

Höganäs Verhaltenskodex

—

Dies ist Ihre Ausfertigung unseres Verhaltenskodex

Höganäs 



Der Höganäs Verhaltenskodex

Einführung in den Höganäs

Verhaltenskodex 3

1.1 Vision & Werte 3

1.2 Geltungsbereich & Zweck 3

1.3 Für wen gilt der Kodex? 3

1.4 Anforderungen an Zulieferer 3

1.5 Einhaltung der internationalen Normen 3

1.6 Überprüfung & Schulung 4

1.7 Verstöße 4

1.7.1 Nulltoleranz 4

1.7.2 Compliance-Bedenken melden 4

1.7.3 Das Hinweisgebersystem von Höganäs 4

1.7.4 Fragen 4

Gesundheit am Arbeitsplatz 5

2.1 Keine Belästigung 5

2.2 Vielfalt, Gleichstellung und
Diskriminierungsverbot 5

2.3 Sicherheit und
Gesundheit am Arbeitsplatz 5

2.4 Konsum von Alkohol und
anderen Drogen 5

2.5 Anstellungsverhältnis und
Arbeitsbedingungen 5

2.6 Versammlungsfreiheit und
Tarifverhandlungen 5

2.7 Kinderarbeit, Zwangsarbeit und
minderjährige Mitarbeiter 6

2.8 Datenschutz 6

Gesunde Ökosysteme 6

3.1 Rechenschaftspflicht 6

Geschäftsethik 6

4.1 Antikorruption 6

4.2 Einhaltung von Handelsvorschriften 7

4.3 Interessenkonflikte 7

4.4 Einhaltung von kartellrechtlichen
Vorschriften – Fairer Wettbewerb 8

4.5 Politische Zuwendungen 8

4.6 Finanzielle Integrität 8

4.7 Vertrauliche Informationen 8

4.8 IT-Sicherheit 8

Verzeichnis der Referenztexte 9



Einführung in den Höganäs Verhaltenskodex

1.1 Vision & Werte

In der Welt der Metallpulver ist Höganäs eines der marktführenden Unternehmen, das immer an der Spitze der Innovation steht. Metallpulver sind Teil unseres Alltags – und wir sehen ständig neue Entwicklungsfelder. Unser Ziel ist es, die Transformation voranzutreiben, um die Bedürfnisse von morgen besser zu erfüllen und auf globaler Ebene der bevorzugte Lieferant von nachhaltigem Metallpulver zu werden.

Wir wollen in der Stahlindustrie ein Vorbild sein und beim Thema Nachhaltigkeit die Führungsrolle übernehmen. Wir vertrauen auf die Leistungsbereitschaft eines jeden Einzelnen und sind davon überzeugt, dass jeder Mitarbeiter unser Unternehmen als Arbeitgeber, Lieferant und Geschäftspartner verbessern kann und möchte. Wer bei Höganäs arbeitet, geht mit gutem Beispiel voran. Der Verhaltenskodex beschreibt und definiert unseren Umgang mit den Themen gesunder Arbeitsplatz, gesundes Ökosystem und Geschäftsethik. Der Kodex enthält die Leitprinzipien, wie wir als Einzelpersonen und als Organisation handeln, um das transparente, vertrauenswürdige und zuverlässige Unternehmen zu erhalten, das Höganäs sein möchte.

1.2 Geltungsbereich & Zweck

Der Höganäs Verhaltenskodex verfolgt mehrere Ziele. Intern verdeutlicht er den Standpunkt von Höganäs zu wichtigen

Aspekten, wie Geschäftsethik und Arbeitsbedingungen, und dient als Leitfaden für unsere tägliche Arbeit. Nach außen verdeutlicht der Kodex unsere Werte und macht klar, wo Höganäs mit Blick auf unsere Beziehungen zu Kunden und anderen Geschäftspartnern steht – heute und in Zukunft. Wir befolgen Gesetze und Vorschriften und streben danach, die darin formulierten Anforderungen – wo es möglich ist – zu übertreffen. Unser Kodex kommt immer dort zur Anwendung, wo unsere internen Vorgaben strenger sind als die gesetzlichen Vorgaben. Der Kodex hat nicht zum Zweck, jedes nur denkbare Szenario zu regeln. Vielmehr formuliert er die Rahmenbedingungen für ein ethisches Geschäftsgebahren, das uns beim Aufbau von vertrauensvollen Beziehungen hilft – sowohl im Unternehmen als auch außerhalb.

1.3 Für wen gilt der Kodex?

Der Kodex gilt für alle, die bei Höganäs arbeiten – unabhängig von der Position und Rolle und einschließlich der Personen, die unter beschäftigungsähnlichen Bedingungen für Höganäs tätig sind. Die Mitarbeiter, das Management und die Vorstandsmitglieder müssen den Kodex lesen und verstehen und seine Prinzipien einhalten. **Manager sind tonangebend und müssen mit gutem Beispiel vorangehen.** Es liegt in ihrer Verantwortung, zu einer Unternehmenskultur beizutragen, in der für jeden klar ist, dass Geschäftsergebnisse niemals eine Verletzung unseres Verhaltenskodex rechtfertigen. Sie müssen darüber hinaus die Einhaltung des Kodex unterstützen. Mitarbeiter oder Manager dürfen bei Fragen zum Inhalt jederzeit beraten oder schulen lassen. Näheres hierzu finden Sie in Abschnitt 1.6.

1.4 Anforderungen an Zulieferer

Höganäs stellt hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, Umweltstandards und Geschäftsethik hohe Ansprüche an seine Zulieferer. Sie verpflichten sich im Rahmen unserer Geschäftsvereinbarung zur Einhaltung der hohen Standards des Höganäs Verhaltenskodex für Zulieferer. Die Zulieferer sind ihrerseits dazu verpflichtet sicherzustellen, dass ihre eigenen Geschäftspartner die gleichen Standards anlegen. Höganäs bewertet bestehende und potenzielle Lieferanten und Auftragnehmer gemäß den im Höganäs Verhaltenskodex für Zulieferer festgelegten Prinzipien.

1.5 Einhaltung der internationalen Normen

Der Verhaltenskodex bringt nicht nur die zentralen Werte von Höganäs zum Ausdruck, sondern verdeutlicht zugleich die Absicht des Unternehmens, sich nach international anerkannten Standards zu verhalten. Einige der wichtigsten Prinzipien, zu deren Einhaltung sich Höganäs verpflichtet, sind in folgenden Dokumenten zu finden:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen,
- Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und
- Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte.

Höganäs ist Unterzeichner des UN Global Compact und bemüht sich, die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Agenda 2030 der Vereinten Nationen zu unterstützen.

1.6 Überprüfung & Schulung

Der Verhaltenskodex wird regelmäßig überprüft, um sicherzustellen, dass er seine Relevanz behält. Um dies zu erreichen, werden alle Höganäs Mitarbeiter geschult und erhalten Gelegenheit, Rückmeldungen zum Inhalt des Kodex zu geben. Höganäs führt jährlich Risikobewertungen nach den Standards durch, die in den Richtlinien zur Unternehmensführung bei Höganäs beschrieben sind. Alljährlich werden unter anderem operative Risiken sowie interne und externe Risiken bewertet. Im Anschluss an die Risikobewertungen überprüft ein Expertenteam den Kodex anhand der Ergebnisse auf seine Aktualität. Wenn eine Aktualisierung erforderlich ist, schlägt das Team geeignete Maßnahmen vor, beispielsweise eine inhaltliche Überarbeitung des Kodex und Änderungen am Schulungsprogramm. Für die Schulungen und deren Koordination ist die Abteilung Global HR verantwortlich. Manager sind dafür verantwortlich, dass ihre Teams angemessen geschult werden und den Kodex verstehen.

1.7 Verstöße

1.7.1 Nulltoleranz

Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden nicht geduldet. Verstöße können nicht nur die Haftung von Geschäftsführung und Vorstand, sondern auch von Höganäs als Unternehmen zur Folge haben. Derartige Verstöße können zudem irreparable Schäden für das Geschäft von Höganäs verursachen, den Ruf des Unternehmens irreparabel schädigen und letztlich zum Verlust unserer Marktposition führen. Höganäs wird angemessene Maßnahmen in Bezug auf Manager oder Mitarbeiter ergreifen, die gegen den Kodex verstoßen; ein

Verstoß kann daher zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder, im Falle eines Zulieferers oder Auftragnehmers, zur Beendigung der Zusammenarbeit mit Höganäs führen.

1.7.2 Compliance-Bedenken melden

Höganäs ermutigt alle Mitarbeiter, Meldung zu erstatten, wenn sie vermuten, dass etwas nicht stimmt! Indem wir Compliance-Bedenken äußern, fördern wir eine offene, ehrliche, transparente und ethische Arbeitsplatzkultur, die auch dazu beiträgt, unser Geschäft und unseren Ruf zu schützen.

Höganäs fördert eine offene Kultur, weshalb es im Allgemeinen am besten ist, persönlich mit dem direkten Vorgesetzten über einen mutmaßlichen Verstoß zu sprechen. Abhängig von Art und Schweregrad des vermuteten Verstoßes können sich Hinweisgeber zudem jederzeit an einen höhergestellten Manager, die HR-Abteilung oder die Rechtsabteilung wenden.

Von allen Höganäs Managern wird erwartet, dass sie die Wichtigkeit einer sofortigen Meldung möglicher Verstöße hervorheben und ein Umfeld für ein offenes Meldewesen schaffen. Höganäs toleriert keinerlei Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die in gutem Glauben einen möglichen Verstoß melden. Höganäs garantiert, dass alle Meldungen und Beschwerden mit größtmöglicher Diskretion und mit Respekt für Ihre Integrität und Sicherheit behandelt werden.

1.7.3 Das Hinweisgebersystem von Höganäs

Höganäs räumt ein, dass es Situationen geben kann, in denen ein Mitarbeiter sich unwohl dabei fühlt, mit seinem direkten Vorgesetzten zu sprechen, oder einer anderen Person innerhalb des Unternehmens. Aus diesem Grund bietet Höganäs einen

Kanal zur Verfügung, über den die Mitarbeiter anonym bleiben können: Ein Hinweisgebersystem. Die Speak Up-Hotline ist für die Dinge gedacht, die sonst nicht gemeldet werden.

Die Höganäs Speak Up-Hotline ist ein weltweites interaktives telefonisches und webbasiertes Meldesystem, das 24 Stunden am Tag zur Verfügung steht. Die Leitung wird von einem externen Anbieter betrieben. Hier können alle Mitarbeiter vermutetes Fehlverhalten anonym und in ihrer eigenen Sprache melden und sich in einen virtuellen Kommunikationskreislauf, der persönliche Integrität und Anonymität garantiert. Das Hinweisgebersystem und die Richtlinien sind im Intranet von Höganäs, Pulse, unter dem Menüpunkt "Meine Systeme" zu finden. Alle Angelegenheiten werden nach Verfahren gehandhabt, die den EU-Rechtsvorschriften und den internationalen Standards für Datensicherheit und Schutz des Einzelnen entsprechen.

1.7.4 Fragen

Möglicherweise werden Sie zu bestimmten Punkten Fragen zum Verhaltenskodex oder zu seiner Anwendung haben. Bitte fragen Sie nach, wenn etwas unklar ist. Alle Fragen sind uns willkommen. Wenden Sie sich mit diesen Anliegen primär an Ihren direkten Vorgesetzten. Falls Ihre Frage unbeantwortet bleibt oder Sie Kontakt mit jemand anderem als Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten aufnehmen möchten, senden Sie Ihre Fragen gerne an code@hoganäs.com.

Gesundheit am Arbeitsplatz

2.1 Keine Belästigung

Wir tolerieren keinerlei Form von missbräuchlichem Verhalten, Mobbing oder Belästigung am Arbeitsplatz, sei es physisch, sexuell oder psychologisch. Es liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen, sich respektvoll zu verhalten und zu einem inklusiven Arbeitsumfeld beizutragen.

2.2 Vielfalt, Gleichstellung und Diskriminierungsverbot

Alle Höganäs Beschäftigten müssen gleich, fair und respektvoll behandelt werden. Es ist unsere Pflicht, gleiche Arbeitschancen zu bieten, unabhängig von ethnischer oder nationaler Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Behinderung, Religion, Kastenzugehörigkeit, sexueller Ausrichtung, Familienstand, politischer Einstellung oder anderer Eigenschaften, die nicht im Zusammenhang mit der Arbeit stehen. Diversität und Inklusion am Arbeitsplatz und bei der Rekrutierung sind ebenso wichtig wie wünschenswert.

2.3 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Höganäs bietet allen Mitarbeitern arbeitsmedizinische Dienste sowie Aktivitäten zur Gesundheitsförderung an und unterstützt eine gesunde Work-/Life-Balance. Bei der Sicherheit duldet

Höganäs keine Kompromisse. Wir alle übernehmen Verantwortung für unsere eigene Sicherheit und die anderer, indem wir die Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien von Höganäs befolgen. Wir schreiten ein, wenn andere in Gefahr sind oder Sicherheitsvorschriften verletzen. Wir wollen arbeitsbedingte Unfälle, Verletzungen und Krankheiten unbedingt vermeiden, deshalb arbeiten wir aktiv mit Präventivmaßnahmen und melden alle Vorfälle. Wir setzen Systeme und bewährte Vorgehensweisen durch, um potenzielle arbeitsbedingte Gefahren für das Wohlbefinden und die Sicherheit aller bei Höganäs tätigen Menschen zu erkennen, zu vermeiden, darauf zu reagieren und zu beseitigen. Wo Risiken am Arbeitsplatz nicht gänzlich auszuschließen sind, stellt Höganäs zusätzlich zu regelmäßigen Sicherheitsschulungen geeignete persönliche Schutzausrüstung bereit. Die Arbeitsschutzanforderungen gemäß nationalen Vorschriften müssen respektiert und jederzeit eingehalten werden.

2.4 Konsum von Alkohol und anderen Drogen

Höganäs setzt am Arbeitsplatz auf einen klaren Kopf. Niemand, der bei Höganäs arbeitet, darf während der Arbeit unter dem Einfluss von Alkohol oder anderen Drogen stehen. Wenn örtliche Gebräuche oder besondere Anlässe Alkoholkonsum zulassen, darf dies niemals in Verbindung mit Aktivitäten geschehen, die keinen Konsum von Alkohol erlauben – beispielsweise die Bedienung von Maschinen oder das Treffen geschäftlicher Entscheidungen. Höganäs ermutigt nicht zum Alkoholkonsum bei internen oder externen Firmenveranstaltungen. Es liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen, auf Alkohol zu verzichten.

2.5 Anstellungsverhältnis und Arbeitsbedingungen

Alle Arbeitstätigkeiten müssen auf Grundlage gültiger Anstellungsverhältnisse stattfinden, die gemäß den nationalen Gesetzen und den Beschäftigungsstandards von Höganäs zustande gekommen sind. Jeder Mitarbeiter bei Höganäs hat das Recht auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag, der in einer ihm oder ihr vertrauten Sprache verfasst ist. Höganäs ist verpflichtet, alle gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen zu Arbeitslöhnen und Sozialleistungen einzuhalten. Jeder Höganäs Mitarbeiter soll einen fairen Arbeitslohn und faire Arbeitsbedingungen erhalten. Die Zahl der wöchentlichen Arbeitsstunden muss der internationalen Gesetzgebung, den ILO-Konventionen oder Gewerkschaftsverträgen entsprechen, je nachdem, welche Regelung dem Mitarbeiter größeren Schutz bietet. In Ländern mit unzureichendem Sozialversicherungssystem wird Höganäs eine alternative Versicherung für seine Mitarbeiter anbieten, die auch eine Kranken- und Rentenversicherung umfasst.

2.6 Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Alle Höganäs Mitarbeiter haben ausnahms- und unterschiedslos, und ohne Angst vor Benachteiligung, das Recht, eine Gewerkschaft zu gründen oder ihr beizutreten bzw. auf einen solchen Beitritt zu verzichten sowie Tarifverhandlungen zu führen. Höganäs stellt aussagekräftige Informationen bereit und erleichtert Tarifverhandlungen mit Gewerkschaften. Wo nationale Gesetze das Recht auf Versammlungsfreiheit oder



Tarifverhandlungen einschränken, bemüht sich Höganäs um die Sicherstellung alternativer Möglichkeiten für unabhängige und freie Versammlungen und Tarifverhandlungen.

2.7 Kinderarbeit, Zwangsarbeit und minderjährige Mitarbeiter

Höganäs duldet niemals Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder eine in anderer Weise illegale Arbeit. Als Mindestalter für eine Beschäftigung gilt das Alter bei Beendigung der Pflichtschulzeit. Alle gesetzlichen Begrenzungen hinsichtlich der Beschäftigung von Personen unter 18 Jahren müssen eingehalten werden und solche Personen müssen vor jeder Art von Arbeit geschützt werden, die ihre Entwicklung behindern oder ihnen körperlich schaden könnte.

2.8 Datenschutz

Höganäs respektiert die Privatsphäre und Integrität seiner Mitarbeiter. Um unseren Pflichten als Arbeitgeber gerecht zu werden und unsere legitimen Geschäftsinteressen zu verfolgen, muss Höganäs die personenbezogenen Daten seiner Mitarbeiter verarbeiten. Höganäs hält bei der Verarbeitung personenbezogener Daten die geltenden Rechtsvorschriften ein. Höganäs sammelt personenbezogene Daten nur, soweit dies notwendig und relevant für legitime Zwecke ist, und bewahrt personenbezogene Daten nicht länger auf, als nach geltenden Gesetzen, Bestimmungen, Praktiken oder behördlich erlaubt.

Gesunde Ökosysteme

Das Ziel von Höganäs, zu einer langfristigen nachhaltigen Entwicklung beizutragen, dass beinhaltet die Minimierung unserer Klimaauswirkungen und den Schutz der Umwelt. Um Nachhaltigkeit wirkungsvoll fördern zu können, müssen wir uns der tatsächlichen und möglichen Auswirkungen auf Ökosysteme bewusst sein. Hierzu überwachen wir aktiv unsere Performance und die Entwicklung von neuen Technologien und passen unsere Verfahrensweisen und Methoden an sich ändernde Bedingungen an. In der Folge streben wir Netto-Null-Kohlendioxid-Emissionen und eine hohe Effizienz bei der Nutzung von Energie und natürlichen Ressourcen an, wir fördern Systeme für Rückgewinnung und Wiederverwendung von Materialien und wir arbeiten daran, Emissionen und Verschmutzung zu vermeiden und zu minimieren. Wir erfüllen jederzeit mindestens die in den geltenden Vorschriften festgelegten Umwelanforderungen und verlangen dies auch von allen mit uns verbundenen Unternehmen.

3.1 Rechenschaftspflicht

Höganäs beobachtet kontinuierlich seine Umwelt- und Klimabilanz und erstattet Bericht darüber, um sicherzustellen, dass wir den von uns gesetzten Zielen gerecht werden. Höganäs verfolgt gegenüber umweltbezogenen Herausforderungen einen vorbeugenden Ansatz. Technische Verbesserungen, Investitionen, Schulungen und Arbeitsmethoden werden kontinuierlich überprüft, mit dem Ziel, den Energieverbrauch zu senken, fossile Brennstoffe und Kohle durch alternative Energiequellen zu ersetzen und Verschwendung und Emissionen in allen Betrieben zu vermeiden. Wir begrüßen

Mitarbeiterinitiativen, die uns beim Erreichen unseres Ziels helfen, an allen Höganäs Betriebsstandorten die Gesundheit der Ökosysteme zu erhalten. Weitere Leitlinien in Bezug auf die Bereiche Umwelt, Klima und Energie finden Sie in der Höganäs Richtlinie zu Umwelt und Klima (Environmental and Climate Policy).

Geschäftsethik

4.1 Antikorruption

Bei Höganäs existiert eine Nulltoleranz-Kultur im Hinblick auf jede Form von Bestechung und Korruption. Wir werden niemals illegal, unfair oder unethisch handeln, um einen geschäftlichen Vorteil zu erlangen oder zu behalten. Was dies für unsere tägliche Arbeit bedeutet, ist schwer vorherzusagen. Das Thema wird zusätzlich dadurch verkompliziert, dass unser Handeln diversen unterschiedlichen Gesetzgebungen unterliegt, da Höganäs weltweit tätig ist. Darum hat Höganäs in seiner Antikorruptions-Richtlinie – als integrelem Bestandteil des Verhaltenskodex – klare und praxistaugliche Leitlinien formuliert.

Bei Höganäs sind wir stolz darauf, unser Geschäft als verantwortungsvolles Mitglied der örtlichen Gemeinden zu betreiben, in denen wir aktiv sind. Im Zentrum unseres Handelns für eine nachhaltige Entwicklung stehen Ehrlichkeit und Integrität bei allen unseren geschäftlichen Aktivitäten. Unser Wachstum gründet ausschließlich auf fairen Geschäftsmethoden. Wir streben danach, klare Richtlinien und Prozesse zu etablieren, die unser Tagesgeschäft unterstützen. Jeder von uns trägt

Verantwortung, alle geltenden Gesetze und Vorschriften zu befolgen und eine aktive Rolle bei der Prävention unethischen Geschäftsverhaltens einzunehmen. Dies beinhaltet, sich im Zweifelsfall beraten zu lassen.

Alle Höganäs Mitarbeiter sowie alle anderen Personen, die im Auftrag von Höganäs handeln, müssen die in der Antikorruptions-Richtlinie formulierten Prinzipien verstehen und befolgen, sich aktiv an der Identifizierung von Korruptionsrisiken und an der Umsetzung vorbeugender Maßnahmen beteiligen.

Dies gilt auch für alle Auftragnehmer und Zulieferer, wie im Verhaltenskodex für Zulieferer festgelegt. Vermittler, d. h. Vertreter, Berater, Vertriebspartner oder andere Handelspartner dürfen niemals eingesetzt werden, um Gesetze und Vorschriften oder die in der Antikorruptionsrichtlinie von Höganäs dargelegten Grundsätze zu umgehen.

Mitarbeiter in einflussreichen Positionen müssen an dem obligatorischen Schulungsprogramm zur Korruptionsbekämpfung teilnehmen und alle tatsächlichen oder potenziellen Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften, Richtlinien, Verfahren, einschließlich und insbesondere Bedenken in Bezug auf Unregelmäßigkeiten in der Buchführung oder Prüfung oder Betrug und Korruption, in gutem Glauben melden.

Eine Beschuldigung wegen Korruption kann individuell, für Höganäs als Unternehmen und für seine Mitarbeiter, ernste straf- und zivilrechtliche Konsequenzen haben.

Falls Sie in der Antikorruptions-Richtlinie nicht die gesuchten Antworten finden, wenden Sie sich für weitere Beratung an Ihren unmittelbaren Vorgesetzten. Sollten Sie darüber hinaus Unterstützung benötigen, können Sie sich mit Ihrem Anliegen jederzeit an die Rechtsabteilung wenden unter

code@hoganäs.com. Keine Frage ist zu schwierig oder unbedeutend.

4.2 Einhaltung von Handelsvorschriften

Da Höganäs ein global agierendes Unternehmen ist, ist sein Geschäft auf den weltweiten Transfer von Produkten, Technologien und Informationen angewiesen. Solche Aktivitäten sind durch internationale Handelsgesetze geregelt.

Mit diesen Gesetzen werden bestimmte Einschränkungen für unsere Aktivitäten festgelegt, die von Faktoren wie dem Ursprungsort der Produkte und ihrer Bestandteile, dem beabsichtigten Bestimmungsort, der beabsichtigten Endverwendung und den beteiligten Parteien abhängen. Die Richtlinie von Höganäs zur Einhaltung von Handelsvorschriften wurde verabschiedet, um die geltenden nationalen und internationalen Sanktionsprogramme sowie Exportkontrollgesetze und -vorschriften einzuhalten. Handelsregeln und -beschränkungen sind komplex und ändern sich rasch. Zur Erfüllung der regulatorischen Verpflichtungen stellt Höganäs klare Richtlinien und Prozesse zur Verfügung sowie hat Verantwortlichkeiten festgelegt, um die Einhaltung in unserem täglichen Geschäft zu unterstützen.

Die Nichteinhaltung geltender Handelsgesetze kann zu Bußgeldern, strafrechtlichen Sanktionen und Reputationsschäden führen sowie andere negative Auswirkungen zur Folge haben. Die Geldstrafen können mehrere Millionen US-Dollar übersteigen und auch Freiheitsstrafen für einzelne Mitarbeiter beinhalten. Darüber hinaus drohen Höganäs schwerwiegende Folgen wie der Verlust des Zugangs zu Bankfinanzierungen und die Verletzung von in Kundenverträgen festgelegten vertraglichen Verpflichtungen.

Wenn Sie Fragen oder Bedenken hinsichtlich der Rechtmäßigkeit einer Transaktion oder Kenntnis von einem potenziellen oder tatsächlichen Verstoß gegen die Richtlinie zur Einhaltung von Handelsvorschriften erhalten, wenden Sie sich an die Abteilung Trade Compliance. Darüber hinaus müssen Mitarbeiter die Abteilung Trade Compliance oder den General Counsel unverzüglich informieren, wenn sie der Meinung sind, dass einer unserer Zulieferer, Kunden oder ein anderer Geschäftspartner gegen ein Gesetz oder eine Vorschrift verstößt. Wenn Sie in der Richtlinie zur Einhaltung von Handelsvorschriften nicht die gesuchten Antworten finden, können Sie sich jederzeit an die Abteilung Trade Compliance wenden unter tradecompliance@hoganäs.com.

4.3 Interessenkonflikte

Die privaten Interessen der Mitarbeiter und die Interessen von Höganäs müssen streng voneinander getrennt und sorgfältig abgewogen werden. Es wird von Ihnen erwartet, dass Sie im besten Interesse des Unternehmens Höganäs handeln und unseren Ruf schützen, indem Sie Interessenkonflikte vermeiden. Persönliche Beziehungen oder Interessen dürfen zu keinem Zeitpunkt die Geschäftstätigkeit von Höganäs beeinflussen. Das bedeutet, dass Mitarbeiter keine persönlichen Interessen schaffen oder aufrechterhalten dürfen, die mit den Interessen von Höganäs in Konflikt stehen könnten oder die das Urteilsvermögen eines Mitarbeiters bei der Erfüllung seiner Aufgaben beeinflussen könnten oder einen solchen Eindruck erwecken könnten. Bei Höganäs verlassen wir uns darauf, dass unsere Mitarbeiter ihre Entscheidungen nicht auf persönlichen, sondern ausschließlich auf der Grundlage objektiver Kriterien treffen.

Jeder Höganäs Mitarbeiter sollte beispielsweise jegliche Investitionen, Interessen, Verbindungen oder Aktivitäten vermeiden, die andere dazu veranlassen könnten, seine Fairness, Integrität oder Fähigkeit, seine Aufgaben objektiv zu erfüllen, in Zweifel zu ziehen. Jeder mögliche Interessenkonflikt sollte sofort Ihrem Vorgesetzten zur Kenntnis gebracht werden.

4.4 Einhaltung von kartellrechtlichen Vorschriften – Fairer Wettbewerb

Kartellrechtsverstöße sind von Natur aus schlecht für das Geschäft. Sie untergraben Märkte und schaden den Verbrauchern.

Höganäs glaubt an fairen und freien Wettbewerb und an freie Märkte. Um einen fairen Wettbewerb und die Einhaltung der Vorschriften sicherzustellen, müssen sich alle Mitarbeiter bei Höganäs und jeder, der im Namen von Höganäs handelt, über wettbewerbsrechtliche Regeln informiert halten und diese befolgen. Höganäs beteiligt sich niemals an Kartellen oder anderen rechtswidrigen Kooperationen mit Wettbewerbern, beispielsweise an Preisabsprachen oder der Teilung bzw. Aufteilung von Märkten oder Kunden.

4.5 Politische Zuwendungen

Höganäs achtet hinsichtlich politischer Parteinahme auf Neutralität. Kein Unternehmen der Höganäs Gruppe darf politische Parteien oder Politiker finanziell unterstützen oder sich an politischen Aktivitäten beteiligen. Mitarbeiter von Höganäs können dagegen sehr wohl auf freiwilliger Basis persönliche politische Beiträge leisten oder sich persönlich anderweitig an politischen Aktivitäten beteiligen. Höganäs

möchte in den Kommunen an unseren Betriebsstandorten eine aktive Rolle spielen. Darum werden Mitarbeiter und das regionale Management dazu ermutigt, kommunale Projekte vorzuschlagen, die Höganäs unterstützen kann.

4.6 Finanzielle Integrität

Alle finanziellen Transaktionen von Unternehmen der Höganäs Gruppe werden gemäß allgemein anerkannten Buchhaltungsstandards berichtet, wobei die wahrheitsgemäße und faire Darstellung der Bilanz auf den Grundsätzen der IFRS-Rechnungslegung beruht. Geschäftliche Transaktionen eines Höganäs Unternehmens müssen klar bilanziert werden. Länderübergreifende Transaktionen innerhalb der Höganäs Gruppe basieren auf marktüblichen Bedingungen, wie in den Verrechnungspreisvorschriften der OECD festgelegt. Die finanzielle Integrität von Höganäs beruht auf seiner internen Kontrollstruktur für Jahresabschlüsse („HICS“) und dem COSO-Rahmenwerk. Der Rechnungsprüfungsausschuss überprüft regelmäßig die Risikobewertung sowie die Schlussfolgerungen aus der jährlichen Selbsteinschätzung der Kontrolleffektivität. Auf diese Weise gewährleistet und erhält Höganäs seine finanzielle Integrität und mindert das verbundene Betrugsrisiko.

4.7 Vertrauliche Informationen

Vertrauliche Informationen, wie beispielsweise geistiges Eigentum von Höganäs, das Know-how der Höganäs Mitarbeiter über unsere Produktionsprozesse, Patente, Designs, Urheberrechte und Markenzeichen, müssen geschützt und auf sichere und angemessene Weise verwendet werden. Zum Schutz vertraulicher und eigentumsrechtlich geschützter Informationen von Höganäs teilen wir diese nur

dann mit Personen außerhalb des Unternehmens, wenn eine gültige Geheimhaltungsvereinbarung besteht. Alle bei der Arbeit erhaltenen Informationen sollen vertraulich behandelt werden, solange sie nicht öffentlich verfügbar sind. Vertrauliche Informationen sind beispielsweise finanzielle und geschäftliche Beziehungen von Höganäs sowie Innovationen, Strategien, Angaben zu Kunden und Zulieferern, unsere Produktionsprozesse, IT-Lösungen, Daten (einschließlich Mitarbeiterdaten) sowie jede andere Information, die das Geschäft innerhalb von Höganäs betrifft. In der Kommunikationsrichtlinie sind alle Teile des Geschäfts von Höganäs dargelegt, die als sensibel und vertraulich zu betrachten sind. Zudem finden Sie hier weitere Anleitungen zum Umgang mit sensiblen Informationen.

4.8 IT-Sicherheit

Wir verfügen über ein breites Spektrum an wertvollen Vermögenswerten, die uns bei der Durchführung unserer Arbeit helfen. Zu diesen Vermögenswerten zählen beispielsweise Computerausstattung, Mobilgeräte, Kommunikationsplattformen und Software. Wir leiten sinnvolle Maßnahmen ein, um diese Vermögenswerte mit Sorgfalt zu behandeln, unsere Computersysteme zu schützen und um sicherzustellen, dass unsere Passwörter sicher und aktuell sind. Für den Schutz der vertraulichen Informationen von Höganäs ist dies von entscheidender Wichtigkeit. Wir achten darauf, jederzeit die bestehenden IT-Sicherheitsprozeduren zu befolgen, wie in der Konzerndirektive „Zulässige Nutzung der IT“ und „Nutzung von Mobiltelefonen und mobilen Geräten zur Datenverarbeitung“ festgelegt.



Verzeichnis der Referenztexte

- **Erklärung der Menschenrechte (Declaration of human rights):** www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/eng.pdf
- **ILO-Erklärung über die Grundprinzipien und Rechte am Arbeitsplatz (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work):** www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm
- **Interne Kontrollstandards (Internal Control Standards, HICS):** Pulse
- **Kommunikationsrichtlinie (Communication Policy):** Höganäs Management System
- **Konzerndirektive zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (Managing Occupational Health and Safety):** Höganäs Management System
- **Konzerndirektive Zulässige Nutzung der IT (Acceptable IT use):** Höganäs Management System
- **Konzerndirektive zur Nutzung von Mobiltelefonen und mobilen Geräten zur Datenverarbeitung (Mobile phone and Data on the move):** Höganäs Management System
- **Leitprinzipien zu Unternehmen und Menschenrechten (Guiding Principles on Business and Human Rights):** www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- **More Höganäs:** Höganäs Management System
- **Richtlinie gegen Korruption (Anti-Corruption Policy):** www.hoganas.com/policies
- **Richtlinie zum betrieblichen Gesundheitsschutz:** Höganäs Management System
- **Richtlinie zur Einhaltung von Handelsvorschriften:** www.hoganas.com/policies
- **Richtlinie zu Umwelt- und Klimaschutz (Environmental and Climate Policy):** www.hoganas.com/policies
- **Verhaltenskodex für Zulieferer und Auftragnehmer (Code of Conduct for Suppliers and Contractors):** www.hoganas.com/policies

