt och ansvarsfullt

Fortums kommunikation är proaktiv och transparent, samt meningsfull och relevant för våra intressenter. Vi kompromissar aldrig vår ärlighet och integritet. På det sättet vårdar och skyddar vi Fortums rykte och säkerställer i slutändan att företagets syfte och strategi kan realiseras på effektivast möjliga sätt. Vi avstår från att göra falska påståenden. Vi följer strikt riktlinjerna för ansvarsfull marknadskommunikation och förväntar oss detsamma av alla som representerar Fortum. Miljörelaterade påståenden följer gällande lagstiftning om marknadsföring rörande miljö.

Eftersom Fortums aktier finns noterade på Helsingforsbörsen (Nasdaq Helsinki) måste vår kommunikation och våra ekonomiska rapporter följa lagstiftningen som gäller börsnoterade företag, börsmarknadens regler och bestämmelser samt andra tillämpliga EU-förordningar. Företagsinformation publiceras samtidigt för alla intressenter. Vidare kommenterar vi inte våra konkurrenters affärer, vi spekulerar inte heller i eller kommenterar rykten på marknaden. Som Fortumanställd bör du inte kommentera vår verksamhet – om det finns ett behov av sådana åtgärder, kontakta vår talesperson.

4:8 Vi interagerar på lämpligt sätt med tjänstemän och beslutsfattare

Fortum strävar efter att bidra till utvecklingen av ett mer hållbart samhälle och engagerar sig aktivt i den offentliga debatten. Vi samarbetar med ett flertal intressenter i initiativ som är fördelaktiga för samhället.

Vi erbjuder även vår expertis vid förberedelse av politiskt och lagstiftande beslutsfattande när det är lämpligt.

Fortum följer alla lagar och förordningar om samverkan med tjänstemän och politiska beslutsfattare på kommunal, regional, nationell och internationell nivå. Dessa inkluderar alla lagar och förordningar om lobbyverksamhet. Vid interaktion med statliga myndigheter tillämpas landsspecifika anvisningar..

4:9 Vi samarbetar öppet med våra leverantörer

Fortums relationer med leverantörer spelar en viktig roll för att utveckla Fortums verksamhet. Uppförandekoden och vår Uppförandekod för leverantörer ligger till grund för vår interaktion med olika leverantörer globalt. Vi förväntar oss att våra entreprenörer och leverantörer av varor och tjänster följer relevant lagstiftning, respekterar de tio principerna i FN:s Global Compact och tillämpar god affärsetik.

Fortums relationer med leverantörer baseras på ärlighet och förtroende. Leverantörers underlåtenhet att uppfylla gällande krav kan dock leda till att deras samarbete med Fortum upphör.

Fortums anställda förväntas att öppet och utan dröjsmål rapportera alla fall som kan utgöra bristande efterlevnad av vår Uppförandekod för leverantörer.



4:10 Vi skyddar oss mot bedrägeri, inblandning i penningtvätt, och andra former av olagliga handlingar

Fortum är verksamma globalt på många olika marknader och Fortums medarbetare har dagliga interaktioner med otaliga potentiella eller aktiva motparter.

Denna omfattande affärsverksamhet ökar risken för potentiell inblandning i kriminella situationer där Fortum kan utsättas för brott eller Fortums affärsverksamhet kan användas för att begå eller dölja ett brott.

Fortums anställda förväntas vara uppmärksamma på alla former av kriminellt beteende mot Fortum, med särskild tonvikt på försök till bedrägeri och penningtvätt. Eventuella händelser som potentiellt kan utgöra ett brott mot Fortum eller vara ett försök att involvera Fortum i en kriminell händelse ska rapporteras omedelbart.

För att uppnå högsta möjliga förebyggande kännedom bland medarbetarna förväntar sig Fortum att de slutför alla obligatoriska utbildningar. Fortums medarbetare förväntas också agera enligt relevanta interna instruktioner.

Vi är vaksamma för att se till att Fortum inte används i någon olämplig eller olaglig verksamhet.

”Jag ser i Fortums räkenskaper att bolaget fått en avvikande, betydande betalning utan avtalsenlig grund från en av våra motparter. Kort därefter fick jag en e-postförfrågan om att hjälpa till att behandla returen av en felaktig betalning, som hade gjorts av misstag. I samma e-postmeddelande ber motpartens representant mig att dela upp återbetalningen i flera mindre transaktioner och namnge dem på ett särskilt sätt. Vad ska jag göra?”

Som tidigare beskrivits förväntas varje anställd vara uppmärksam på alla former av brottsligt beteende mot Fortum, med särskild tonvikt på bedrägerier och penningtvättsförsök. I detta fall, om återbetalningen av betalningen skulle behandlas enligt e-postmeddelandet från motpartens representant, skulle Fortum potentiellt kunna bli inblandad i en penningtvättssituation. En sådan transaktion måste rapporteras till din chef och Group Compliance och avbrytas tills ärendet är utrett och löst.





5. Hur vi samverkar med världen

5:1 Vi skyddar Fortums rykte

Fortum erkänner varje individs rätt till yttrandefrihet. Fortums anställda har som individer rätt att delta i politiska processer i enlighet med nationell lagstiftning. Vi förväntar oss att våra medarbetare ska vara medvetna om att när de deltar som individer i politiska aktiviteter eller uttrycker åsikter

offentligt, ska de klargöra att de åsikter som uttrycks är personliga och inte representerar Fortum. När Fortums anställda gör offentliga uttalanden, till exempel i sociala medier, ska de alltid sträva efter att förbättra Fortums rykte och undvika åsikter eller uttalanden som kan skada det.

Som Fortums medarbetare ansvarar vi för våra ord och handlingar. Var och en av oss måste se till att inte skada företagets rykte.

5:2 Vi stöder samhällsnytta

Donationer och sponsring från Fortum måste vara i linje med strategiska teman i vårt koncerngemensamma CSR (Corporate Social Responsibility)-program. Allt stöd som överstiger 1 000 euro måste godkännas i förväg av styrgruppen för CSR-programmet. Endast styrelsen eller av dem bemyndigade ombud har mandat att besluta om donationer.

Fortum finansierar aldrig politiska ändamål, offentliga myndigheter, arbetsmarknadsorganisationer, tillsynsmyndigheter, kommuner, religiösa institutioner, radikala rörelser eller föreningar som använder olagliga metoder, är oetiska, eller någon verksamhet som äventyrar miljön eller hälsa och säkerhet.

”Mitt barns skola söker sponsorer till en klimatkonferens som de vill anordna. Kan jag flagga detta projekt till Fortum?”

Du kan föreslå projektet för CSR-styrgruppen för utvärdering, oavsett dess penningvärde. Du måste vara transparent med denna potentiella intressekonflikt när du fyller i ansökan.

5:3 Vi skyddar miljön i vår verksamhet

Fortum är starkt engagerade i miljövänlig affärspraxis och ansvarsfull användning av naturresurser. Vi beaktar våra energiprodukters livscykel och strävar efter att minska vår miljöpåverkan genom att tillämpa bästa praxis och använda den senaste tillgängliga tekniken.

Vi strävar efter att mildra klimatförändringarna och göra vårt bästa för att minska miljöproblem och -incidenter orsakade av vår verksamhet. Vi vill kontinuerligt förbättra vår miljöprestanda och samtidigt stödja utvecklingen av koldioxidsnåla samhällen, och vi kräver att våra leverantörer gör detsamma.





6. Rapportera problem

Vi är alla ansvariga för att följa juridiska lagkrav och vår Uppförandekod, och för att förebygga och rapportera eventuella överträdelser i tid med hjälp av de kanaler som tillhandahålls. Det är Fortums chefers skyldighet att se till att dessa kanaler är välkända för alla anställda.

När och hur man rapporterar

När du beslutar dig för att gå vidare med en viss händelse, söka råd eller rapportera en eventuell överträdelse kan det vara till hjälp att svara på följande frågor i listan nedan. Dessa tre frågor är inte omfattande, utan syftar till att ge allmän vägledning.

1. Strider beteendet mot några lagar, Fortums Uppförandekod eller Fortumkoncernens värderingar?
2. Kan handlingen uppfattas negativt av andra, till exempel av kollegor, kunder eller media?
3. Kan handlingen eller beteendet påverka Fortums image negativt?

Rapporteringskanaler



Om svaret på någon av ovanstående frågor är ja, eller om du har en fråga eller känner oro om vad som anses lämpligt beteende, eller om du misstänker att Uppförandekoden överträds, kontakta någon av följande:

- Din chef
- Fortums People Function
- Group Compliance Officer
- Företagsledning
- Vår anonyma SpeakUp-kanal

Utöver de interna rapporteringskanalerna finns Fortums externt hanterade SpeakUp-kanal tillgänglig för Fortums medarbetare som föredrar att uttrycka sina farhågor anonymt.

Externa och interna intressenter kan rapportera problem till företagsledningen eller via SpeakUp-kanalen som möjliggör anonym rapportering. Eftersom vi tror på öppenhet rekommenderar vi att du rapporterar eventuella problem med ditt riktiga namn även via SpeakUp.

Oavsett vilken kanal du använder är det viktigt att:

1. Reagera när du bevittnar något potentiellt oetiskt, och
2. Rapportera eller säg till

Alla efterlevnadsproblem som tas upp på Fortum granskas enligt etablerade interna processer.

Vad händer när du rapporterar?

Fortum hanterar alla rapporter med högsta integritet.

Group Compliance Officer bedömer ärendet och utser en utredningsgrupp för att hantera dina problem på ett förtroendefullt sätt. Du får också en bekräftelse när Group Compliance har fått din anmälan.

För alla ärenden som behöver utredas efter den inledande bedömningen skriver Group Compliance en utredningsrapport, inklusive resultat, rekommendationer och eventuella korrigerande åtgärder.

Om rapporten innehåller personligt känslig information skickas den som en skyddad fil till den berörda ledningen som ansvarar för genomförandet av rekommendationerna och åtgärderna.

Du får återkoppling från Group Compliance, beroende på ärendets karaktär. Om ärendet inte handlar om dig personligen är det viktigt att förstå att Fortum är begränsat i vad som kan rapporteras tillbaka till dig när det gäller resultatet av utredningen, på grund av sekretess och reglerna för börsnoterade företag.

Group Compliance Officer rapporterar regelbundet till Fortums Audit and Risk Committee (ARC) om incidenter med misstänkt försummelse relaterad till etiska affärsmetoder. Group Compliance Officer har en parallell oberoende rapporteringslinje till ARC:s ordförande för att under alla omständigheter säkerställa ett neutralt och objektivt tillvägagångssätt.

Visselblåsar skydd

Anmälan av misstänkta överträdelser av Uppförandekoden får inga negativa arbetsrelaterade

Vid utredningen av efterlevnadsproblem säkerställer Fortum sekretess för alla inblandade parter. Vi vidtar inte disciplinära åtgärder mot personen som anklagas för dåligt uppförande eller för att inte följa koden förrän utredningen är färdig. Lämpliga disciplinära åtgärder vidtas mot de som funnits bryta mot Uppförandekoden.

konsekvenser för den som anmäler. Om en person anmäler överträdelser i god tro, vidtar Fortum inga motåtgärder mot personen, även om betänkligheter eller anklagelser senare visar sig sakna grund. Anmälarens identitet kommer alltid att skyddas.

Fortum tolererar inte någon form av vedergällning mot någon som anmäler överträdelser eller möjliga överträdelser. Anställda som vägrar att delta i överträdelser kommer också att skyddas från repressalier. Att anmäla en överträdelse som man vet är falsk utgör emellertid ett missbruk av våra rapporteringskanaler och kan också få konsekvenser.

Vi måste alla göra allt vi kan för att behandla varandra med respekt, göra affärer på ett ansvarsfullt sätt och samarbeta med övriga världen på ett föredömligt sätt. Det krävs ett samarbete mellan alla på Fortum och involverade parter för att fortsätta att främja en kultur av öppenhet och förtroende, där alla känner sig bekväma med att ta upp frågor och orosmoment relaterade till vår Uppförandekod.