

# Höganäs

# Uppförandekod



Det här är ditt exemplar av vår uppförandekod



# Höganäs

# Uppförandekod

<b>Presentation av Höganäs uppförandekod</b>	<b>3</b>
1.1 Vision och värderingar	3
1.2 Omfattning och syfte	3
1.3 För vem gäller koden?	3
1.4 Krav på leverantörer	3
1.5 Efterlevnad av internationella standarder	3
1.6 Granskning och utbildning	3
1.7 Överträdelser	4
1.7.1 Nolltolerans	4
1.7.2 Speak up	4
1.7.3 Höganäs Speak up-linje	4
1.7.4 Frågor	4

<b>Hälsosamma arbetsplatser</b>	<b>4</b>
2.1 Inga trakasserier	4
2.2 Mångfald, jämlikhet och icke-diskriminering	4
2.3 Säkerhet, arbetsmiljö och hälsa	4
2.4 Användning av alkohol och andra droger	5
2.5 Anställningsförhållanden och arbetsvillkor	5
2.6 Föreningsfrihet och kollektivavtal	5
2.7 Barnarbete, tvångsarbete och unga medarbetare	5
2.8 Integritet	5
<b>Goda ekosystem</b>	<b>5</b>
3.1 Ansvar	5

<b>Affärsetik</b>	<b>6</b>
4.1 Antikorruption	6
4.2 Efterlevnad av handelsregler	6
4.3 Intressekonflikter	6
4.4 Efterlevnad av konkurrenslagstiftning – rättvis konkurrens	7
4.5 Politiska bidrag	7
4.6 Finansiell integritet	7
4.7 Konfidentiell information	7
4.8 IT säkerhet	7
<b>Referenser</b>	<b>8</b>



# Presentation av Höganäs uppförandekod

## 1.1 Vision och värderingar

Höganäs är marknadsledande inom metallpulver och ligger alltid i framkant rörande innovation. Metallpulver är en del av vår vardag – och vi ser ständigt nya utvecklingsområden. Vår ambition är att leda omvandlingen mot att bättre möta morgondagens behov och bli den ledande leverantören av hållbart metallpulver i global skala.

Vi vill vara en förebild inom stålindustrin och ta täten när det gäller hållbarhet. Vi tror på individens förmåga och att alla medarbetare kan och vill förbättra vårt företag – som arbetsplats, som leverantör och som affärspartner. Alla som jobbar på Höganäs föregår med gott exempel. Höganäs uppförandekod ger perspektiv på hur vi ser på hälsosamma arbetsplatser, goda ekosystem och affärsetik. Koden anger vägledande principer för hur vi bör agera som individer och som organisation för att upprätthålla Höganäs anseende som ett transparent, trovärdigt och tillförlitligt företag.

## 1.2 Omfattning och syfte

Höganäs uppförandekod har flera syften. Internt klagör 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, inklusive personer med förhållanden som liknar en anställning på Höganäs. Medarbetare, ledning och styrelsemedlemmar måste läsa och förstå koden och följa dess principer. Chefer sätter tonen och måste föregå med gott exempel. De ansvarar för att bidra till en kultur där alla inser att affärsresultat aldrig ursäktar avsteg från vår uppförandekod. De måste också uppmuntra att den följs. Om du som medarbetare eller chef har frågor om innehållet är du alltid välkommen att be om vägledning eller utbildning. Läs mer i avsnitt 1.6.

## 1.4 Krav på leverantörer

Höganäs har höga förväntningar på våra leverantörer vad gäller arbetsvillkor, miljöstandarder och affärsetik. De ska åta sig att följa de högt ställda kraven i Höganäs uppförandekod för leverantörer som en del av vårt affärsavtal. Leverantörerna måste i sin tur försäkra att deras samarbetspartner följer samma principer. Höganäs utvärderar befintliga och potentiella leverantörer och entreprenörer enligt Höganäs principer som anges i Uppförandekoden för leverantörer.

## 1.5 Efterlevnad av 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 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 har undertecknat Förenta Nationernas Global Compact och stöder Förenta Nationernas Agenda 2030 för hållbar utveckling.

## 1.6 Granskning och utbildning

Koden granskas regelbundet för att säkerställa att uppförandekoden förblir relevant. För att uppnå det får alla som jobbar på Höganäs lämplig utbildning och en möjlighet att ge feedback på innehållet. 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

### 1.7.1 Nolltolerans

Överträdelser av koden tolereras inte. Överträdelser kan medföra ansvarsskyldighet inte bara för ledning och styrelse utan även för Höganäs. Sådana händelser kan allvarligt skada Höganäs verksamhet och anseende, och i slutändan leda till förlorad marknadsställning. Höganäs kommer att vidta åtgärder mot chefer eller medarbetare som bryter mot koden. En överträdelse kan därför leda till uppsägning av anställningen eller, om det gäller en leverantör eller entreprenör, uppsägning av samarbetet med Höganäs.

### 1.7.2 Speak up

Höganäs uppmuntrar alla medarbetare att säga ifrån om de misstänker att något är fel! Genom att ta upp efterlevnadsfrågor främjar vi en öppen, ärlig, transparent och etisk arbetsplatskultur som också hjälper till att skydda vår verksamhet och vårt anseende.

Höganäs främjar en öppen kultur och därför är det i allmänhet bäst att prata direkt med närmaste chef om misstänkta överträdelser. Beroende på sakens natur kan du också, när som helst, rapportera händelser till en högre chef, till HR eller vår juridiska avdelning.

Alla Höganäs chefer förväntas understryka värdet av att omgående rapportera eventuella överträdelser och främja en miljö av öppen rapportering. Höganäs tolererar inga represalier 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.

### 1.7.3 Höganäs Speak up-linje

Höganäs inser att det kan finnas tillfällen då en medarbetare inte är bekväm med att prata med sin närmaste chef, eller ens med någon på företaget. Därför tillhandahåller Höganäs en kanal där medarbetare kan göra sig hörda och vara anonyma: en Speak up-linje. Speak up-linjen är avsedd att användas för sådant som annars inte skulle rapporteras.

Höganäs Speak up-linje är en världstäckande, interaktiv röstbrevlåda och ett webbaserat rapportsystem som är öppet dygnet runt. Linjen sköts av en extern leverantör. Här kan alla medarbetare rapportera misstänkta överträdelser anonymt, på sitt eget språk, och starta ett virtuellt kommunikationsutbyte som garanterar personlig integritet och anonymitet. Speak up-linjen och tillhörande 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.

### 1.7.4 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](mailto:code@hoganas.com).

## Hälsosamma arbetsplatser

### 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. Mångfald och inkludering på arbetsplatsen och i rekryteringen är både viktiga och önskvärda aspekter.

### 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 tillhandahåller Höganäs lämplig personlig skyddsutrustning 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 så får detta 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 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 risk för repressalier, rätt att gå med i eller bilda en fackförening, eller avstå från medlemskap, och att förhandla kollektivt. Höganäs ger användbar information och underlättar kollektivavtal med fackföreningar. Där föreningsfriheten eller rätten till kollektiva förhandlingar inskränks av lokal lag främjar Höganäs alternativa möjligheter till 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 endast in personuppgifter som är nödvändiga och relevanta för berättigade ändamål och behåller aldrig uppgifterna längre än vad som är tillåtet enligt gällande lagar, förordningar, praxis eller myndighetsbeslut.

# Goda ekosystem

Höganäs mål att bidra till en långsiktigt hållbar utveckling omfattar ett metodiskt arbete för att minimera vår klimatpåverkan och skydda miljön. För att effektivt kunna främja hållbarhet måste vi vara medvetna om vår faktiska och potentiella påverkan på ekosystemen. Det innebär att vi aktivt övervakar vårt miljöarbete och utvecklingen av ny teknik, och att vi ändrar våra rutiner och metoder när villkoren förändras. Vi siktar på att uppnå netto-nollutsläpp av koldioxid och eftersträvar högeffektiv användning av energi och naturresurser. Vi främjar system för återanvändning och återvinning av material och 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 miljö- och klimatarbete för att säkerställa att vi lever upp till våra uppsatta mål. Höganäs följer en försiktighetsprincip när det gäller miljöutmaningar. Tekniska förbättringar, investeringar, utbildning och arbetssätt utvärderas och förbättras kontinuerligt för att minska energiförbrukningen, ersätta fossila bränslen och kol med alternativa energikällor och undvika skadligt avfall och skadliga utsläpp i all verksamhet. Vi välkomnar medarbetarinitiativ som hjälper oss att uppfylla målet att bevara goda ekosystem överallt där Höganäs är verksamt. Ytterligare vägledning inom miljö-, klimat- och energifrågor finns i Höganäs miljö- och klimatpolicy.



# Affärsetik

## 4.1 Antikorruption

Höganäs har nolltolerans mot alla former av mutor och korruption. 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 tillhandahåller Höganäs tydliga och praktiska riktlinjer inom området i Höganäs antikorrupsionspolicy, som är en del av uppförandekoden.

På Höganäs är vi stolta över att bedriva verksamhet som en ansvarsfull 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.

Alla Höganäs medarbetare, och alla personer som agerar på uppdrag av Höganäs, måste förstå och följa de principer som beskrivs i antikorrupsionspolicy, aktivt bidra till att identifiera korrupsionsrisker och genomföra förebyggande åtgärder.

Detsamma gäller alla underentreprenörer och leverantörer, vilket framgår av uppförandekoden. Mellanhänder, det vill säga agenter, konsulter, rådgivare, distributörer eller andra kommersiella partners, får aldrig användas för att

kringgå lagar och förordningar eller någon princip i Höganäs antikorrupsionspolicy.

Medarbetare i relevanta befattningar är skyldiga att delta i vår obligatoriska utbildning inom antikorruption samt att i god tro rapportera alla faktiska eller potentiella överträdelse av lagar, förordningar, policyer eller förfaranden, inklusive och i synnerhet rörande oegentligheter i redovisning eller revision, eller bedrägeri och korruption.

Anklagelser om korruption kan få allvarliga följder, både straffrättsligt och civilrättsligt, för Höganäs som företag och för enskilda medarbetare.

Vänd dig till din närmaste chef om du inte hittar den information du söker i antikorrupsionspolicy. Om du behöver ytterligare stöd är du alltid välkommen att kontakta Corporate Legal, vår juridiska avdelning, på [code@hoganas.com](mailto:code@hoganas.com). Ingen fråga är för stor eller för liten.

## 4.2 Efterlevnad av handelsregler

Som globalt företag baseras Höganäs verksamhet på produkter, teknik och information som rör sig världen runt. Sådan verksamhet regleras av internationella handelslagar.

Dessa lagar lägger vissa restriktioner på vår verksamhet, beroende på faktorer som produkternas och deras komponenters ursprung, avsedd destination, avsedd slutanvändning och inblandade parter. Höganäs policy för handelsefterlevnad har antagits för att följa tillämpliga nationella och internationella sanktionsprogram, exportkontrolllagar och förordningar. Reglerna och restriktionerna kring handel är komplexa och förändras snabbt. För att uppfylla lagstadgade skyldigheter

tillhandahåller Höganäs tydliga riktlinjer och processer och definierade ansvarsområden för att underlätta efterlevnad i vår dagliga verksamhet.

Underlåtenhet att följa tillämpliga handelslagar kan leda till administrativa böter, straffrättsliga påföljder, skadat anseende och andra negativa konsekvenser. Påföljderna kan överstiga flera miljoner dollar och även omfatta fängelsestraff för enskilda medarbetare. Dessutom riskerar Höganäs att drabbas av allvarliga konsekvenser som utebliven tillgång till bankfinansiering och brott mot avtalsförpliktelser i kundavtal.

Om du har frågor rörande legitimiteten för en transaktion eller upptäcker ett potentiellt eller faktiskt brott mot policy för handelsefterlevnad ska du ta upp problemet med avdelningen för handelsefterlevnad. Anställda måste också omedelbart meddela avdelningen för handelsefterlevnad eller chefsjuristen om de anser att någon av våra leverantörer, kunder eller andra affärspartners bryter mot någon lag eller förordning. Om du inte hittar den vägledning du söker i policy för handelsefterlevnad är du alltid välkommen att kontakta avdelningen för handelsefterlevnad på [tradecompliance@hoganas.com](mailto:tradecompliance@hoganas.com).

## 4.3 Intressekonflikter

De anställdas privata intressen och Höganäs intressen måste hållas strikt åtskilda och noggrant balanseras. Du förväntas agera i Höganäs bästa intresse och värna vårt anseende genom att undvika intressekonflikter. Personliga relationer eller intressen får aldrig påverka Höganäs affärsverksamhet. Detta innebär att anställda inte får skapa eller upprätthålla personliga intressen som kan stå i strid med Höganäs intressen eller som kan påverka, eller tyckas påverka, en anställds omdöme



i samband med att den utför sina arbetsuppgifter. På Höganäs förlitar vi oss på att våra medarbetare alltid fattar beslut baserat på objektiva snarare än personliga kriterier.

Alla Höganäs medarbetare bör till exempel undvika investeringar, intressen, förbindelser eller aktiviteter som kan få andra att tvivla på personens heder, integritet eller förmåga att utföra sina arbetsuppgifter objektivt. Du ska omedelbart ta upp eventuella intressekonflikter med din chef.

#### 4.4 Efterlevnad av konkurrenslagstiftning – rättvis konkurrens

Överträdelser av konkurrenslagstiftning är till sin natur negativa för affärerna. De undergräver marknaderna och skadar konsumenterna.

Höganäs tror på rättvis och fri konkurrens och fria marknader. För att främja sund konkurrens och uppfylla gällande bestämmelser måste alla Höganäs medarbetare och alla som agerar på uppdrag av Höganäs hålla sig informerade om, och strikt följa, de regler som rör 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.

#### 4.5 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.

#### 4.6 Finansiell integritet

Alla finansiella transaktioner inom Höganäskoncernen rapporteras i enlighet med god redovisningssed, under det att 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 upprätthålls Höganäs sin finansiella integritet och parerar den inneboende risken för bedrägerier.

#### 4.7 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 anges de delar av Höganäs verksamhet som anses känsliga och konfidentiella. Här finns även ytterligare vägledning om hur man ska hantera känslig information.

#### 4.8 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

- **Antikorruptionspolicy:** [www.hoganas.com/policies](http://www.hoganas.com/policies)
- **Uppförandekod för leverantörer och underleverantörer:** [www.hoganas.com/policies](http://www.hoganas.com/policies)
- **Kommunikationspolicy:** Höganäs ledningssystem
- **Deklarationen om mänskliga rättigheter:** [www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/eng.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/eng.pdf)
- **Miljö- och klimatpolicy:** [www.hoganas.com/policies](http://www.hoganas.com/policies)
- **Koncerndirektiv för acceptabel IT-användning:** Höganäs ledningssystem
- **Koncerndirektiv för arbetsmiljö, hälsa och säkerhet:** Höganäs ledningssystem
- **Koncerndirektiv för mobiltelefon och portabel data:** Höganäs ledningssystem
- **Förenta Nationernas vägledande principer om företag och mänskliga rättigheter:**  
[www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)
- **ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet med uppföljningar:**  
[www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm)
- **Interna kontrollstandarder (HICS):** Pulse
- **More Höganäs:** Höganäs ledningssystem
- **Policy för arbetsmiljö och hälsa:** Höganäs ledningssystem
- **Policy för handelsefterlevnad:** [www.hoganas.com/policies](http://www.hoganas.com/policies)

