

Höganäs 

Höganäs Uppförandekod

Höganäs

PRESENTATION AV HÖGANÄS UPPFÖRANDEKOD

1.1 Vision och värderingar	5
1.2 Omfattning och syfte	6
1.3 För vem gäller koden?	6
1.4 Krav på leverantörer	6
1.5 Åtagande för internationella standarder	9
1.6 Granskning och utbildning	10
1.7 Överträdelser	10
1.7.1 Höganäs SpeakUp-linje	12
1.7.2 Frågor	12

HÄLSOSAMMA ARBETSPLATSER

2.1 Inga trakasserier	15
2.2 Mångfald, jämlikhet och icke-diskriminering	15
2.3 Säkerhet, arbetsmiljö och hälsa	16
2.4 Användning av alkohol och andra droger	16
2.5 Anställningsförhållanden och arbetsvillkor	18
2.6 Föreningsfrihet och kollektivavtal	18
2.7 Barnarbete, tvångsarbete och unga medarbetare	19
2.8 Integritet	19

uppförandekod

GODA EKOSYSTEM 21

3.1 Ansvar	22
----------------------	----

AFFÄRSETIK

4.1 Antikorruption	25
4.2 Intressekonflikter	26
4.3 Konkurrenslagstiftning	27
4.4 Politiska bidrag	29
4.5 Ekonomisk integritet	30
4.6 Konfidentiell information	30
4.7 IT-säkerhet	31

REFERENSER 32

Presentation av Höganäs uppförandekod



1.1 Vision och värderingar

På Höganäs tror vi på metallpulverlösningar och de positiva bidrag de kan ge till ett samhälle som behöver mer hållbara sätt att leva. Vår vision – att inspirera industrin att göra mer med mindre – återspeglar Höganäs djupgående engagemang för hållbarhet. Vi vill vara en förebild inom stålindustrin.

På Höganäs tror vi också på individens förmåga. Vi tror att varje medarbetare kan och vill förbättra vårt företag – som arbetsplats, som leverantör och som affärspartner. Alla som jobbar på Höganäs föregår med gott exempel.

More Höganäs, vår ledningsfilosofi, beskriver det här mer ingående: vår vision, våra värderingar, principerna för hur vi leder och hur vi arbetar, och vårt engagemang för hållbarhet.

Uppförandekoden tillför fler perspektiv till More Höganäs genom att den beskriver och förtydligar hur vi ser på hälsosamma arbetsplatser, goda ekosystem och affärsetik. Uppförandekoden är ett viktigt steg för att bli det transparenta, tillförlitliga och pålitliga företag som Höganäs strävar efter att vara.

1.2 Omfattning och syfte

Höganäs uppförandekod har flera syften. Internt klargör den var Höganäs står i viktiga frågor som affärsetik och anställningsvillkor, och fungerar som riktlinje i vårt dagliga arbete. Externt är koden en deklaration av våra värderingar och var Höganäs står i förhållande till våra kunder och andra affärspartner, både framtida och nuvarande.

Vi följer lagar och regleringar, och vi strävar efter att överträffa dessa krav när det är möjligt. Vi tillämpar koden när våra interna krav är striktare än lagkraven. Koden avser inte att reglera varje tänkbar situation som kan uppstå. Istället ger den oss ett ramverk för etiskt uppträdande, både på arbetsplatsen och i den omgivande världen, vilket hjälper oss att bygga tillitsfulla relationer.

1.3 För vem gäller koden?

Koden gäller alla som jobbar på Höganäs – oavsett position eller roll, och även personer med förhållanden som liknar en anställning på Höganäs. Medarbetare, ledning och ledamöter i bolagsstyrelsen måste läsa och förstå koden och följa dess principer.

Chefer anger tonen och måste föregå med gott exempel. De ansvarar för att bidra till en kultur där alla förstår att affärsresultat aldrig ursäktar att man offrar det åtagande vi gjort med denna uppförandekod. De måste också uppmuntra att den följs.

Medarbetare eller chef, du är alltid välkommen att be om vägledning eller utbildning om du har frågor om innehållet. Läs mer i avsnitt 1.6.2.

1.4 Krav på leverantörer

Höganäs har höga förväntningar på våra leverantörer vad gäller arbetsvillkor, miljöstandarder och affärsetik. De måste skriva under och följa Höganäs uppförandekod för leverantörer som en del av vårt affärsavtal. Leverantörerna måste i sin tur försäkra att deras

Följa

Lokala och internationella lagar och förordningar

Skydda

Konfidentiell och personlig information. Skydda företagets integritet och tillgångar

Göra det som är rätt

Undvika

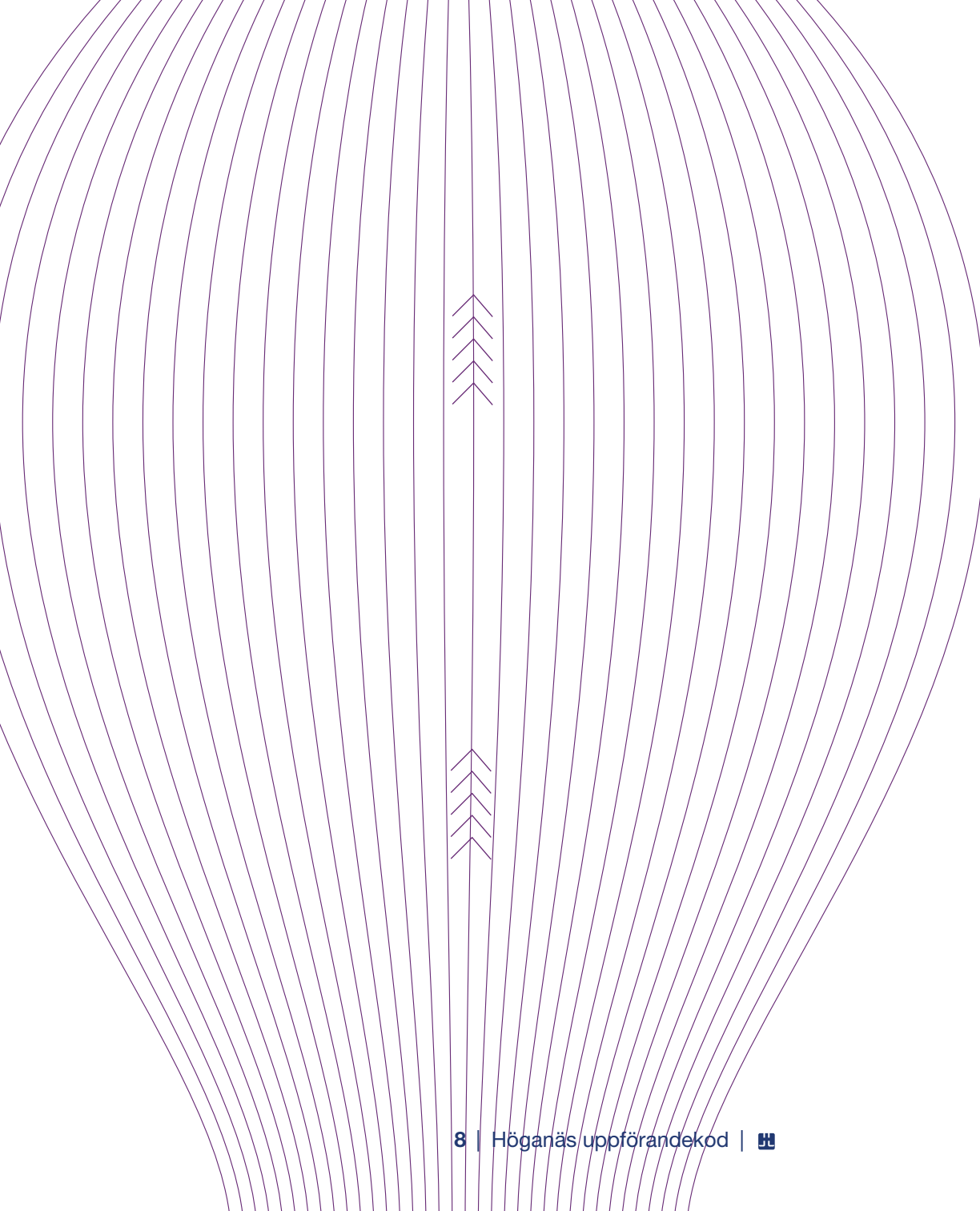
Intressekonflikter, oriktiga betalningar och korruption.

Bidra

Till hållbar utveckling och hälsa och säkerhet.

Respektera

Mänskliga rättigheter och jämställdhet.



samarbetspartner följer samma principer. Höganäs utvärderar nuvarande och potentiella leverantörer och underleverantörer baserat på hur väl de uppfyller leverantörskoden.

1.5 Åtagande för internationella standarder

Förutom att återspegla Höganäs kärnvärden uttrycker uppförandekoden också Höganäs ambition att leva upp till internationellt överenskomna standarder. Några av de viktigaste principerna som Höganäs åtar sig att följa för finns beskrivna i:

- Förenta Nationernas allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna
- Internationella arbetsorganisationens deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, och
- Förenta Nationernas vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.

Höganäs strävar också efter att uppfylla FNs Agenda 2030 med globala mål för hållbar utveckling.

FN:s Global Compact

Höganäs är företagsmedlem i FN:s Global Compact, världens största globala företagsinitiativ för hållbarhet. Det betyder att vi åtar oss att aktivt stödja etableringen av FN:s grundläggande principer för mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljömässig hållbarhet och antikorrupktion.

Vi strävar efter att göra principerna till en del av vår strategi och dagliga verksamhet. Vi rapporterar våra framsteg till Global Compact Office varje år. Du kan läsa mer om FN:s Global Compact här: <https://www.unglobalcompact.org/>.

1.6 Granskning och utbildning

Det är viktigt att uppförandekoden förblir relevant. För att uppnå det får alla som jobbar på Höganäs lämplig utbildning och en möjlighet att ge feedback på innehållet. Koderna måste granskas regelbundet.

Varje år gör Höganäs riskbedömningar i enlighet med de rutiner som beskrivs i Höganäs styrdokument. Risker utvärderas årligen, inklusive operativa risker liksom interna och externa risker.

Efter riskbedömningen utvärderar ett särskilt team koden mot bakgrund av resultaten. Om den behöver uppdateras föreslår teamet lämpliga åtgärder, inklusive att uppdatera kodens innehåll och anpassa utbildningsprogrammet. Utbildningsprocessen drivs och koordineras av den globala HR-funktionen.

Chefer ansvarar för att deras team får lämplig utbildning och förstår koden.

1.7 Överträdelser

Överträdelser av uppförandekoden tolereras inte. De kan påverka och allvarligt skada Höganäs anseende och i slutändan leda till att vi förlorar vår marknadsposition. Överträdelser av koden kan leda till uppsägning av anställning eller, om det gäller en leverantör eller underleverantör, till att samarbetet med Höganäs avslutas.

Höganäs jobbar hårt på att åstadkomma en säker och hälsosam arbetsmiljö. Vi uppmanar till ärlighet och öppenhet i alla våra verksamheter. Alla medarbetare förväntas rapportera varje beteende som i god tro misstänks vara en överträdelse av koden eller lagen. Genom att rapportera eventuella överträdelser handlar vi i kodens anda och hjälper till att skydda verksamheten och vårt rykte.

Det är inte så lätt att rapportera en misstänkt överträdelse, men alla måste våga påtala problem utan att vara rädd för konsekvenser. Oftast är det bäst att prata med din närmaste chef om saken.

Om du tror att det har skett en överträdelse av uppförandekoden:

1 Prata med din chef, eller din chefs chef.

eller Om du inte är bekväm med det...

2 Prata med din HR-avdelning eller Corporate Legal, vår juridiska avdelning.

eller Om du inte är bekväm med det och du tror att det har skett ett allvarligt brott mot vår uppförandekod...

3 Rapportera dina misstankar och inled en virtuell kommunikation via Höganäs SpeakUp-linje, som är öppen dygnet runt. SpeakUp-linjen med riktlinjer finns på intranätet under "Mina system" på startsidan.

Beroende på sakens natur kan du också, när som helst, rapportera händelsen till en högre chef eller till HR. Du kan även vända dig till vår juridiska avdelning, Corporate Legal.

Alla Höganäs chefer förväntas understryka värdet av att omgående rapportera eventuella överträdelser och främja en miljö av öppen rapportering. Höganäs tolererar inga repressalier mot medarbetare som i god tro påtalar en möjlig överträdelse. Höganäs garanterar att alla rapporter och klagomål behandlas med yttersta diskretion och respekt för din integritet och trygghet.

1.7.1 Höganäs integritetslinje

Höganäs förstår att det kan finnas situationer där du inte är bekväm med att prata med din närmaste chef, eller ens med någon på företaget. Därför erbjuder Höganäs ett alternativ där du kan berätta och vara anonym: en SpeakUp-linje.

Höganäs SpeakUp-linje är en världstäckande, interaktiv röstbrevlåda och webbaserat rapportsystem som är öppet dygnet runt. Linjen sköts av en extern leverantör. Här kan alla medarbetare rapportera misstänkta försummelse anonymt, på sitt eget språk, och starta ett virtuellt kommunikationsutbyte som garanterar personlig integritet och anonymitet. SpeakUp-linje med riktlinjer hittar du på Höganäs intranät, under toppmenyn "Mina system".

Alla ärenden hanteras enligt procedurer som uppfyller EU-lagstiftning och internationella standarder för datasäkerhet och individens skydd.

1.7.2 Frågor

Förr eller senare kommer du antagligen att ha frågor om vår uppförandekod eller hur den bör tillämpas. Om du är osäker, fråga! Alla frågor är välkomna.

I första hand ska du rikta dina frågor till din närmaste chef. Om dina frågor förblir obesvarade, eller om du vill kontakta någon annan än din närmaste chef, är du välkommen att mejla dina frågor till code@hoganas.com.

Tveka inte att be om råd. Om du är osäker på ett beteende eller ett beslut, fråga dig:

1. Är det lagligt? 

2. Är jag bekväm med det? 

3. Hur skulle det se ut om det rapporterades i media? 



Hälsosamma arbetsplatser

Höganäs åtar sig att erbjuda säkra och hälsosamma arbetsförhållanden för alla medarbetare, där respekten för mänskliga rättigheter, rättvis behandling och rimliga arbetsvillkor är grundläggande.

2.1 Inga trakasserier

Vi tolererar inga former av kränkande beteenden, mobbning eller trakasserier i arbetet, varken fysiska, sexuella eller psykologiska. Det är varje persons ansvar att uppträda respektfullt och bidra till en inkluderande arbetsmiljö.

2.2 Mångfald, jämlikhet och icke-diskriminering

Alla som jobbar på Höganäs ska behandlas jämlikt, rättvist och med respekt. Vi måste erbjuda jämlika anställningsmöjligheter utan hänsyn till etniskt eller nationellt ursprung, hudfärg, kön, ålder, funktionsnedsättningar, religion, kast, sexuell läggning, familjestatus, politisk ideologi eller andra egenskaper, som inte rör arbetet. Jämlikhet och mångfald på arbetsplatsen och i rekryteringen är lika viktiga som önskvärda.



2.3 Säkerhet, arbetsmiljö och hälsa

Höganäs erbjuder företagshälsovård till alla medarbetare, ordnar hälsofrämjande aktiviteter och uppmuntrar till en sund balans mellan jobb och fritid. Höganäs kompromissar inte med säkerheten. Vi tar alla ansvar för vår egen och andras säkerhet genom att följa Höganäs policyer och riktlinjer för hälsa och säkerhet. Vi ingriper om andra är i fara eller bryter mot säkerhetsbestämmelserna.

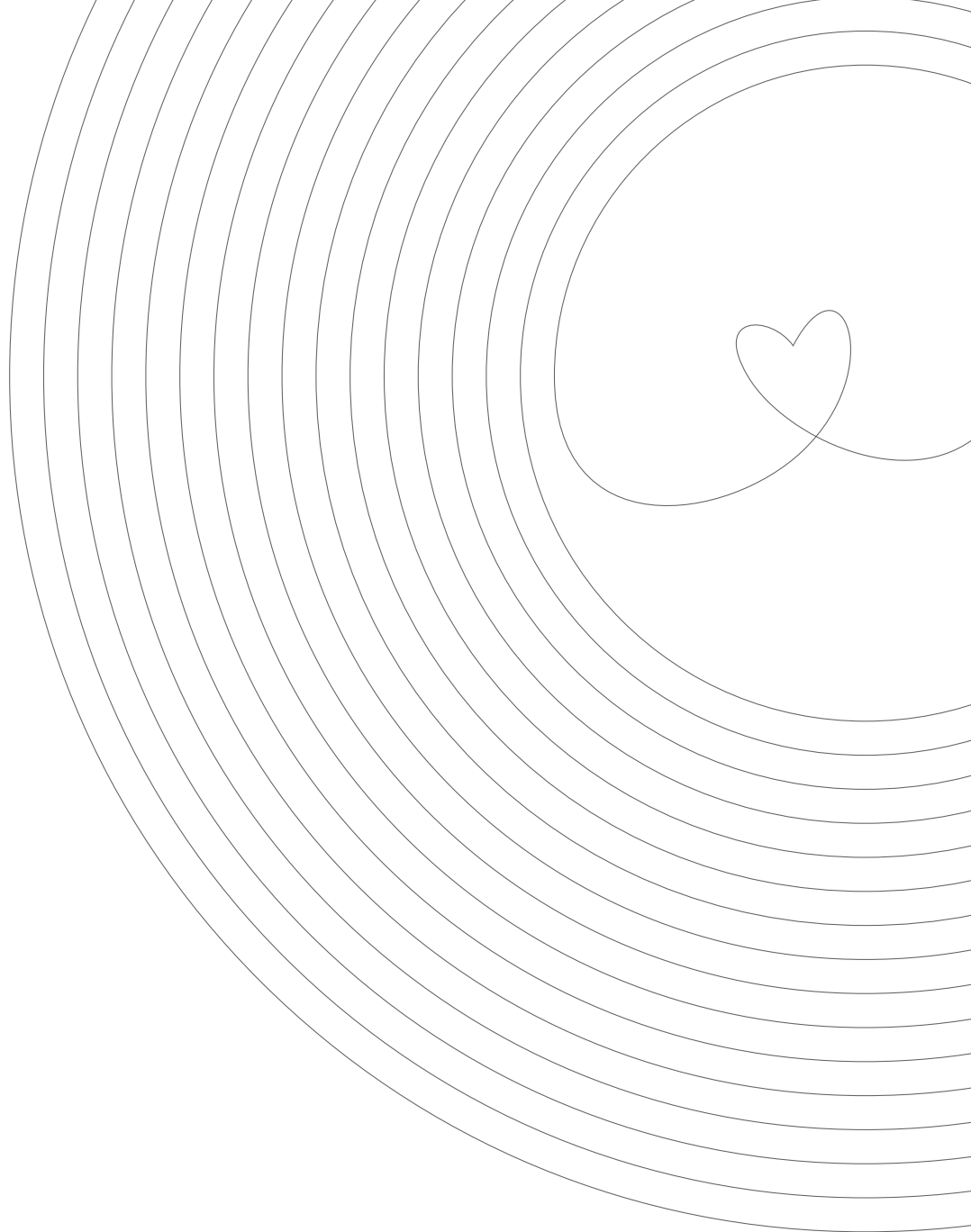
I vår strävan att eliminera arbetsrelaterade olyckor, skador och sjukdomar, jobbar vi aktivt med förebyggande åtgärder och rapporterar alla incidenter. Vi inför system och arbetssätt för att upptäcka, undvika, reagera på och hantera potentiella yrkesrisker mot välmående och säkerhet för alla som jobbar på Höganäs.

Där risker på arbetsplatsen inte helt kan undvikas, ordnar Höganäs lämplig personlig skyddsutrustning (PPE) utöver regelbundna säkerhetsutbildningar. Kraven på hälsa och säkerhet enligt lokala föreskrifter måste respekteras och följas i alla lägen.

2.4 Användning av alkohol och andra droger

Höganäs är en nykter arbetsplats. Ingen som arbetar på Höganäs kan vara påverkad av alkohol eller andra droger under arbetet. Om lokala sedvänjor eller speciella tillfällen gör det passande att konsumera alkohol, får det aldrig ske i samband med aktiviteter som inte passar ihop med alkohol, som att köra maskiner eller fatta affärsbeslut.

Höganäs uppmuntrar inte till konsumtion av alkohol vid några företagsevenemang, interna eller externa. Det är upp till varje person att avstå från alkohol.



2.5 Anställningsförhållanden och arbetsvillkor

Allt arbete som utförs måste ske på grundval av erkända anställningsvillkor upprättade enligt nationell lag och Höganäs anställningsstandarder. Alla som arbetar på Höganäs har rätt till ett skrivet avtal på ett språk som han eller hon behärskar.

Höganäs måste följa alla lagliga och kontraktsmässiga krav kring löner och förmåner. Alla som jobbar på Höganäs ska ha rimliga minimilöner och andra arbetsvillkor. Antalet arbetstimmar per vecka måste följa internationell lag, ILO-konventioner eller kollektivavtal, vilket som ger det bästa skyddet för medarbetaren. I länder där socialförsäkringssystemet inte räcker till, ska Höganäs erbjuda alternativa försäkringar för medarbetare, inklusive sjukförsäkring och pensionsförsäkring.

2.6 Föreningsfrihet och kollektivavtal

På Höganäs har alla medarbetare, utan undantag eller åtskillnad och utan rädsla för repressalier, rätt att gå med i eller bilda en fackförening, eller avstå från att gå med, och att förhandla kollektivt. Där föreningsfriheten eller rätten till kollektiva förhandlingar inskränks av lokal lag, strävar Höganäs efter att säkerställa utvecklingen av alternativa vägar för oberoende och fria föreningar och förhandlingar.

2.7 Barnarbete, tvångsarbete och unga medarbetare

Höganäs tolererar aldrig barnarbete eller någon form av påtvingat eller på annat sätt olagligt arbete. Lägsta ålder för anställning är den ålder då den obligatoriska skolan avslutas. Alla lagstadgade begränsningar för anställning av personer under 18 års ålder ska följas, och dessa personer ska skyddas från allt slags arbete, som kan hämma deras utveckling eller medföra fysisk skada.

2.8 Integritet

Höganäs respekterar medarbetarnas integritet och privatliv. För att uppfylla våra plikter som arbetsgivare och främja legitima affärsintressen behöver Höganäs hantera medarbetarnas personuppgifter. Vid hanteringen av personuppgifter följer Höganäs tillämplig lagstiftning om dataskydd.

Höganäs samlar in endast de personuppgifter, som behövs och är relevanta för legitima syften, och behåller aldrig uppgifterna längre än vad som tillåts av tillämpliga lagar, förordningar, praxis eller myndighetsbeslut.

Goda ekosystem



Höganäs mål att bidra till en långsiktigt hållbar utveckling omfattar ett metodiskt arbete för att minimera vår miljöpåverkan och skydda miljön.

För att effektivt kunna främja hållbarhet måste vi vara medvetna om vår möjliga påverkan på ekosystemen. Det innebär att vi aktivt övervakar utvecklingen av regler och förordningar liksom även av ny teknik, och att vi ändrar våra rutiner och metoder när villkoren förändras. Vi strävar efter hög effektivitet i användningen av energi och naturresurser, vi främjar system för återanvändning och återvinning av material, och vi arbetar för att förhindra och minimera utsläpp och föroreningar.

Vi följer alltid de miljökrav som sätts upp av tillämpliga förordningar som ett minimum, och vi kräver detsamma av alla som förknippas med Höganäs.

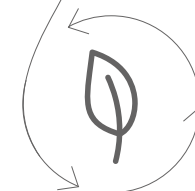
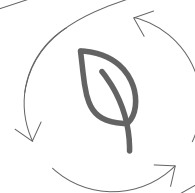
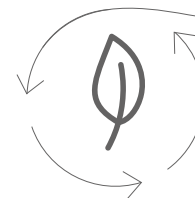
3.1 Ansvar

Höganäs följer upp och rapporterar sitt miljöarbete för att försäkra att vi lever upp till de mål vi har satt upp.

Höganäs följer en försiktighetsprincip när det gäller miljöutmaningar. Tekniska förbättringar, investeringar, utbildning och arbetssätt utvärderas kontinuerligt och förbättras för att minska energiförbrukning, ersätta fossila bränslen och kol med alternativa källor, och undvika farligt avfall och utsläpp i alla verksamheter.

Vi välkomnar medarbetarinitiativ som hjälper oss att uppfylla målet att bevara goda ekosystem överallt där Höganäs är verksamt. För ytterligare vägledning inom miljö- och energifrågor, se Höganäs miljö- och energipolicy.

Vi strävar efter hög effektivitet i användningen av energi och naturresurser, vi främjar system för återanvändning och återvinning av material, och vi arbetar för att förhindra och minimera utsläpp och föroreningar.



Affärsetik

På Höganäs är vi stolta över att bedriva verksamhet som en ansvarstagande medlem i de samhällen där vi verkar. Ärlighet och integritet i alla affärssammanhang är centrala för vårt åtagande för en hållbar utveckling. Vi ska växa enbart med hjälp av schysta affärsmetoder.

Vi strävar efter att etablera tydliga riktlinjer och processer som stöd för den dagliga verksamheten. Var och en av oss har ett ansvar att följa alla tillämpliga lagar och förordningar och att ta aktiv del i att förhindra oetiska affärsmetoder, vilket innefattar att be om råd om man är osäker.

4.1 Antikorrupktion

Höganäs har antagit en nolltolerans mot alla former av korrupktion. Vi använder på inget sätt illegala, orättvisa eller oetiska metoder för att uppnå eller behålla en affärsfördel.

Vad det innebär för vårt dagliga arbete kan vara svårt att veta. Saken kompliceras också av att våra handlingar kan vara föremål för flera olika lagar, eftersom Höganäs verkar på en global marknad. Därför ger Höganäs tydlig och praktisk vägledning på det här området i Höganäs antikorrupktionspolicy, som är en del av uppförandekoden.



Alla Höganäs medarbetare, och varje person som agerar på uppdrag av Höganäs, måste förstå och följa principerna, som beskrivs i anti-korruptionspolicyn. Samma sak gäller alla underleverantörer och leverantörer, vilket framgår av uppförandekoden. Medarbetare i berörda positioner är skyldiga att delta i det obligatoriska utbildningsprogrammet om antikorruption.

Anklagelser om korruption kan få allvarliga följder, både straffrättsligt och civilrättsligt, för Höganäs som företag och för enskilda medarbetare. Om du inte hittar den vägledning du behöver i antikorruptionspolicyn, vänd dig till din närmaste chef för råd. Om du behöver ytterligare stöd är du alltid välkommen att kontakta Corporate Legal, vår juridiska avdelning, på code@hoganas.com. Ingen fråga är för stor eller för liten.

4.2 Intressekonflikter

En intressekonflikt uppstår när någons privata intressen, eller en familjemedlems eller väns, kommer i konflikt med Höganäs intressen. Sådana konflikter medför en risk att någon inte handlar i Höganäs bästa intresse och kan i slutändan leda till handlingar som ses som korrupta eller oetiska. När vi agerar på uppdrag av Höganäs måste vi därför undvika situationer där våra personliga överväganden eller relationer påverkar, eller kan tyckas påverka, våra affärsmetoder.

Det är viktigt att vara proaktiv och inte hamna i situationer där våra personliga intressen krockar med Höganäs. För det fall en sådan situation skulle uppstå, måste du genast rapportera till din närmaste chef för att hitta en bra lösning.

För ytterligare vägledning i frågor om antikorruption och förhindrande av mutor, se Höganäs antikorruptionspolicy.



Det finns flera situationer som kan leda till intressekonflikter. Här är några att vara uppmärksam på:

- **Rekrytering:** Rekrytering av släktingar och nära bekanta kan orsaka intressekonflikt. Vi ska därför inte delta i, eller tyckas delta i eller utöva inflytande på, något beslut som skulle kunna sätta vårt intresse i konflikt med Höganäs.
- **Rapportering:** Familjemedlemmar, nära släktingar och nära vänner bör inte arbeta i samma direkta eller indirekta rapporteringsstruktur.
- **Affärsbeslut:** Vi får inte använda vår position inom Höganäs för att gynna släktingar eller närstående, eller för personlig nytta. Alla affärer, som försäljning, investeringar och upphandlingar måste vara transparenta och sakna band till familj, relationer eller vänner.

4.3 Konkurrenslagstiftning

Höganäs tror på rättvis och fri konkurrens och fria marknader. För att uppnå det, måste alla Höganäs medarbetare och alla som agerar på uppdrag av Höganäs hålla sig informerad om, och strikt följa, de förordningar som berör konkurrens. Höganäs deltar aldrig i karteller eller andra olagliga samarbeten med konkurrenter, som att enas om prissättning med konkurrenter eller dela upp marknader eller kunder mellan konkurrenter.

Vi strävar efter att etablera tydliga riktlinjer och processer som stöd för vår dagliga verksamhet.

I vår manual för efterlevnad av konkurrenslagstiftning finns mer vägledning på området, inklusive en handlingsplan för gryningsråder. Medarbetare i berörda positioner är skyldiga att delta i det obligatoriska utbildningsprogrammet.

Vi förväntar oss att du...

- förstår hur konkurrenslagstiftningen fungerar och att du kan identifiera potentiella problem.
- är vaksam i affärsutbyten med tredje part, och
- noga väljer dina ord i all affärskommunikation.

Det finns strikta konkurrensrättsliga bestämmelser där möten mellan konkurrenter resulterar i lagbrott. Då vet du att:

- varje avtal mellan konkurrenter som påverkar pris eller marknadsandelar är olagliga,
- det är oacceptabelt att dela känslig affärsinformation med konkurrenter, och
- att företagets jurister alltid ska rådfrågas före interaktion med en konkurrent.

4.4 Politiska bidrag

Höganäs är partipolitiskt neutralt. Företag i Höganäskoncernen får inte ge finansiellt stöd till politiska partier eller politiker, eller delta i politiska aktiviteter. Dock är Höganäs medarbetare fria att ge egna politiska bidrag eller på andra sätt personligen engagera sig i politiska aktiviteter.

Höganäs vill spela en aktiv roll i de samhällen där vi verkar. Därför uppmuntras medarbetare och regionala chefer att föreslå samhällsengagerade projekt som Höganäs kan stödja.

4.5 Ekonomisk integritet

Alla finansiella transaktioner inom Höganäskoncernen rapporteras i enlighet med god redovisningssed, och en sann och rättvis bild av de finansiella rapporterna vilar på tillämpningen av IFRS redovisningsprinciper. Ett Höganäs-företags affärstransaktioner ska tydligt redovisas i räkenskaperna. Gränsöverskridande transaktioner inom Höganäskoncernen vilar på armlängdsprincipen enligt OECD:s riktlinjer för prissättning av överföringar.

Höganäs finansiella integritet vilar på Höganäs interna kontrollstruktur över bokslutet ("HICS") och baseras på COSO-ramverket. Revisionsutskottet övervakar regelbundet riskbedömningen och slutsatserna från den årliga självbedömningen av kontrolleffektiviteten. På så sätt försäkras och upprätthåller Höganäs sin finansiella integritet och parerar den inneboende risken för bedrägerier.

4.6 Konfidentiell information

Konfidentiell information, som Höganäs immateriella rättigheter, kunskapen hos Höganäs medarbetare om produktionsprocesser, patent, konstruktioner, upphovsrätter och varumärken måste skyddas och användas på ett säkert och lämpligt sätt.

För att skydda Höganäs konfidentiella och patentskyddade information delar vi den med personer utanför organisationen enbart med ett godkänt sekretessavtal på plats. All information som erhålls i jobbet ska betraktas som konfidentiell så länge den inte är allmänt tillgänglig.

Exempel på konfidentiell information omfattar Höganäs finansiella och kommersiella förhållanden, innovationer, strategier, information om kunder och leverantörer, våra produktionsprocesser, IT-lösningar, data (inklusive medarbetaruppgifter) och annan information som berör Höganäs verksamhet. I kommunikationspolicyn listas de delar av Höganäs verksamhet som anses känsliga och konfidentiella. Här finns även ytterligare vägledning om hur man ska hantera känslig information.

4.7 IT-säkerhet

Vi har tillgång till en lång rad värdefulla redskap som hjälper oss att göra vårt jobb. Här ingår datorutrustning, mobila enheter, kommunikationsplattformar och mjukvara. Vi vidtar alla rimliga åtgärder för att behandla redskapen försiktigt, skydda våra datasystem och se till att våra lösenord är säkra och uppdaterade. Det är avgörande för att skydda Höganäs konfidentiella information. Vi följer tillgängliga procedurer för IT-säkerhet i alla lägen så som de beskrivs i koncerndirektivet om acceptabel IT-användning (Acceptable IT use) och koncerndirektivet om mobiltelefon och portabel data (Mobile phone and data on the move).

Referenser

- **Anti-korruptionspolicy:** www.hoganas.com/policies
- **Deklarationen om mänskliga rättigheter:** www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/eng.pdf
- **ILO:s deklARATION om grundläggande principer och arbetsrätt med uppföljningar:** www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm
- **Interna kontrollstandarder (HICS):** Pulse
- **Kommunikationspolicy:** Höganäs ledningssystem
- **Koncerndirektiv för acceptabel IT-användning:** Höganäs ledningssystem
- **Koncerndirektiv för arbetsmiljö, hälsa och säkerhet:** Höganäs ledningssystem
- **Koncerndirektiv för mobiltelefon och portabel data:** Höganäs ledningssystem
- **Manual för efterlevnad av konkurrenslagstiftning:** Höganäs ledningssystem
- **Miljö- och klimatpolicy:** www.hoganas.com/policies
- **More Höganäs:** Höganäs ledningssystem
- **Policy för arbetsmiljö och hälsa:** Höganäs ledningssystem
- **Uppförandekod för leverantörer och underleverantörer:** www.hoganas.com/policies
- **Vägledande principer för affärer och mänskliga rättigheter:** www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

Det här är ditt exemplar av vår uppförandekod.