

Höganäs 

Höganäs Verhaltenskodex

Der Höganäs

DER HÖGANÄS VERHALTENSKODEX

1.1 Vision & Werte	5
1.2 Geltungsbereich & Zweck	6
1.3 Für wen gilt der Kodex?	6
1.4 Anforderungen an Zulieferer	9
1.5 Einhaltung internationaler Standards	9
1.6 Überprüfung & Schulung	10
1.7 Verstöße	10
1.7.1 Das Hinweisgebersystem bei Höganäs	12
1.7.2 Fragen	12

GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ

2.1 Keine Belästigung	15
2.2 Vielfalt, Gleichstellung und Diskriminierungsverbot	15
2.3 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	16
2.4 Konsum von Alkohol und anderen Drogen	16
2.5 Anstellungsverhältnis & Arbeitsbedingungen	18
2.6 Versammlungsfreiheit & Tarifverhandlungen	18
2.7 Kinderarbeit, Zwangsarbeit & junge Mitarbeiter	19
2.8 Schutz personenbezogener Daten	19

Verhaltenskodex

GESUNDE ÖKOSYSTEME	21
3.1 Rechenschaftspflicht	22

GESCHÄFTSETHIK

4.1 Antikorruption	25
4.2 Interessenkonflikte	26
4.3 Wettbewerbsrecht	27
4.4 Politische Zuwendungen	29
4.5 Finanzielle Integrität	30
4.6 Vertrauliche Informationen	30
4.7 IT-Sicherheit	31

LITERATURVERZEICHNIS	32
---------------------------------------	-----------

Der Höganäs Verhaltenskodex



1.1 Vision & Werte

Bei Höganäs glauben wir an Metallpulverlösungen und an den positiven Beitrag, den sie für die zivile Gesellschaft leisten können, die eine nachhaltigere Lebensweise anstrebt. Die Höganäs Vision — **Branchenvorbild sein und mit Weniger Mehr erreichen** — steht sinnbildlich für unser tiefes Nachhaltigkeits-Verständnis. Wir sind bestrebt, innerhalb der Stahlindustrie eine Vorbildfunktion zu übernehmen.

Bei Höganäs glauben wir außerdem an die Fähigkeiten jedes Einzelnen. Wir 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.

Unsere Management-Philosophie **More Höganäs** beschreibt all dies detaillierter: unsere Vision, unsere Werte, unsere Führungsprinzipien, unsere Arbeitsweise und unser Engagement für Nachhaltigkeit.

Dieser **Verhaltenskodex (Code of Conduct)** ergänzt More Höganäs um weitere Gesichtspunkte, indem er unsere Sichtweise zu Aspekten wie Arbeitssicherheit, gesunde Ökosystemen und Geschäftsethik beschreibt und verdeutlicht. Der Kodex ist ein wichtiger Schritt in Richtung des transparenten, vertrauenswürdigen und zuverlässigen Unternehmens, das Höganäs sein will.

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 heute und in Zukunft mit Blick auf unsere Beziehungen zu Kunden und anderen Geschäftspartnern steht.

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 Geschäftsgebaren, das uns beim Aufbau von vertrauensvollen Beziehungen hilft - sowohl im Unternehmen als auch außerhalb.

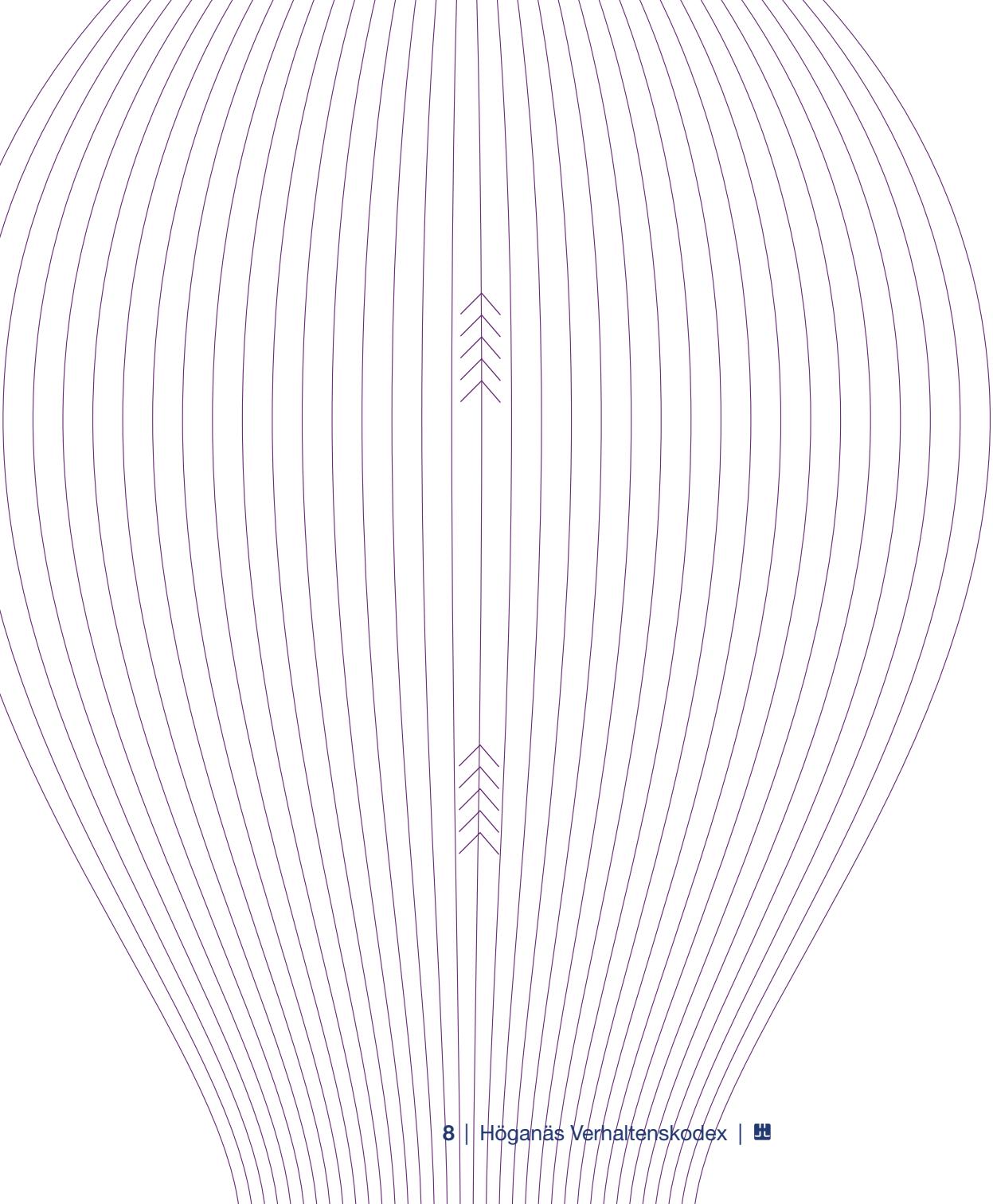
1.3 Für wen gilt der Kodex?

Der Kodex ist sowohl für alle Mitarbeiter von Höganäs gültig, unabhängig von ihrer Position oder Funktion, als auch für Personen, die in einem beschäftigungsähnlichen Verhältnis zu Höganäs stehen. Mitarbeiter, das Management und der Aufsichtsrat müssen den Kodex lesen, verstehen und seine Prinzipien einhalten.

Manager sind tonangebend 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 Beratung suchen oder eine Schulung in Anspruch nehmen. Näheres hierzu finden Sie in Abschnitt 1.6.2.





1.4 Anforderungen an Zulieferer

Höganäs stellt hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, Umweltstandards und Geschäftsethik hohe Ansprüche an seine Zulieferer. Sie sind im Rahmen unserer Geschäftsvereinbarung dazu verpflichtet, den Verhaltenskodex für Zulieferer von Höganäs (Supplier Code of Conduct) zu unterzeichnen und einzuhalten. Die Zulieferer sind ihrerseits dazu verpflichtet sicherzustellen, dass ihre eigenen Geschäftspartner die gleichen Standards anlegen. Höganäs bewertet bestehende und potenzielle Zulieferer und Auftragnehmer unter dem Aspekt, in welchem Umfang sie den Verhaltenskodex für Zulieferer einhalten.

1.5 Einhaltung internationaler Standards

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:

Global Compact der Vereinten Nationen (UN)

Höganäs nimmt am Global Compact der UN teil, der weltweit größten Nachhaltigkeitsinitiative von Unternehmen. Hiermit verpflichten wir uns, die Umsetzung der Grundprinzipien der UN in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsrechte, Umweltverträglichkeit und Antikorruption aktiv zu unterstützen.

Wir streben danach, diese Prinzipien in unsere Strategie, Kultur und das Tagesgeschäft einzubinden. Wir berichten unsere Fortschritte jährlich an das Global Compact Office. Mehr über den Global Compact der UN finden Sie hier: <https://www.unglobalcompact.org/>.

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen,
- Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation zu den Grundprinzipien und Grundrechten am Arbeitsplatz und
- Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte.

Zudem strebt Höganäs danach, die von den Vereinten Nationen in der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung formulierten Ziele zu erfüllen.

1.6 Überprüfung & Schulung

Es ist besonders wichtig, dass der Verhaltenskodex seine Relevanz behält. Um dies sicherzustellen werden alle Höganäs Mitarbeiter geschult und erhalten Gelegenheit, Rückmeldungen zum Inhalt des Kodex zu geben. Der Kodex muss regelmäßig überprüft werden.

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

Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden nicht geduldet. Sie können das Image von Höganäs irreparabel schädigen und letztlich zum Verlust unserer Marktposition führen. Verstöße gegen den Kodex können zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, oder, im Falle eines Zulieferers oder Auftragnehmers, zur Beendigung der Zusammenarbeit mit Höganäs führen.

Höganäs setzt sich für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld ein.

Wenn Sie überzeugt sind, dass es einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex gegeben hat:

1 Wenden Sie sich an Ihren direkten Vorgesetzten oder dessen Vorgesetzten.

oder Falls Sie Bedenken haben, dies zu tun ...

2 Wenden Sie sich an Ihre HR-Abteilung oder die Rechtsabteilung.

oder Falls Sie Bedenken haben, dies zu tun, und überzeugt sind, dass ein schwerwiegender Verstoß gegen den Verhaltenskodex vorliegt ...

3 Berichten Sie im Höganäs Hinweisgebersystem von Ihren Bedenken per virtueller Kommunikation. Es ist rund um die Uhr erreichbar. Das Hinweisgebersystem und den Leitfaden finden Sie im Höganäs Intranet auf der Startseite unter dem Menüpunkt "My systems".

Wir fördern Ehrlichkeit und Offenheit in allen unseren Geschäftsaktivitäten. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie jeden Vorfall melden, den sie aufrichtig für einen Verstoß gegen den Kodex oder das Gesetz halten. Durch die Meldung von Verstößen handeln wir im Sinne unseres Kodex und schützen so unser Geschäft und unser Image.

Es fällt nicht leicht, einen vermuteten Verstoß zu melden – daher muss gewährleistet sein, dass dies ohne Angst vor Vergeltung geschehen kann. Vorzugsweise ist das Gespräch unter vier Augen mit dem unmittelbaren Vorgesetzten zu suchen. Abhängig von Art und Schweregrad des vermuteten Verstoßes können sich Hinweisgeber zudem jederzeit an einen höhergestellten Manager oder die HR-Abteilung wenden. Auch die Kontaktaufnahme zur Rechtsabteilung des Unternehmens (Corporate Legal) ist möglich.

Von allen Höganäs Managern bei Höganäs wird erwartet, dass sie die Wichtigkeit einer sofortigen Meldung möglicher Verstöße hervorheben und ein Umfeld für ein offenes Meldungswesen 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.

1.7.1 Das Hinweisgebersystem von Höganäs

Höganäs hat erkannt, dass es Situationen geben kann, in denen Sie das Gespräch mit dem unmittelbaren Vorgesetzten oder einer anderen Person im Unternehmen nicht als geeignetes Mittel ansehen. Für diese Fälle bietet Höganäs an, sich anonym zu Wort zu melden: mit dem Hinweisgebersystem (die Höganäs SpeakUp-Linie).

Das Hinweisgebersystem von Höganäs ist ein weltweites interaktives Telefon- und webbasiertes Berichtssystem, das rund um die Uhr verfügbar ist. Das System wird von einem externen Anbieter betrieben. Damit können alle Mitarbeiter vermutetes Fehlverhalten anonym in ihrer Landessprache melden. Die Kommunikation verläuft virtuell und stellt so persönliche Integrität und Anonymität sicher. Das Hinweisgebersystem und den Leitfaden finden Sie im Höganäs Intranet im Hauptmenü unter „My systems“.

Alle Meldungen werden gemäß EU-Gesetzgebung und internationalen Standards für Datensicherheit und Schutz des Individuums behandelt.

1.7.2 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@hoganas.com

Lassen Sie sich beraten. Wenn Sie unsicher sind ob eine Handlung oder Entscheidung richtig ist, fragen Sie sich:

1. Ist es gesetzeskonform?



2. Fühle ich mich wohl damit?



3. Welcher Eindruck würde entstehen, wenn die Medien darüber berichten?



Gesundheit am Arbeitsplatz

Höganäs nimmt die Verantwortung ernst, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiter zu bieten, wobei der Respekt für Menschenrechte, faire Behandlung und angemessene Arbeitsbedingungen elementar sind.

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. Gleichheit und Vielfalt am Arbeitsplatz und beim Rekrutieren sind ebenso wichtig wie wünschenswert.



2.3 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

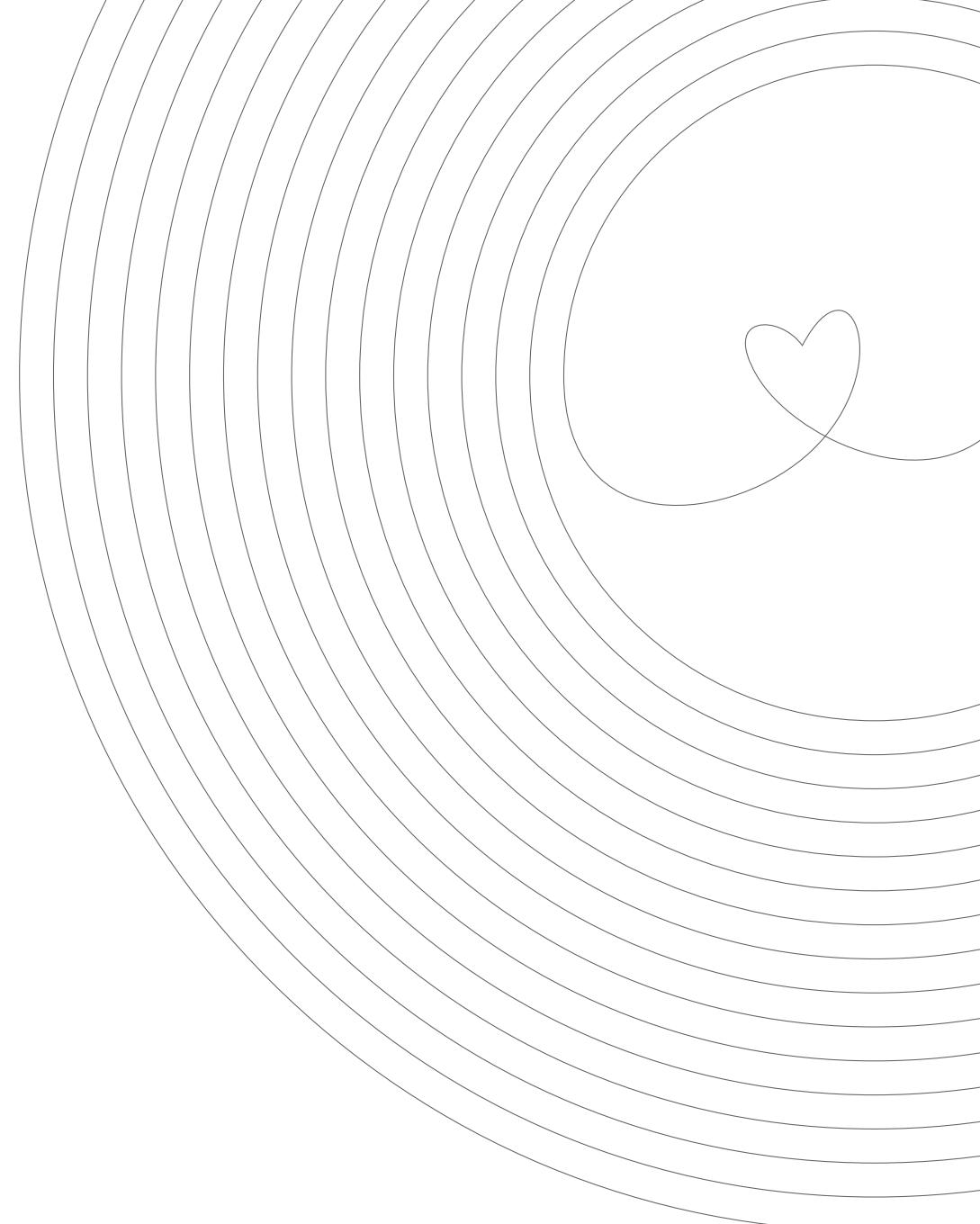
Höganäs bietet allen Mitarbeitern arbeitsmedizinische Dienste sowie Aktivitäten zur Gesundheitsförderung an und unterstützt eine gesunde Work-/Life-Balance. Bei der Sicherheit duldet Höganäs keine Kompromisse. Wir alle übernehmen Verantwortung für unsere eigene Sicherheit und die anderer, indem wir die Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien von Höganäs befolgen. Wir schreiten ein, wenn andere in Gefahr sind oder Sicherheitsvorschriften verletzen.

Wir wollen mit der Arbeit in Zusammenhang stehende Unfälle, Verletzungen und Erkrankungen unbedingt vermeiden. Dazu arbeiten wir aktiv-präventiv und berichten über alle relevanten 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 fordert bei internen oder externen Betriebsfeiern nicht zum Alkoholkonsum auf. Es steht jedem frei, gänzlich 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 in den Genuss eines fairen Arbeitslohns und fairer sonstiger Arbeitsbedingungen kommen. 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 soll 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 Gefahr von Repressalien, das Recht, eine Gewerkschaft zu gründen oder ihr beizutreten bzw. auf einen solchen Beitritt zu verzichten sowie Tarifverhandlungen zu führen. 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 junge 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 Schutz personenbezogener Daten

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



Höganäs' Ziel, zu einer langfristig nachhaltigen Entwicklung beizutragen, beinhaltet auch methodisches Hinarbeiten auf die Minimierung unserer Auswirkung auf die Umwelt und den Schutz der Umwelt.

Um Nachhaltigkeit wirkungsvoll fördern zu können, müssen wir uns der möglichen Auswirkungen auf Ökosysteme bewusst sein. Hierzu überwachen wir aktiv die Entwicklung von Regeln, Vorschriften und neuen Technologien und passen unsere Verfahrensweisen und Methoden an sich ändernde Bedingungen an. In der Folge streben wir 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 Umweltaforderungen und verlangen dies auch von allen mit uns verbundenen Unternehmen.

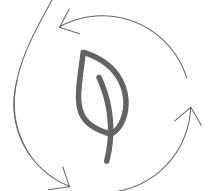
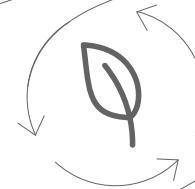
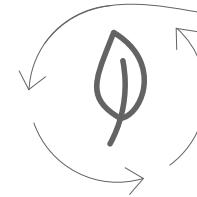
3.1 Rechenschaftspflicht

Höganäs beobachtet kontinuierlich seine Umweltbilanz 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. Wir verbessern diese 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 den Bereichen Umwelt und Energie finden Sie in der Höganäs Richtlinie zu Umwelt und Energie (Environmental and Energy Policy).

In der Folge streben wir 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.



Geschäftsethik

Bei Höganäs sind wir stolz darauf, unser Geschäft als verantwortungsvolles Mitglied der Kommunen 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.

4.1 Antikorruption

Bei Höganäs gilt eine Null-Toleranz-Grenze für jede Form von 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 integralem Bestandteil des Verhaltenskodex — klare und praxistaugliche Leitlinien formuliert.



Alle Höganäs Mitarbeiter sowie jede andere Person, die im Auftrag von Höganäs handelt, müssen die in der Antikorruptions-Richtlinie formulierten Prinzipien verstehen und befolgen. Dies gilt auch für alle Auftragnehmer und Zulieferer, wie im Verhaltenskodex für Zulieferer festgelegt. Mitarbeiter in relevanten Positionen müssen an obligatorischen Antikorruptions-Schulungen teilnehmen.

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@hoganas.com. Keine Frage ist zu bedeutend oder unbedeutend.

4.2 Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn die privaten Interessen einer Person oder die eines ihrer Familienmitglieder oder Freunde im Widerspruch zu denen von Höganäs stehen. Bei solchen Konflikten besteht die Gefahr, dass die Person nicht mehr im vollen Interesse von Höganäs handelt. Dies kann letztlich dazu führen, dass die Person in einer Weise agiert, die als korrupt oder unethisch eingestuft werden könnte. Wenn wir im Auftrag von Höganäs handeln müssen wir daher Situationen vermeiden, in denen unsere persönlichen Überlegungen oder Beziehungen die Ausübung unseres Geschäfts beeinflussen oder auch nur der Eindruck entstehen könnte, dass sie es tun könnten.

Es ist wichtig, vorausschauend zu agieren und nicht in Situationen zu geraten, in denen unsere persönlichen Interessen in Konflikt mit denen von Höganäs geraten. Wenn die Möglichkeit besteht, dass ein solcher Konflikt eintritt, müssen Sie dies sofort Ihrem direkten Vorgesetzten melden, damit eine geeignete Lösung gefunden werden kann.

Mehr Informationen zur Verhinderung von Korruption und Bestechung finden Sie in der Höganäs Antikorruptions-Richtlinie.



Es sind verschiedene Situationen denkbar, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten. Hier einige Beispiele, die zu beachten sind:

- **Personalbeschaffung:** Das Anwerben von Verwandten oder engen Angehörigen kann zu einem Interessenkonflikt führen. Wir sollten daher nicht in Entscheidungen involviert sein oder Einfluss auf diese nehmen - oder auch nur den Anschein erwecken -, welche unser Eigeninteresse in Konflikt mit dem Interesse von Höganäs bringen könnten.
- **Berichtswesen:** Familienmitglieder, enge Verwandte oder enge Freunde sollten nicht in der gleichen direkten oder indirekten Berichtstruktur arbeiten.
- **Geschäftsentscheidungen:** Wir dürfen unsere Position bei Höganäs nicht dazu benutzen, Verwandten oder engen Angehörigen oder uns selbst Vorteile zu beschaffen. Alle Geschäftsaktivitäten wie Verkäufe, Investitionen und Einkäufe müssen transparent und frei vom Verdacht auf familiäre, verwandtschaftliche oder freundschaftliche Einflussnahme sein.

4.3 Wettbewerbsrecht

Höganäs glaubt an fairen und freien Wettbewerb und an freie Märkte. Um dies zu gewährleisten, 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.

*Wir streben danach, klare
Richtlinien und Prozesse
zur Unterstützung unseres
Tagesgeschäfts aufzustellen.*

Weitere Informationen zu diesem Thema sowie einen Aktionsplan für den Fall unangekündigter Durchsuchungen finden Sie in unserem Handbuch zur Einhaltung des Wettbewerbsrechts. Mitarbeiter in einflussreichen Positionen müssen an dem obligatorischen Schulungsprogramm teilnehmen.

Wir erwarten von Ihnen, dass Sie ...

- wissen, inwieweit das Wettbewerbsrecht für Sie gilt, und dass Sie potenzielle Probleme erkennen können,
- wachsam bei Geschäftsverhandlungen mit Dritten sind und
- bei der gesamten geschäftlichen Kommunikation sorgsam auf Ihre Ausdrucksweise achten.

Es existieren strenge wettbewerbsrechtliche Regeln, wann Treffen zwischen Wettbewerbern zu einem Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht führen. Somit wissen Sie, dass:

- jede Vereinbarung zwischen Wettbewerbern, die sich auf den Preis oder Marktanteil auswirkt, illegal ist,
- die Weitergabe sensibler Geschäftsinformationen an Wettbewerber nicht hinnehmbar ist und
- vor einer Zusammenkunft mit einem Wettbewerber immer die Rechtsabteilung des Unternehmens konsultiert werden sollte.

4.4 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.

4.5 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 IAS-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.

4.6 Vertrauliche Informationen

Vertrauliche Informationen, wie beispielsweise geistiges Eigentum von Höganäs, das Know-how der Höganäs Mitarbeiter über unsere Produktionsprozesse, Patente, Gestaltung, 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 Vertraulichkeitsvereinbarung besteht. Alle bei der Arbeit erhaltenen Informationen sollen vertraulich behandelt werden, solange sie nicht öffentlich verfügbar sind.

Vertrauliche Informationen sind beispielsweise finanzielle und kommerzielle 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 abgebildet, die als sensibel und vertraulich zu betrachten sind. Zudem finden Sie hier weitere Anleitungen zum Umgang mit sensiblen Informationen.

4.7 IT-Sicherheit

Uns steht ein breites Spektrum wertvoller Vermögenswerte zur Verfügung, die uns bei der Arbeit unterstützen. 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 der Konzerndirektive — Nutzung von Mobiltelefonen und mobilen Geräten zur Datenverarbeitung — festgelegt.

Literaturverzeichnis

- **Antikorruptions-Richtlinie (Anti-Corruption Policy):**
www.hoganas.com/policies
- **Erklärung der Menschenrechte (Declaration of human rights):**
www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/eng.pdf
- **Handbuch zur Einhaltung des Wettbewerbsrechts (Competition Law Compliance Manual):** Höganäs Management System
- **ILO-Erklärung zu 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 Zulässige Nutzung der IT (Acceptable IT use):**
Höganäs Management System
- **Konzerndirektive zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (Managing Occupational Health and Safety):**
Höganäs Management System
- **Konzerndirektive zur Nutzung von Mobiltelefonen und mobilen Geräten zur Datenverarbeitung (Mobile phone and Data on the move):**
Höganäs Management System
- **Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (Guiding Principles on Business and Human Rights):** www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- **More Höganäs:** Höganäs Management System
- **Richtlinie zu Umwelt- und Klimaschutz (Environmental and Climate Policy):** www.hoganas.com/policies
- **Richtlinie zum Arbeitsschutz (Occupational Health Policy):**
Höganäs Management System
- **Verhaltenskodex für Zulieferer und Auftragnehmer (Code of Conduct for Suppliers and Contractors):** www.hoganas.com/policies

Dies ist Ihr Exemplar unseres Verhaltenskodex.