

Verhaltenskodex

Höganäs Lieferanten



Höganäs

Verhaltenskodex für

Lieferanten

Unsere Vision „Branchenvorbild sein und mit Weniger Mehr erreichen“ steht sinnbildlich für unser Bestreben, eine nachhaltige und prosperierende Gesellschaft zu schaffen.

Wir haben uns dem Streben nach Nachhaltigkeit verschrieben und halten in allen unseren Geschäftsbeziehungen und Betriebsabläufen hohe geschäftsethische Standards ein. Von unseren Lieferanten und Subunternehmen erwarten wir das Gleiche. Engagement, Offenheit und Transparenz sind unsere Leitsätze. Die strikte Einhaltung der Gesetze ist der fundamentale Ausgangspunkt, aber wir streben gemeinsam danach, über das hinauszugehen, was die Vorschriften von uns fordern, um bei folgenden Themen Fortschritte zu erzielen:

Gesundheit am Arbeitsplatz

Arbeitsplätze garantieren nicht nur Einkünfte, sondern ermöglichen es Menschen, ihren Familien und ihren Gemeinden auch, sich weiterzuentwickeln und zu wachsen. Die Bereitstellung eines sicheren und gesunden Arbeitsplatzes, die Einhaltung der Arbeitsrechte, faire und existenzsichernde Löhne und die Förderung des sozialen Dialogs sind notwendige Grundlagen für ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum, das Arbeitsplätze schafft und Unternehmen in ihrer Entwicklung voranbringt.

Gesunde Ökosysteme

Ökosysteme versorgen uns mit natürlichen Ressourcen, wie beispielsweise sauberer Luft und reinem Wasser, die für Menschen, Gemeinden und Unternehmen unentbehrlich sind. Um die Bedürfnisse gegenwärtiger und künftiger Generationen zu erfüllen, muss die langfristige Gesundheit der Ökosysteme geschützt werden, indem Umweltschäden verhindert und natürliche Ressourcen verantwortungsvoll genutzt werden. Höganäs hat sich zum Ziel gesetzt, die Klimaauswirkungen innerhalb seiner Wertschöpfungskette zu reduzieren und wird proaktiv daran arbeiten, die vorgelagerten CO₂-Emissionen gekaufter Produkte und Dienstleistungen zu verringern, wo immer dies möglich ist.

Geschäftsethik

Unser Erfolg und der unserer wichtigsten Interessengruppen ist abhängig von der Gesundheit der Gesellschaft und der Gemeinden, in denen wir aktiv sind. In allen unseren Geschäftsbeziehungen und Betriebsabläufen halten wir hohe geschäftsethische Standards ein, und bei uns gibt es keine Toleranz gegenüber Korruption und Bestechung. Dieses Engagement bildet die Grundlage für den **Verhaltenskodex für Lieferanten**.

Höganäs erwartet von seinen Lieferanten, dass sie in ihren Lieferketten ebenfalls den im **Verhaltenskodex für Lieferanten** beschriebenen Ansatz und die Anforderungen anwenden.

Dieser Verhaltenskodex für Lieferanten deckt folgende Aspekte ab:

1. Gesundheit am Arbeitsplatz

- Arbeitssicherheit
- Nichtdiskriminierung, Vielfalt und Gleichstellung
- Gültige Anstellungsverhältnisse
- Faire existenzsichernde Entlohnung, Arbeitgeberleistungen und Arbeitsstunden
- Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen
- Verbot von Kinderarbeit und Jugendarbeitsschutz
- Verbot von Zwangsarbeit
- Verantwortungsvolle Beschaffung von Konfliktmineralien

2. Gesunde Ökosysteme

- Auswirkungen auf Klima und Luftqualität
- Auswirkungen auf Wasserressourcen
- Verwendung von Chemikalien
- Abfall, Wiederverwendung und Recycling
- Bewahrung von Arten und natürlichen Lebensräumen

3. Geschäftsethik

- Korruptionsprävention
- Interessenkonflikte
- Unterlagen und Register
- Steuern
- Geldwäscheprävention
- Sanktionen und Exportkontrolle
- Freier und fairer Wettbewerb
- Fortbildung und Information

Die Anforderungen und Erwartungen von Höganäs bezüglich dieser Aspekte sind im Abschnitt Anforderungen des **Verhaltenskodex für Lieferanten** ausgeführt.

Für jeden Aspekt gibt es zwei Leistungsstufen:

Grundanforderungen – Die Leistung entspricht international anerkannten Standards, einschlägigen UN- und ILO-Konventionen sowie der nationalen Gesetzgebung. Bei Abweichungen zwischen diesen Anforderungen gelten die Anforderungen, die den größten Schutz für Arbeitnehmer und Umwelt bieten. Die Erfüllung dieser Grundanforderungen wird von allen Höganäs Lieferanten erwartet.

Erstrebenswert – Die Leistung geht über „grundlegende“ gesetzliche Verpflichtungen und internationale Standards hinaus, um die Nachhaltigkeit in den betrieblichen Prozessen unserer Lieferanten zu verbessern sowie um einen Beitrag zur Bewältigung sozialer und umweltbezogener Problemstellungen außerhalb ihrer eigenen Betriebe zu leisten.

Die Leistung in diesen Bereichen ist ein integraler Bestandteil der Bewertung aller Lieferanten durch Höganäs. Wir bei Höganäs werden weiter Lieferanten einsetzen, gemeinsam mit ihnen wachsen und sie belohnen, die unseren Verhaltenskodex für Lieferanten und unser Bestreben teilen, im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung die Nachhaltigkeit voranzubringen. Der Verhaltenskodex für Lieferanten gilt für direkte Materialzulieferer und für weitere Lieferanten und Serviceanbieter, wie gesondert vereinbart. Wir erwarten von unseren Lieferanten, die Anforderungen des Verhaltenskodex für Lieferanten an eventuelle Subunternehmen zu übermitteln und zur Anwendung zu bringen.

Anforderungen an die Lieferanten

Begründung unserer Anforderungen

Unsere Anforderungen entsprechen unserem Verhaltenskodex für Lieferanten und fördern die Einhaltung international akzeptierter Standards, einschließlich des UN Global Compact, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation zu den Grundprinzipien und Grundrechten am Arbeitsplatz, der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und der UN-Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung (SDGs). In den Anforderungen sind außerdem eine Reihe multilateraler Konventionen und Multi-Stakeholder-Standards sowie Richtlinien zu Menschenrechten und Umwelt berücksichtigt.

Wir erkennen an, dass viele unserer Lieferanten bestrebt sind, diese Standards in ihren betrieblichen Prozessen und Lieferketten einzuhalten und zu fördern. Uns ist ebenfalls bewusst, dass einige Aspekte unserer Anforderungen für manche Lieferanten relevanter als für andere sind. Wir bemühen uns, durch eine ganzheitliche Darstellung bei allen Lieferanten die Klarheit und ausreichende Detailgenauigkeit der Anforderungen sicherzustellen.

Leistungsbewertung

Gegenseitiges Vertrauen und ein transparenter Dialog stehen im Mittelpunkt der Anforderungen und der Absicht von Höganäs, nur mit solchen Lieferanten partnerschaftlich zusammenzuarbeiten, die eine kontinuierliche Verbesserung ihrer Nachhaltigkeitsleistung vorweisen können. Um eine effektive Leistungsbewertung und einen ebensolchen Dialog zu ermöglichen, behält sich Höganäs das Recht vor, Daten über die Nachhaltigkeitsleistung von Lieferanten anzufordern, unangekündigte Inspektionen von Standorten

vorzunehmen, die Waren oder Dienstleistungen an Höganäs liefern, oder Fremdaudits durchzuführen. Lieferanten können auch Bewertungen durch Organisationen unterworfen werden, denen Höganäs angehört.

Daher sind Lieferanten verpflichtet, Höganäs darüber informiert zu halten, an welchen Orten die Produktion und Dienstleistungserbringung für Höganäs stattfindet, es sei denn, Höganäs hat in schriftlicher Form ausdrücklich bestätigt, dass ein Lieferant von einer solchen Bewertung, unangekündigten Inspektionen bzw. der Auskunftspflicht von Nachhaltigkeits-Leistungsdaten ausgenommen ist. Die Verpflichtung schließt Subunternehmen ein. Lieferanten, die eine ausgelagerte Produktion nutzen, müssen sicherstellen, dass dort die einschlägigen Unterlagen zu Prüfungszwecken gepflegt und aufbewahrt werden.

Um die Einhaltung grundlegender Anforderungen sicherzustellen und die fortwährende Verbesserung zum Erreichen der angestrebten Leistungsni-veaus zu ermöglichen, erwarten wir von unseren Lieferanten den Einsatz gut funktionierender Managementsysteme. Diese müssen klare Richtlinien, Rechenschaftsstrukturen, Verfahrensweisen sowie Mechanismen für Kommunikation und Rückmeldungen umfassen, welche die Geschäftsethik sowie die sozialen, gesundheitlichen, sicherheitsspezifischen und umwelt-bezogenen Auswirkungen identifizieren, korrigieren und verbessern.

Bezüglich der Übermittlung von Informationen zur Nachhaltigkeitsleistung wird von Lieferanten erwartet, dass diese transparent und nicht vorsätzlich irreführend für Höganäs erfolgt. Intransparenz wird als Verstoß gegen den Verhaltenskodex für Lieferanten betrachtet. Die Verweigerung der Kooperation sowie Verstöße gegen den Verhaltenskodex für Lieferanten oder gegen lokales Recht können zur Reduzierung des Geschäftsvolumens und schließlich zur Beendigung der Geschäftsbeziehung mit Höganäs führen.

Transparenz ist eine Grundvoraussetzung dafür, branchenweite und systemische Herausforderungen im Bereich Nachhaltigkeit zu erkennen und anzugehen. Höganäs wird sich kontinuierlich gemeinsam mit Lieferanten, Industrie, Zivilgesellschaft und Regierungen dafür engagieren, die gemeinsamen Aktionen und systemischen Veränderungen zu fördern, die notwendig für die Verbesserung der sozialen und umweltbezogenen Nachhaltigkeit sind. Höganäs ermutigt Lieferanten dazu, das Gleiche zu tun.

1 | Gesundheit am Arbeitsplatz

1a Arbeitssicherheit

Grundanforderungen:

Der Arbeitsschutz und die Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmern müssen jederzeit Priorität haben und es muss jederzeit ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld bereitgestellt werden. Das bedeutet mindestens:

- Einhaltung relevanter Gesetze und Vorschriften
- Verfahren für eine systematische und regelmäßige Identifikation, Einschätzung und Begrenzung von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken vor Ort vorhanden
- Arbeitnehmer und Zeitarbeitskräfte erhalten regelmäßige und dokumentierte Arbeitssicherheitsschulungen für ihren Aufgabenbereich
- Keine ungesicherte Exposition gegenüber gefährlichen Maschinen, Ausrüstung und/oder Stoffen
- Aufrechterhaltung des Brandschutzes durch angemessene Ausrüstung und Bedingungen vor Ort, regelmäßige Schulungen in Brandbekämpfungsmaßnahmen und jährliche Übungen zur Evakuierung und Vorbeugung von Brandgefahren
- Zugang zu sauberem Trinkwasser und Toiletten
- Angemessene Belüftung und Temperatur
- Unterkünfte/Wohnungen, wenn bereitgestellt, müssen vom Arbeitsplatz getrennt sein und alle oben aufgeführten Anforderungen an Gesundheit und Sicherheit erfüllen

- Vorbeugung von Unfällen und gesundheitlichen Schädigungen, die aus dem Arbeitsablauf resultieren, damit zusammenhängen oder sich dabei ereignen
- Angemessene Berücksichtigung besonderer Bedürfnisse einzelner Arbeitnehmer (beispielsweise aufgrund von Erkrankung, Behinderung oder Schwangerschaft)
- Anti-Drogen-Richtlinie mit dem Ziel, das Arbeiten unter Einfluss aller Arten von Alkohol und Drogen zu verhindern
- Die Richtlinie muss in den Sprachen aller Arbeitnehmer kommuniziert werden
- Alle Arbeitnehmer müssen eine Unfallversicherung haben, welche die Kosten nach Verletzungen oder Tod durch einen Arbeitsunfall und einen Schadenersatz im Falle von Invalidität durch Arbeitsunfall abdeckt.

Erstrebenswert:

Die Förderung von Bewusstsein, Kompetenz und Engagement aller Arbeitnehmer für kontinuierliche Verbesserungen im Bereich Arbeitssicherheit, beispielsweise durch ein Meldesystem für Vorfälle und beobachtete Risiken, Nachbereitung von Unfällen sowie Konferenzen mit Vertretern aus Management und Arbeitnehmerschaft zum Thema Gesundheits- und Sicherheitsrisiken.



Nichtdiskriminierung, Vielfalt und Gleichstellung

Grundanforderungen:

Alle Arbeitnehmer müssen immer mit Respekt und würdevoll behandelt werden. Arbeitnehmer dürfen keine erniedrigende oder körperliche Bestrafung erhalten oder physisch, sexuell, psychisch oder verbal belästigt oder missbraucht werden. Es darf keine Diskriminierung bei Einstellung, Bezahlung, Zugang zu Fortbildung, Förderung, Kündigung oder Pensionierung

aufgrund von Geschlecht, sexueller Ausrichtung, Rasse, Hautfarbe, Alter, Schwangerschaft, Familienstand, Religion, politischer Einstellung, ethnischer Herkunft, Kastenzugehörigkeit, Krankheit oder Behinderung geben. Es muss einen Beschwerdemechanismus geben, über den Arbeitnehmer Beschwerden ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen einreichen können.

Der Arbeitgeber muss verantwortungsvoll und mit Respekt für die Menschen im lokalen Umfeld handeln und die Rechte der einheimischen Bevölkerung respektieren.

Erstrebenswert:

Der Arbeitgeber muss aktiv Vielfalt und ein inklusives Arbeitsumfeld fördern. Der Arbeitgeber muss sich außerdem aktiv in der lokalen Gemeinde bzw. in NGOs engagieren, um zu verstehen, wie Minderheiten und/oder benachteiligte Gruppen für eine Beschäftigung in Frage kommen und wie hierbei Hindernissen proaktiv entgegen gewirkt werden kann.

1c Gültige Anstellungsverhältnisse

Grundanforderungen:

Alle Arbeitstätigkeiten müssen auf Grundlage gültiger Anstellungsverhältnisse stattfinden, die gemäß den nationalen Gesetzen und Praktiken zustande gekommen sind. Alle Arbeitnehmer müssen das Recht auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag in ihrer eigenen Sprache haben, in dem die Beschäftigungsbedingungen festgelegt sind.

Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern gemäß Arbeits- oder Sozialversicherungsgesetzen und -regeln, die aus dem regulären Beschäftigungsverhältnis resultieren, dürfen nicht umgangen werden durch die Verwendung von reinen Arbeitsverträgen, befristeten Arbeitsverträgen oder durch Lehrlingsausbildungsprogramme, bei denen keine wirkliche Absicht besteht, eine Ausbildung oder eine reguläre Beschäftigung zu bieten.

Erstrebenswert:

Der Arbeitgeber muss über das vom Gesetz geforderte Maß hinaus Schritte unternehmen, um die Verwendung befristeter Arbeitsverträge zu begrenzen. In Ländern mit unzureichendem Sozialversicherungssystem muss der Arbeitgeber eine alternative Versicherung für Arbeitnehmer anbieten, die auch eine Kranken- und Rentenversicherung umfasst.

1d Faire existenzsichernde Entlohnung und Arbeitgeberleistungen

Grundanforderungen:

Die für eine normale Arbeitswoche gezahlten Löhne und Arbeitgeberleistungen, wie z.B. Kranken- und Unfallversicherung und Betriebsrente, müssen mindestens auf dem landesüblichen Niveau oder Tarifniveau liegen, je nachdem, welches Niveau höher und anwendbar ist, oder andernfalls auf branchenüblichen Niveau. In jedem Fall muss eine faire existenzsichernde Entlohnung immer genügen, um die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien zu decken und darüber hinaus ein frei verfügbares Einkommen sichern. Alle Löhne müssen regelmäßig und in voller Höhe ausgezahlt werden. Die Angaben zum Lohn für einen Zahlungszeitraum müssen schriftlich und in verständlicher Form bereitgestellt werden.

Alle vom Gesetz oder Arbeitsvertrag geforderten Zusatzleistungen müssen erbracht werden. Gehaltsabzüge als Disziplinarmaßnahme sind verboten. Ein Arbeitnehmer muss bei bezahltem Urlaub den Lohn vollständig und korrekt erhalten, wie gesetzlich festgelegt.

Erstrebenswert:

Der Arbeitgeber muss eine Vergütungsstruktur verwenden, die den Fähigkeiten und der Erfahrung seiner Arbeitnehmer entspricht. Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass regelmäßig eine Einschätzung der Bedürfnisse der Arbeitnehmer erfolgt, um festzustellen, ob der gezahlte Lohn die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer deckt.

1e Arbeitsstunden

Grundanforderungen:

Die Zahl der wöchentlichen Arbeitsstunden und Überstunden muss der internationalen Gesetzgebung, den ILO-Konventionen oder Tarifverträgen entsprechen, je nachdem, welche Regelung den Arbeitnehmern größeren Schutz bietet. In jedem Fall darf von Arbeitnehmern nicht regelmäßig verlangt werden, mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten, und sie müssen innerhalb eines Zeitraums von 7 Tagen mindestens einen Tag frei haben. Die Zahl der in einem 7-Tage-Zeitraum insgesamt geleisteten Arbeitsstunden darf 60 Stunden nicht übersteigen. Überstunden müssen freiwillig sein, es dürfen nicht mehr als 12 Stunden pro Woche geleistet werden und sie müssen immer besonders hoch vergütet werden. Empfohlen werden nicht weniger als 125% des Normaltarifs.

Ausnahmen von den vorstehenden Anforderungen sind nur durch Vertrag mit Gewerkschaften oder anderen Mitarbeiterorganisationen möglich.

Erstrebenswert:

Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass es am Arbeitsplatz ein ausgereiftes System zur Messung und Überwachung von Produktionsplanung, Kapazität und Ausstoß gibt, um Überstunden zu vermeiden.

1f Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Grundanforderungen:

Alle Arbeitnehmer müssen ohne Ausnahme oder Unterschied das Recht haben, einer Gewerkschaft ihrer Wahl beizutreten und Tarifverhandlungen zu führen. Ebenso müssen sie das Recht haben, darauf zu verzichten. Arbeitnehmervertreter dürfen wegen ihrer repräsentativen Funktionen am

Arbeitsplatz nicht diskriminiert werden und müssen angemessenen Zugang erhalten, damit sie diese Funktionen wahrnehmen können. Wo nationale Gesetze das Recht auf Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen einschränken, muss der Arbeitgeber die Entwicklung alternativer Möglichkeiten für unabhängige und freie Versammlungen und Tarifverhandlungen fördern und darf diese nicht behindern.

Erstrebenswert:

Der Arbeitgeber muss sich regelmäßig mit Arbeitnehmervertretern treffen, um einen sozialen Dialog zu fördern, der die Anforderungen an einen gesunden Arbeitsplatz abdeckt, wie im Verhaltenskodex für Lieferanten dargelegt. Der Arbeitgeber muss direkt mit lokalen und regionalen Gewerkschaften Kontakt halten, um proaktiv Themen aufzugreifen, die für die Arbeitnehmerschaft von Bedeutung sind, und muss Mitglied eines Arbeitgeber-Fachverbands sein.



Kinderarbeit und Jugendarbeitsschutz

Grundanforderungen:

Kinderarbeit ist nicht akzeptabel. Es darf keine Person beschäftigt werden, die jünger als 15 Jahre ist. Eine Person unter 15 Jahren muss als Kind betrachtet werden, es sei denn, die nationale Gesetzgebung legt ein noch höheres Alter für den Eintritt in das Erwerbsleben oder für den obligatorischen Schulbesuch fest. Alle gesetzlichen Begrenzungen hinsichtlich der Beschäftigung von Personen unter 18 Jahren müssen eingehalten werden und solche Personen müssen vor gefährlicher Arbeit, Nachtschichten und jeder Art von Arbeit geschützt werden, die ihre Entwicklung behindern oder ihnen körperlich schaden könnte.

Es müssen die notwendigen Maßnahmen ergriffen werden, um eine Einstellung Minderjähriger zu verhindern.

Es müssen Dokumente verfügbar sein, die das Alter aller Arbeitnehmer belegen. Der Arbeitgeber muss Richtlinien und Programme entwickeln

oder daran teilnehmen und Beiträge zu diesen leisten, die Übergangsregelungen für Kinder bereitstellen, die als Arbeitnehmer am Standort vorgefunden werden, damit diese Kinder in guter Ausbildung verbleiben, bis sie nicht mehr als Kind gelten. In Absprache mit den Eltern bzw. dem Vormund müssen die besten Interessen des Kindes immer respektiert und in einer Weise in Betracht gezogen werden, die für das Alter des Kindes und dessen gesunde Entwicklung angemessen ist.

Erstrebenswert:

Der Arbeitgeber muss aktiv den Kontakt mit örtlichen Gemeinden und Interessengruppen suchen, um Ausbildung und nachhaltige Lösungen zur Bekämpfung von Kinderarbeit und Arbeitslosigkeit unter Jugendlichen zu fördern.

1h Schuldknechtschaft, Zwangsarbeit, Gefängnisarbeit und illegale Beschäftigung

Grundanforderungen:

Schuldknechtschaft, Zwangsarbeit, Gefängnisarbeit und illegale Beschäftigung sind inakzeptabel. Wenn ein Arbeitgeber Leiharbeiter verpflichtet, ist er für die Bezahlung der Arbeitsbewilligungsgebühren von Vertrags- bzw. Fremdarbeitern einschließlich der Anwerbegebühren verantwortlich. Von Arbeitnehmern darf nicht verlangt werden, Kautionen oder persönliche Ausweisdokumente beim Arbeitgeber zu hinterlegen, und es muss ihnen frei stehen, ihr Beschäftigungsverhältnis nach angemessener Ankündigung zu beenden. Mit Ausnahme von Bestimmungen über das Wettbewerbsverbot gemäß nationalen Regeln darf die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer nicht eingeschränkt werden. Es darf kein Teil des Lohnes einbehalten werden.

Erstrebenswert:

Siehe „Gültige Anstellungsverhältnisse“.

Verantwortungsvolle Beschaffung von Konfliktmineralien

Grundanforderungen:

Um das Risiko zu minimieren, zu den negativen Auswirkungen im Zusammenhang mit der Beschaffung von Mineralstoffen aus konfliktbetroffenen und Hochrisikogebieten beizutragen, muss das Unternehmen garantieren und in der Lage sein, nachzuweisen, dass die Metalle, deren Beschaffung Höganäs beabsichtigt, von verantwortungsvollen Hüttenwerken und Raffinerien stammen, bei denen angemessene Due-Diligence-Verfahren vorhanden sind. Derartige Hüttenwerke und Raffinerien sollten durch die EU-Kommission oder die Responsible Minerals Initiative als verantwortungsvoller Betrieb gelistet sein. Ihre Due-Diligence-Verfahrensweisen müssen zumindest nach einem Audit-Standard gemäß OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas überprüft worden sein.

Durch die Aufnahme in unsere Lieferantenverträge ist das Unternehmen vertraglich an unsere Richtlinien bezüglich Konfliktmineralien und Kobalt gebunden und außerdem verpflichtet, unsere Fragebögen zur Bewertung von Lieferanten auszufüllen. Weiterhin ist das Unternehmen verpflichtet, fortlaufend korrekte und aktuelle Informationen bereitzustellen und Höganäs angemessen dabei zu unterstützen, Hüttenwerke und Raffinerien sowie die Quelle der beschafften Metalle zu identifizieren.

2 | Gesunde Ökosysteme

2a Auswirkungen auf Klima und Luftqualität

Grundanforderungen:

Das Unternehmen muss sein gesamtes operatives Geschäft gemäß geltenden Gesetzen und Vorschriften bezüglich Luftqualität, Luftemissionen und Energieeffizienz betreiben, einschließlich der Aufrechterhaltung gültiger Genehmigungen.

Erstrebenswert:

Das Unternehmen muss durch Folgendes aktiv seinen Beitrag zum Klimawandel und seine Auswirkungen auf die Luftqualität vermindern:

- Stetige Verbesserung bei Energiemanagement und Effizienz
- Reduzierung oder Eliminierung von Treibhausgas-Emissionen (GHG) und anderen Luftemissionen, die eine Gefahr für die Umwelt darstellen, Berechnung der Emissionen und Formulierung von Zielen gemäß GHG-Protokoll¹ sowie Vorhandensein eines Systems zur Überwachung, Meldung und Darstellung von Maßnahmen, die getroffen wurden, um die Klimabilanz mit der Zeit zu verbessern
- Verantwortungsvolle Auswahl von Energiequellen und Verfolgung eines progressiven Ansatzes bei der Verwendung erneuerbarer Energiequellen mit niedrigerem CO₂-Ausstoß

1 | GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (<http://ghgprotocol.org/>)

26 Auswirkungen auf Wasserressourcen

Grundanforderungen:

Das Unternehmen muss sein gesamtes operatives Geschäft gemäß geltenden Gesetzen und Vorschriften bezüglich Wasserschutz und Wasserqualität betreiben, einschließlich der Aufrechterhaltung gültiger Genehmigungen. Betriebe mit internen Nassprozessen müssen Wasserentnahmen und Abwassereinleitungen messtechnisch erfassen. Die Qualität des eingeleiteten Abwassers muss kontrolliert werden und den gesetzlichen Bestimmungen entsprechen.

Erstrebenswert:

Das Unternehmen muss aktive Maßnahmen zur Reduzierung des Wasserverbrauchs ergreifen, die durch eine stetig sinkende Wasserentnahmemenge durch den Betrieb erkennbar werden. Bei Betrieben, die Wasser nur für häusliche Zwecke (Wasserhähne, Toiletten, Kühlung) verwenden, genügt es, die Verwendung wassereffizienter Ausstattung sicherzustellen. Wasserspartechiken, wie beispielsweise das Auffangen von Regenwasser, müssen wo immer möglich zur Anwendung kommen.

Bei Betrieben mit internen Nassprozessen:

- Es müssen geeignete Messverfahren zur Erfassung des internen Wasserverbrauchs vorhanden sein
- Um die Auswirkungen auf Wasserressourcen zu verringern, muss die Wasserbilanz des Betriebs beurteilt werden und es müssen geeignete Reduzierungsmaßnahmen ergriffen werden, um eine stetige Verbesserung zu erreichen
- Langfristig muss das Unternehmen als verantwortungsvoller Wasserhaushalter agieren. Das bedeutet, der Lieferant muss sich zusätzlich zur Reduzierung der Auswirkungen seines operatives Geschäfts auf das Wasser an kollektiven Maßnahmen lokaler Interessengruppen beteiligen, um sicherzustellen, dass der Umgang

mit den verfügbaren Wasserressourcen langfristigen sozialen, umweltbezogenen und wirtschaftlichen Bedürfnissen gerecht wird

2c Verwendung von Chemikalien

Grundanforderungen:

Das Unternehmen muss sein gesamtes operatives Geschäft gemäß geltenden Gesetzen und Vorschriften bezüglich Verwendung, Lagerung, Transport und Entsorgung von Chemikalien betreiben, einschließlich der Aufrechterhaltung gültiger Genehmigungen. Lieferanten, die Materialien oder Produkte für Höganäs herstellen, müssen alle vertraglich vereinbarten, geltenden Anforderungen (einschließlich der Höganäs Schadstoff-Ausschlussliste) einhalten. Verwendung, Transport sowie Entsorgung aller verwendeten Chemikalien müssen dem Sicherheitsdatenblatt des jeweiligen chemischen Produkts entsprechen und in einem aktuell geführten Register dokumentiert werden. Bei der internen Entscheidungsfindung bezüglich der Handhabung von Chemikalien muss das Vorsichtsprinzip² Anwendung finden.

Erstrebenswert:

Das Unternehmen muss proaktiv seine Verwendung von Chemikalien beurteilen und diese durch besser verfügbare Chemikalien sowie alternative Prozesse ersetzen, die das Risiko für Menschen und Umwelt vermindern oder die Ressourceneffizienz verbessern.

2d Abfall, Wiederverwendung und Recycling

Grundanforderungen:

Das Unternehmen muss sein gesamtes operatives Geschäft gemäß

2 | Gemäß Grundsatz Nr. 15 der Rio-Deklaration sind: „Staaten dazu angehalten, im Rahmen ihrer Möglichkeiten weitgehend den Vorsorgegrundsatz anzuwenden. Bei drohenden schwerwiegenden oder irreversiblen Schäden darf ein Mangel an vollständiger wissenschaftlicher Gewissheit kein Grund dafür sein, kostenwirksame Maßnahmen zur Vermeidung von Umweltschäden aufzuschieben.“

geltenden Gesetzen und Vorschriften betreiben, einschließlich der Aufrechterhaltung gültiger Genehmigungen. Wenn entsprechende Dienstleistungen angeboten werden, muss der gesamte Abfall durch ein autorisiertes Unternehmen oder einen lizenzierten Abnehmer gehandhabt werden.

Alle Arbeitnehmer müssen geschult und in der Lage sein, Abfall in Stoffgruppen zu sortieren, die relevant für das Recycling oder andere Abfallwirtschaftssysteme sind.

Erstrebenswert:

Das Unternehmen soll proaktiv den Einsatz neuer Rohstoffe und deren Auswirkungen auf die Umwelt reduzieren. Dies muss in der stetigen Verbesserung bei der Optimierung der Rohstoffnutzung, Erhöhung des Recyclinganteils und der Wiederverwendung von Rohstoffen erkennbar werden. Das Unternehmen soll Fortschritte bei der Vermeidung von Deponieabfall erzielen und aktiv Lösungen anbieten, die zu einer innovativen Kreislaufwirtschaft passen.

2e Bewahrung von Arten und natürlichen Lebensräumen

Grundanforderungen:

Das Unternehmen muss sein gesamtes operatives Geschäft gemäß geltenden Gesetzen und Vorschriften betreiben, einschließlich der Aufrechterhaltung gültiger Genehmigungen.

Erstrebenswert:

Das Unternehmen muss die notwendigen Maßnahmen ergreifen, um Gefahren für Lebensräume und die Biodiversität durch seine Landnutzung abzumildern.

3 | Geschäftsethik

3a Geschäftsethik

Grundanforderungen:

Korruptionsprävention

Das Unternehmen muss jederzeit die geltenden Gesetze und Rechtsvorschriften erfüllen, unter anderem die geltende nationale Gesetzgebung, den United States' Foreign Corrupt Practices Act und den UK Bribery Act 2010.

Das Unternehmen muss über Folgendes verfügen: (i) eine Anti-Korruptionspolitik, die eindeutig alle Formen von Bestechungsgeldern, Korruption, Geldwäsche, Interessenkonflikte oder Steuervergehen verbietet, die umgesetzt werden muss und die allen relevanten Arbeitnehmern bekannt ist, (ii) ein Verfahren für das Risikomanagement, das klar Richtlinien für die Identifikation, Einschätzung und Begrenzung von Risiken bezüglich korrupter Praktiken festlegt.

Interessenkonflikte

Das Unternehmen muss mit seinen eigenen Lieferanten, Kunden und sonstigen Geschäftspartnern unparteiische Beziehungen unterhalten und sicherstellen, dass eventuelle Interessenkonflikte angemessen und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften gehandhabt werden. Das Unternehmen muss Höganäs darüber informieren, wenn ein Interessenkonflikt auftritt, der in Beziehung zu Höganäs steht oder in den Höganäs und/oder Mitarbeiter von Höganäs involviert sind.

Unterlagen und Register

Alle Dokumente, Register, Berichte usw. im Zusammenhang mit dem

Verhaltenskodex für Lieferanten müssen transparent, korrekt und zuverlässig sein.

Steuern

Alle gesetzlichen Steuern und Entgelte sowie jegliche Lizenzgebühren müssen in dem Land gezahlt und transparent berichtet werden, in dem das operative Geschäft betrieben wird. Jegliche Steuerverpflichtungen gegenüber Behörden müssen geregelt werden.

Geldwäscheprävention

Alle finanziellen Transaktionen müssen in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften durchgeführt werden und das Unternehmen darf sich unter keinen Umständen an Aktivitäten zur Geldwäsche und/oder Finanzierung von Terrorismus beteiligen.

Sanktionen und Exportkontrolle

Das Unternehmen muss sicherstellen, dass es durch sein Verhalten keine geltenden Sanktionen und Gesetze zur Exportkontrolle verletzt, unter anderem solche Gesetze, die von den USA, dem Vereinigten Königreich, der EU oder einem EU-Mitgliedstaat verabschiedet worden sind.

Freier und fairer Wettbewerb

Das Unternehmen muss Gesetze, Vorschriften und Prinzipien respektieren und einhalten, die einen fairen und freien Wettbewerb fördern und jegliche gegen diese Wettbewerbsfreiheit gerichteten Aktivitäten und Vereinbarungen verbieten.

Fortbildung und Information

Die relevanten Arbeitnehmer müssen bezüglich der Richtlinien, Regeln und Verantwortlichkeiten im Zusammenhang mit der Geschäftsethik geschult und kontinuierlich auf dem neuesten Stand gehalten werden. Die Schulungsinhalte müssen dokumentiert und ein Register der Teilnehmer muss aufbewahrt werden.

Höganäs

Verhaltenskodex für Lieferanten

Als ein Lieferant von Höganäs verpflichten wir uns zur Einhaltung der Grundanforderungen zu den im Verhaltenskodex für Lieferanten ausgeführten Themen und dazu, diese in unserem operativen Geschäft umzusetzen sowie danach zu streben, sie in unserer gesamten Lieferkette zu realisieren. Höganäs repräsentiert alle Tochtergesellschaften und Marken innerhalb der Höganäs Group.

Wir wissen, dass sich Höganäs das Recht vorbehält, seine Verträge mit uns zu kündigen, wenn wir die Grundanforderungen nicht einhalten oder uns nach Feststellung der Nichteinhaltung nicht zu einem spezifischen Plan zur Erreichung der Einhaltung verpflichten oder die Einhaltung nicht innerhalb von zwölf (12) Monaten erreichen.

Weiterhin ist uns bekannt, dass Höganäs die Absicht hat, sich nur an Lieferanten zu binden und mit ihnen zu wachsen, die Höganäs' Nachhaltigkeitsbestrebungen teilen, welche über die schlichte Einhaltung der Gesetze hinausgehen, um die soziale und umweltbezogene Nachhaltigkeit voranzubringen, wie es in den erstrebenswerten Leistungskriterien im Verhaltenskodex für Lieferanten dargelegt ist.

Als ein Lieferant von Höganäs stimmen wir daher zu, dass unsere Nachhaltigkeitsleistung auf den im Verhaltenskodex für Lieferanten beschriebenen Gebieten überwacht und bewertet wird.

Wir sind damit einverstanden, dass der Verhaltenskodex für Lieferanten in englischer Sprache verfasst und gültig ist. Wenn es Versionen dieses Dokuments in anderen Sprachen gibt, dann sollen diese Übersetzungen nur als Hilfestellung betrachtet werden. Die englische Version hat bei Abweichungen in jedem Fall Vorrang.

Der Verhaltenskodex für Lieferanten muss von zwei autorisierten Mitarbeitern unterzeichnet werden, die für das betreffende operative Geschäft und die Lieferungen verantwortlich sind.

Ort und Datum

Name des Unternehmens

Unterschrift

Unterschrift

Name

Name:

Höganäs

www.hoganas.com