

# Höganäsの サプライヤー行動規範



# Höganäsの サプライヤー行動規範

Höganäsのビジョン(「より少ない労力でより多くの成果を達成できるよう産業を活性化すること」)は、サステナブル(持続的成長可能)な社会での繁栄を目指すものです。

Höganäsは、サステナビリティ(持続的成長可能性)に対する取り組みを深め、すべての事業関係およびオペレーションで、ビジネス倫理面での高い水準を厳守しています。Höganäsは、サプライヤーと二次サプライヤーの皆様にも同様の高い水準を期待します。開かれた透明な関係性は、Höganäsの指針となっています。法律に厳格に従うことは基本的な出発点ですが、皆様とともに、私たちは次の問題について、規則の定める範囲を越えてさらに取り組みを進めることを目指します:

## 健康的な職場作り

収入の提供に加え、雇用は、働く人とその家族およびコミュニティの繁栄につながっています。安全で健康的な職場を提供し、職場での権利を保証し、労働者の基本的ニーズを満たす生活を支える公正な賃金を支払い、また社会的対話を促進することは、サステナブルな経済成長のための必須事項であり、雇用と会社の成長を作り出します。

## 健全な生態系の保全

生態系は、人、コミュニティおよびビジネスに必要となる、クリーンな空気や水などの天然資源を提供します。現在および将来の世代のニーズを満たすために、環境破壊を防ぎ、責任を持って天然資源を使用することで、生態系の長期的な健全性を保護する必要があります。Höganäsはバリューチェーンの全体にわたって気候変動への負荷を縮小する取り組みを行い、可能な限り、購入製品やサービスの上流工程での二酸化炭素排出量を減らすことに率先して取り組みます。

## ビジネス倫理

私たち自身と、私たちの重要なステイクホルダーの繁栄は、私たちが事業を行う社会およびコミュニティの健全性に左右されます。私たちは、すべての関係者および業務で、高い水準のビジネス倫理を厳守しています。また私たちはいかなる種類の贈賄および汚職行為も一切許容しない方針を定めています。こうした取り組みの強化は、**サプライヤー行動規範**の基礎を形成しています。

Höganäsではさらに、サプライヤー自身のサプライ・チェーン内でこの  
サプライヤー行動規範の中で記載された要件およびアプローチを適用する  
ことを求めています。

このサプライヤー行動規範は、以下の問題を対象としています：

### 1. 健康的な職場作り

- 健康と安全
- 差別の禁止、多様性擁護および平等
- 正当な雇用
- 公正な生活賃金、福利厚生および就労時間
- 組合結成の自由と団体交渉の権利
- 児童労働および若年労働者の使用禁止
- 強制労働の禁止
- 紛争鉱物調達の責任

### 2. 健全な生態系の保全

- 気候と大気への影響
- 水資源への影響
- 化学物質の使用
- 廃棄物、再利用およびリサイクリング
- 生物種および自然生息地の保全

### 3. ビジネス倫理

- 汚職行為防止
- 利益相反
- 文書・情報記録
- 税務
- マネーロンダリング禁止
- 法的制裁と輸出規制
- 自由で公正な競争
- トレーニングと情報

これらの問題についてのHöganäsからの要件および期待事項は  
サプライヤー行動規範の「要求事項」のセクションで説明されています。

各問題に対して、2つのレベルの取り組みが設定されています:

原則 – 国際的に同意された標準、適用を受ける国連およびILOの協約、ならびに国の法律に則った行動を行うことを意味します。もしこれらの要件間に不一致がある場合は、労働者および環境に最も大きい保護を提供するのが適用されます。これらの必須となる基本要件の遵守は、Höganäsのすべてのサプライヤーに求められています。

発展的要件 – 法的責任および国際標準の「基本のレベル」を越え、サプライヤー自身のオペレーションのサステナビリティを高め、また自社の業務以外の面でも社会および環境問題に寄与する行動を指します。

これらの分野での活動も、Höganäsのサプライヤーの総括的要素に含まれています。Höganäsでは、サステナビリティと、サプライヤー行動規範を継続的改善に向かってさらに前進させる意思を共有するサプライヤーと協力し、成長を続け、また、貢献の顕著なサプライヤーには報奨制度を設けています。サプライヤー行動規範は、直接材料のサプライヤー、その他サプライヤーおよび別途合意を締結するサービス・プロバイダーに適用されます。Höganäsは、サプライヤー自身の全ての二次サプライヤーの皆様にも、サプライヤー行動規範(または同等の要求事項)を通知し、適用することを求めます。

# サプライヤー向けの 要求事項

## Höganäsの要求事項の基礎

Höganäsの要求事項は、サプライヤー行動規範を反映し、国連グローバルコンパクト原則、国際労働機関の労働における基本原則と権利に関する宣言、国連のビジネスと人権に関する指導原則および国連持続可能な開発のための2030アジェンダ(SDGs)を含む、国際的に合意された標準の遵守を促進するためのものです。要求事項においては、さまざまな多国間の協定および複数ステイクホルダー基準、および人権と環境についてのガイドラインも考慮されています。

私たちは、サプライヤーの多くが、オペレーションとサプライチェーンで、これらの基準を支持し、促進していただけるものと認識しています。さらに私たちは、サプライヤーによっては、一部の要求事項が無関係であるだろうと認識しています。全体的なフォーマットでの要求事項を示すにあたり、Höganäsでは、すべてのサプライヤーに、要求事項に関し明瞭かつ十分な詳細を提供することを目指しています。

## 業務評価

Höganäsはサステナビリティへ継続的改善に取り組むサプライヤーとのみ協力しますが、相互の信頼と透明性のある対話は、その基本です。

状況を効果的に評価し、対話するため、Höganäsは、サプライヤーにサステナビリティ・パフォーマンスデータの提出を求め、Höganäsに製品やサービスを提供する設備へ予告なく訪問し、また第三者による監査を行う権利を有します。サプライヤーは、さらにHöganäsが加盟する組織の評価を受けることもあります。

したがって、Höganäsが書面で、こうした評価、予告なしの訪問および(または)サステナビリティ・パフォーマンスデータの直接開示の免除を明示的に確認していない限り、サプライヤーはHöganäsのための生産およびサービス提供を行う場所の情報について、Höganäsに通知を行う義務を負います。この義務の範囲には二次サプライヤーも含まれています。外部委託生産を利用するサプライヤーは、検証目的で適切なドキュメンテーションの維持を保証する必要があります。

基本的要件の遵守を保証し、かつ発展的目標の達成を通じて継続的改善を可能にするために、Höganäsでは、サプライヤーが十分な機能を持つ管理システムを実行することを求めています。これらは、ビジネス倫理、社会・安全衛生および環境負荷を識別し、修正し、改善することを目指した明瞭な方針、責任の明確な組織体制、業務ルーチン、コミュニケーションとフィードバック・メカニズムを含めるものとします。

サステナビリティ・パフォーマンスについての情報を提出する場合、サプライヤーは、情報の透明性を維持し、Höganäsに故意に誤解を与えないことが求められます。透明性の欠如はサプライヤー行動規範への違反と見なされます。サプライヤーが調査に協力的でない、またサプライヤー行動規範および各国の法律に違反した場合、Höganäsとの取引の縮小や終了に結びつく場合があります。

透明性は、産業規模で系統的にサステナビリティの問題を認識し、取り組むための本質的な出発点となるものです。Höganäsでは、サプライヤー、産業界、市民団体および政府との協力関係を継続し、社会および環境面のサステナビリティを改善するために必要とされる、包括的な対策および系統的な変革に取り組みます。Höganäsは、サプライヤーにも同様の取り組みを奨励します。

# 1 |

## 健康的な職場

### 1a 健康と安全

#### 原則:

職場の安全および従業員の安全衛生は、常に優先事項でなければならず、安全で衛生的な業務環境を提供する必要があります。これは最低限以下を守ることを意味します;

- 適用法令の遵守
- OH&Sシステム・定期的なリスクの確認、評価および緩和
- 従業員および雇用する人員への定期的な業務上の安全衛生教育の実施とその記録
- 危険な機械、機器および(または)物質へ安全を確保せず接触しないこと
- 火災への安全保護を、適切な機器および設備条件の整備、定期的な防火訓練、および毎年の避難訓練および火災予防活動を通して維持すること
- 清潔な飲料水およびトイレ設備へのアクセスを確保すること
- 適切な換気および温度が提供されていること
- 宿舎/住居が雇用主から提供される場合、職場と住居は分離しており、かつ安全衛生に関する上記のすべての要件に従うものとする
- 事故および業務外・業務関連、業務上の健康被害の防止
- 個々の労働者に対する適切な配慮(例えば疾病、身体障害、妊娠など)
- あらゆる種類のアルコールおよび麻薬の影響下での業務を禁じる薬物禁止方針の施行



- 方針は、すべての従業員が理解できる言語で提供する必要があります
- 従業員はすべて、業務関連の負傷・死亡事故の保障を行う保険、および業務上の事故によって障害を負った場合の保障を行う労働災害保険に加入する必要があります。

#### 発展的要件:

例えば事象とリスクの観察事項報告制度、事故再現検証、また経営層と従業員の代表との労働安全衛生会合を通じた、安全衛生分野での継続的改善に向けた、すべての従業員意識向上、能力向上および取り組みの促進。

## 16 差別の禁止、 多様性擁護および平等

#### 原則:

すべての従業員は、常に思いやりと尊厳をもって扱われるものとします。従業員への侮辱、体罰は禁じられ、身体的、性的、心理的、口頭でのハラスメントあるいはいやがらせは認められません。性別、性的嗜好、人種、肌の色、年齢、妊娠、婚姻関係、宗教、政見、国籍、民族的出自、カースト、疾病あるいは身体障害に基づく、雇用、報酬、教育機会、昇進、雇用打ち切りまたは退職による差別的待遇は禁じられます。報復の危険にさらされることなく、従業員が苦情を訴えることを可能にする報告制度を設けることが求められます。

雇用主は、地域内のの人々に対して責任と敬意を持って行動し、従前からの住民の権利を擁護することが求められます。

#### 発展的要件:

雇用主は、多様性および包括的な職場を積極的に推進することが求められます。雇用主は、さらにマイノリティや社会的に不利なグループに対して、どのように雇用を検討できるかまた、どのように障壁を取り除くことができるかを理解するために、積極的に地域コミュニティおよび(または)NGOと協力することが期待されます。

## 1c 正当な雇用

### 原則:

すべての業務は、国内法および慣行に従って確立され、正当な雇用関係に基づいて遂行される必要があります。すべての従業員は自分の理解する言語で、雇用条件を規定した書面での契約を得る権利を与えられます。

業務委託契約、有期雇用、技術習得あるいは正規雇用の機会を与えない実習制度によって、正規の雇用であれば発生する労働または社会保障法令上の義務を回避することは認められません。

### 発展的要件:

雇用主は、有期雇用契約上、法律で制限される基準を上回る労働者保護施策を取ることが求められます。社会保障制度が不十分な国では、雇用主は、従業員に、医療保険や退職保険など、代替となる保険加入を提供する必要があります。

## 1d 公正な生活賃金および福利厚生

### 原則:

週の標準労働時間に支払われる賃金および給付(疾病・災害保険のような福利厚生および年金保険料を含む)は、最低、全国法定賃金の水準あるいは団体交渉協約の水準(より高いほうを適用)、その他該当する産業の水準を満たすものとします。いかなる場合も、公正な生活賃金は、従業員およびその家族の基本的ニーズを満たすのに十分であり、かつある程度ゆとりをもった所得を提供する必要があります。賃金は、全額が定期的に支払われ、給与期間の賃金の詳細は、分かり易い文章による書面で提供される必要があります。

法律または契約により義務づけられたすべての付加給付を支給する必要があります。懲戒処置として賃金を減額することは認められないものとします。従業員は、法律上認められるあらゆる種類の有給休暇が認められ、また給付を受けるものとします。

### 発展的要件:

雇用主は、すべての従業員の技能および経験を反映した給与体系を採用するものとします。雇用主は、賃金が従業員の基本的な必要額を満たすかどうかを理解するため、従業員による評価を定期的に行うことを保証するものとします。

## 1e 就労時間

### 原則:

週当たりの労働時間ならびに超過労働時間は、国内法、ILO協約、または団体交渉協約のうち、従業員に最も大きい保護を提供するものに従い、かつ雇用契約で定義する必要があります。従業員は、いかなる場合でも、常習的に週48時間を超える就業を強要されることはなく、かつ連続7日間のうちで少なくとも1日を休日とします。任意の7日間の合計就業時間は60時間を超過しないものとします。週当たり12時間を超えない範囲で労働者は任意に超過勤務ができるものとし、超過勤務には常に残業手当を支払うものとします(基本賃金の少なくとも125%が推奨されます)。

上記の例外を設ける場合は、労働組合あるいはその他従業員組織との合意がある場合にのみ認められます。

### 発展的要件:

雇用主は、生産計画、生産能力およびアウトプットを測定・モニターし、残業の発生を回避するための十分なシステムを職場に置くことを保証するものとします。

## 1f 組合結成の自由と団体交渉の権利

### 原則:

すべての労働者は、一切の例外や区別なく、労働者が選んだ労働組合に加入する、または労働組合を組織し、団体交渉を行う、ないし行わないことを選択する権利を持つものとします。労働者の代表者には、差別されず、職場で代表職務を行うための適切な手段が保障されるものとします。国内法で結社または団体交渉の自由が制限されている場合、雇用主は、独立した自由な結社および交渉のための代替手段を設けることを妨げず奨励することが求められます。

### 発展的要件:

雇用主は、従業員の代表者と定期的に交渉し、サプライヤー行動規範で述べられた健康的な職場作りについて話し合う場を設け、円滑な対話を促進するものとします。雇用主は、地方および地域の労働組合および労働団体と直接かかわることで、重要な労働問題に率先して取り組み、また雇用主団体に加盟するものとします。

## 1g 児童労働および若年労働者の使用の禁止

### 原則:

児童労働は許容されません。15歳未満の年齢の児童を雇用することはできません。国内の法律で就労できる年齢、または義務教育での年齢が規定されていない限り、15歳未満の年齢は児童と見なされます。18歳未満の年少者の雇用に関するすべての法的制限を遵守し、危険労働、夜間労働、また、成長を妨げたり身体的危害を及ぼす可能性のあるあらゆる種類の仕事から保護することが義務付けられています。

雇用主は法定雇用年齢未満の児童の就労を防止するのに必要な措置を取るものとします。

雇用主はすべての従業員の年齢を証明する文書を常に準備する必要があります。雇用主は、職場で未成年者が業務を行っていることが発見された場合、法定年齢に達するまで、質の高い教育を受けられるよう準備するプログラムを提供し、参加し、貢献することが必要となります。児童にとって最大の利益は、親・保護者に相談し、児童の年齢や健康的な成長にふさわしい方法で、常に尊重されることです。

**発展的要件:**

雇用主は、地域コミュニティとステイクホルダーと積極的に協力し、児童労働と若年失業の対策となる教育およびサステナブルなソリューションを促進するものとします。

# 1h 強制労働、担保労働、拘束、不法労働

## 原則:

強制労働、担保としての労働、拘束、不法労働は認められないものとします。雇用主は採用した際、求人募集手数料を含む契約料、外国人労働者の場合は雇用資格取得手数料の支払に責任を負います。従業員は、雇用主に預金または身元証明書を預けることは要求されないものとし、合理的な通知期間後には、自由に退職が認められるものとします。国の規則による競争禁止規定が適用される場合を除き、従業員の移動の自由は制限されないものとします。賃金は一部たりとも支払保留されないものとします。

## 発展的要件:

「正当な雇用」の章を参照してください。

## 1i 紛争鉱物調達についての責任

### 原則:

紛争の影響がある、または紛争の影響を受けるリスクの高い地域からの鉱物を調達することによるマイナスのインパクトを最小化するため、各サプライヤーでは、Höganäsが購入する金属が、適切なデューデリジエンス手順を設定した、信頼できる精錬業者および精製業者によるものであることを保証し、証明できるようにすることが求められます。こうした精錬業者および精製業者は、欧州委員会あるいは責任ある鉱物イニシアチブで、認められた業者としてリストに掲載されていること、あるいは少なくとも、紛争の影響を受けている、ないし受けるリスクの高い地域から、信頼できる鉱物入手サプライチェーンであることを確認するためのOECDデューデリジエンス・ガイダンスに従う監査基準に照らした監査を実施済であることが必要となります。

Höganäsとのサプライヤー契約を締結した企業は、契約に含まれるHöganäsの紛争鉱物およびコバルト調達方針の適用を受けます。またHöganäsのサプライヤー評価質問表に回答することが義務付けられます。また、サプライヤーは正確かつ最新の情報を継続的に提供し、精錬業者と精製業者、および購入する金属の原産地を識別するうえで、Höganäsに適切なサポートを提供することが求められます。

# 2 |

## 健全な生態系の保全

### 2a 気候と大気への影響

#### 原則:

サプライヤーは、有効な許可を保持することを含め、大気汚染、大気中への排出、エネルギー効率を規制するすべての適用法令に完全に従い事業を行うものとします。

#### 発展的要件:

サプライヤーは、次の手段を通じて、気候変動および大気汚染への負荷を積極的に緩和するものとします:

- エネルギー管理と効率における継続的改善
- 環境リスクをもたらす、温室効果ガス(GHG)および他の大気排出物の削減または除去、GHG Protocol<sup>1</sup> に従った排出量の計算と目標の設定を行うこと、また時間の経過ごとに気候への負荷を減らす対策をモニターし、報告し、実証するシステムを設置すること
- エネルギー源の選択に責任を持ち、より炭素濃度の低い、再生可能エネルギー源の採用に向けて進んだ施策をとること

---

1 | GHGプロトコル企業会計および報告基準 (<http://ghgprotocol.org/>)



## 26 水資源への負荷

### 原則:

サプライヤーは、有効な許可を保有することを含め、水資源の保護と水質に関するすべての適用法令に完全に従って事業を行うものとします。内部湿式処理を行う設備の場合は、すべて取水および廃水の放出を流量計で測定するものとします。排出廃水の質は管理を行い、法定事項を厳守する必要があります。

### 発展的要件:

サプライヤーは、設備の取水量を継続的に削減する取り組みを示すことにより、水消費を削減する積極的対策をとるものとします。生活上の目的(上水道、トイレ、冷却)でのみ水を使用する設備については、節水効率の高い設備を確保することで十分です。可能な限り、雨水槽のような節水技術を適用するものとします。

### 内部湿式プロセスを行う設備について:

- 設備の水の消費を測定できる、適正なレベルの検針器を使用する必要があります。
- 水資源への負荷を緩和するため、設備内の水消費の収支を評価し、適切な消費量削減のため継続的改善を行なう必要があります。
- 長期的には、サプライヤーは責任ある水の管理者として行動するものとします。これは自社オペレーションでの水消費量の削減に加えて、サプライヤーが地域ステイクホルダーと協力し、長期的な社会ニーズ、環境ニーズおよび経済ニーズを満たすため、水資源を効果的に管理することを意味します。

## 2c 化学物質の使用

### 原則:

サプライヤーは、有効な許可を保有することを含め、化学物質の使用、保管、輸送および処分に關するすべての適用法令に完全に従って事業を行うものとします。サプライヤーHöganäsで使用する材料と製品の製造は、すべてに契約上の合意に基づき適用される要件(Höganäsの規制物質リストを含む)に適合したものであること、また使用されるすべての化学薬品の使用、保管、輸送、処分は個々の化学製品安全性データシート(SDS)に従って行うことが必要となります。またこれらは、最新の書式で文書化する必要があります。化学物質の取り扱いについての社内の意思決定の際、予防的原則<sup>2</sup>を適用するものとします。

### 発展的要件:

サプライヤーは率先して化学物質の使用状況の評価を行い、人間と環境へのリスクを減らす、あるいは資源効率を改善できる代替品および代替プロセスの適用を進めるものとします。

---

<sup>2</sup> | リオ宣言の原則15番のとおり:「環境を保護するために、各国の能力に応じた予防的アプローチを幅広く適用する。重大または復旧不能な被害の脅威がある場合、科学的に確実かの判断が不足していることを理由として、環境への損傷を防ぐコスト効率の良い手段を延期することは認められない。」

## 2d 廃棄物、再使用および再利用

### 原則:

サプライヤーは、有効な許可証を保有することを含め、すべての適用法令に完全に従って事業を行うものとします。廃棄物関連サービスが利用可能な場合、すべての廃棄物は、認可を受けた会社あるいは正規ライセンスを有する回収業者が取り扱いを行う必要があります。

従業員はすべて廃棄物のリサイクルとその他廃棄物管理制度に基づく教育を受け、分別の能力を持つものとします。

### 発展的要件:

サプライヤーは、原料使用の最適化に向けた継続的改善状況を示し、また原料のリサイクルおよび再使用を増加させることにより、バージン原料の使用および環境への負荷を率先して縮小するものとします。サプライヤーは、埋立て廃棄物の削減の進捗状況を示し、循環経済革新に沿ったソリューションを積極的に提案するものとします。

## 2e 生物種および自然生息地の保全

### 原則:

サプライヤーは、有効な許可証を保有することを含め、すべての適用法令に完全に従って事業を行うものとします。

### 発展的要件:

サプライヤーは、土地利用による、生息地および生物多様性への脅威を緩和するために必要な処置を講ずるものとします。

# 3 |

## ビジネス倫理

### 3a ビジネス倫理

原則:

#### 汚職行為防止

サプライヤーは常に、適用を受ける各国の法令、米国連邦海外汚職行為防止法および英国2010年贈賄法、また、これら以外の適用法令に従うものとします。

サプライヤーは、(i)賄賂、汚職行為、マネーロンダリング、利益相反あるいは税務犯罪等のあらゆる形態の汚職行為をすべて明示的に不正であると禁止する汚職行為防止方針を設定し、実行し、関係する従業員に通知することが必要となります (ii)汚職行為に関係するリスクを識別し、評価し、削減する明確なガイドラインを設定した、リスク管理プロセスを設ける必要があります。

#### 利益相反

サプライヤーは、そのサプライヤー、顧客およびその他取引先企業と、公正な関係を維持し、利益相反があった場合はすべて適用法令に従って適切に扱われることを保証するものとします。サプライヤーは、Höganäsに関連する、またはHöganäsおよび(または)その従業員を含んだなんらかの利益相反が発生した場合、Höganäsに通知するものとします。

## 文書・情報記録

サプライヤー行動規範に関連するすべてのドキュメント、情報登録、報告書などについては、透明性を保持し、正確で信頼できるものであることが求められます。

## 税務

すべての租税および手数料、ロイヤルティは、事業を行う国で納付し、透明性をもって報告することが義務付けられます。公共機関に関する納税義務はすべて規定する必要があります。

## マネーロンダリング防止

金融取引はすべて適用法令に従って行われるものとします。また、サプライヤーは、いかなる状況でも、マネーロンダリングおよび(または)テロリズムに関する一切の活動の資金調達で共謀を行うことは禁じられます。

## 制裁と輸出規制

サプライヤーは、アメリカ、英国、欧州連合あるいはEU加盟国で採択された立法だけでなく、適用される制裁および輸出規制立法を遵守することを保証するものとします。

## 自由で公正な競争

サプライヤーは、公正で自由な競争を促進し、競争抑止的活動および合意を禁止する法律、規則および原則を尊重し、従うものとします。

## トレーニングと情報

関係する従業員に対して、ビジネス倫理に関する、方針、規則および責任のトレーニングを行い、また方針に関する最新の情報を常に通知する必要があります。トレーニングの内容は文書化され、参加者の記録を保持することが求められます。

# Höganäsの サプライヤー行動規範

Höganäsのサプライヤーとして、私たちは、サプライヤー行動規範で概説された問題について原則に従い、また自社オペレーションでこれらを実践し、サプライチェーンの全体にわたってこれら実現を目標とすることを厳守します。Höganäsは、Höganäsグループ内のすべての関係会社およびブランドを代表します。

私たちが原則に従わない場合、あるいは要件への違反が発見され、かつ違反を修正する計画に取り組まない、または12か月以内に違反を是正できない場合、Höganäsは、私たちとの契約を終了する権利を留保することを理解します。

さらに、私たちは、Höganäsがサプライヤー行動規範に「発展的目標」の基準として述べられている、法律および規則の定める範囲を越えて、社会と環境のサステナビリティをさらに推し進める強い意思を共有するサプライヤーとのみ協力し、継続して成長する目標を持つことを理解します。

したがって、Höganäsのサプライヤーとして、私たちは、サプライヤー行動規範に述べられた分野内について、サステナビリティ・パフォーマンスのモニターと評価を受けることに同意します。

私たちは、サプライヤー行動規範原文が、英語で起草され、英語版が有効であることを認識します。英語以外の言語は便宜上翻訳されたものであり、不一致がある場合には、常に英語版が優先されるものとします。

サプライヤー行動規範は関係する当該業務を担当する、正当な権限を持つ2人の役員によって署名されるものとします。

---

場所と日付

---

会社名

---

署名

署名

---

氏名

氏名

Höganäs 

[www.hoganas.com](http://www.hoganas.com)