

Höganäs 

ヘガネス 行動規範

ヘガネス行動規範

ヘガネス行動規範

1.1 ビジョン・価値観	5
1.2 範囲・目的	6
1.3 行動規範の適用対象	6
1.4 サプライヤーの要件	6
1.5 国際基準の遵守	10
1.6 評価・トレーニング	10
1.7 違反	10
1.7.1 ヘガネスSpeakUpライン	12
1.7.2 質問	12

健康的な職場

2.1 ハラスメントのない職場づくり	15
2.2 多様性、平等、非差別	15
2.3 安全と職場の健康	16
2.4 アルコールおよびその他の薬物の使用	16
2.5 雇用関係と労働条件	18
2.6 組合結成の自由と団体交渉の権利	18
2.7 児童労働、強制労働、年少者の雇用	19
2.8 プライバシー	19

健康的なエコシステム	21
3.1 説明責任	22

ビジネス倫理

4.1 汚職防止	25
4.2 利益相反	26
4.3 不正競争防止	27
4.4 政治献金	29
4.5 財務健全性	30
4.6 機密情報	30
4.7 ITセキュリティ	31

参考文献	32
------	----

ヘガネス行動規範



1.1 ビジョン・価値観

ヘガネスでは、金属粉ソリューションの可能性、および、持続的成長可能な生活を求める社会における金属粉ソリューションの積極的貢献を信じています。私たちのビジョンは、企業がより少ない労力でより多くの成果を達成するように息吹を与え続けることであり、このビジョンはサステナビリティ（持続的成長可能性）に対するヘガネスの深いコミットメントを反映しています。私たちは鉄鋼業界のロールモデルになることを目指しています。

また、ヘガネスは個人の能力を信じています。私たちは、すべての社員が、職場として、サプライヤーとして、またビジネスパートナーとしてヘガネスを改善でき、改善したいと信じています。ヘガネスの全社員は模範を示し、リードします。

経営理念である「More Höganäs」には、ビジョン、価値観、リーダーシップと働き方の原則、そしてサステナビリティの目標など、すべての詳細が掲載されています。

本行動規範は、健全な職場、健全なエコシステム、および企業倫理について概説し、明確化することにより、「More Höganäs」にさらなる視点を提供します。本行動規範は、ヘガネスが目指す透明性が高い、信頼できる企業になるための重要なステップです。

1.2 範囲・目的

ヘガネス行動規範にはいくつかの目的があります。ヘガネス社内では本行動規範はビジネス倫理や雇用条件などの重要な事柄を明確化し、日常業務のガイドラインとして機能します。社外に対しては、本行動規範は私たちの価値観の表明であり、現在および将来における顧客および他のビジネスパートナーとの関係における私たちの立ち位置を示します。

私たちは法令を遵守し、可能な場合は必要最低限の法的要件を満たすだけでなく、より高いレベルに達成できるように推進します。社内の規制が法的要件よりも厳しい場合、社内の規制を適用します。本行動規範は、発生する可能性のあるすべての状況を規制することではなく、職場と周囲の社会における信頼に基づいた関係を構築するために役立つ倫理的なビジネス行動のフレームワークを提供することを意図します。

1.3 行動規範の適用対象

本行動規範は、役職や役割に関係なく、ヘガネスの全社員に適用されます。ヘガネスでの雇用と同様の条件を持つ人も対象となります。従業員、マネジメント、および取締役会のメンバーは、本行動規範を読み、理解し、この原則に従う必要があります。

マネージャーは、率先垂範な行動をしなければなりません。また、マネージャーは行動規範の違反は事業成果のためでも正当化できないということを理解する文化を育てる責任があります。また、遵守をサポートする必要があります。

スタッフおよびマネージャーの皆さん、本行動規範の内容について質問がある場合は、指導またはトレーニングを依頼してください。詳細については、セクション1.6.2を参照してください。

1.4 サプライヤーの要件

ヘガネスのサプライヤーは、労働条件、環境基準、ビジネス倫理に対する責任を果たす必要があります。事業契約の一環として、サプライヤーにはヘガネスサプライヤー行動規範に署名し、遵守することが求められます。また、サブ

遵守

各国および国際的な法律および規則の遵守

保護

機密情報および個人情報の保護 当社のインテグリティと資産を守る

正しいことを
行う

避けるべき行為

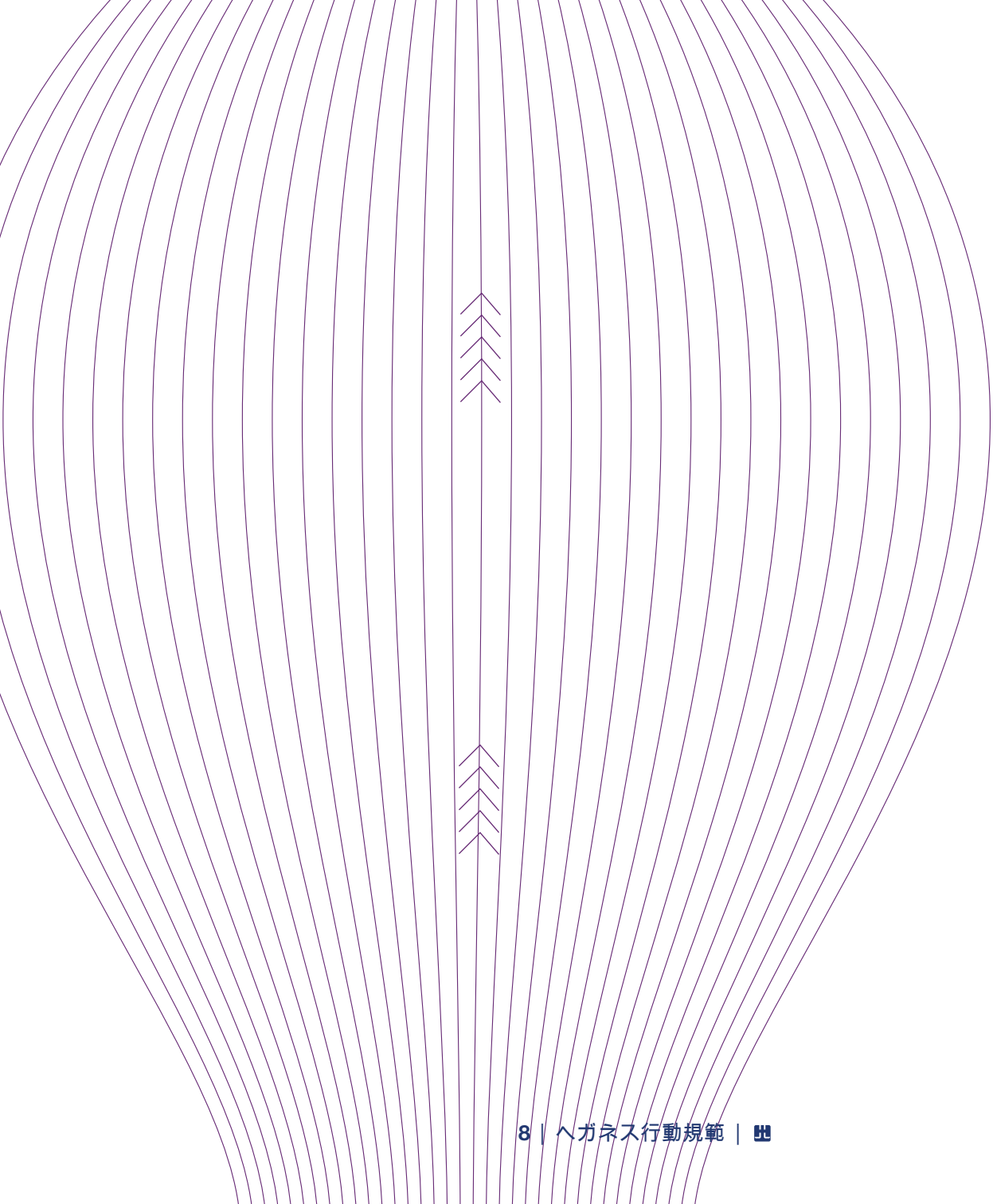
利益相反、不適切な支払い、汚職

社会貢献

持続的成長可能な開発、健康および安全に貢献する。

尊重

人権と機会均等



ライヤーは、自社のビジネスパートナーが同じ原則を遵守することを保証する必要があります。ヘガネスは、既存および潜在的なサプライヤーおよび請負業者をサプライヤー行動規範の遵守の範囲に基づいて評価します。

1.5 国際基準の遵守

本行動規範は、ヘガネスのコアバリューを反映するほか、国際的に合意された基準を遵守するというヘガネスの姿勢を示しています。以下は、ヘガネスが遵守する最も重要な原則のいくつかです。

- 国連の世界人権宣言
- 労働における基本原則および権利に関する国際労働機関の宣言
- 国連のビジネスと人権に関する指導原則

また、ヘガネスは、国連アジェンダ2030持続可能な開発目標の達成に尽力しています。

国連グローバル・コンパクト(UNGC)

ヘガネスは、世界最大のグローバル企業サステナビリティイニシアチブである国連グローバルコンパクトへの参加企業です。これは、当社が人権、労働者の権利、環境の持続的成長可能性、腐敗防止の分野における国連の基本原則の実施を積極的に支持することに尽力していることを意味します。

私たちは、これらの原則を戦略、文化、日常業務の一部とするよう努めています。当社は、毎年、進捗状況をグローバルコンパクトオフィスに報告しています。国連グローバル・コンパクトの詳細については、こちらをご覧ください。<https://www.unglobalcompact.org/>

1.6 評価・トレーニング

本行動規範の関連性を維持することは、必要不可欠であり、ヘガネスの全社員には適切なトレーニングを受け、内容に関するフィードバックを提供する機会が与えられます。行動規範は定期的に評価される必要があります。

ヘガネスは、毎年、ヘガネスにおけるガバナンス文書に記載されている手順に従ってリスク評価を行っています。毎年評価されるリスクには、運用リスクだけでなく、社内および社外のリスクも含まれます。

リスク評価に続いて、専門チームは調査結果に照らして行動規範を評価します。更新が必要な場合、チームは、行動規範の内容の更新やトレーニングプログラムの変更など、適切な手段を提案します。トレーニングプロセスは、全世界の人事部門により推進および調整されます。

マネージャーは、チームが適切なトレーニングを受け、行動規範を理解していることを保証する責任があります。

1.7 違反

本行動規範の違反は容認できません。行動規範の違反はヘガネスに損害を与え、評判に対する取り返しのつかない害をもたらし、最終的には市場での地位の喪失につながる可能性があります。行動規範に違反した場合、雇用の終了が発生する可能性があります。サプライヤーまたは請負業者の場合は、ヘガネスとの取引が終了する場合があります。

ヘガネスは、安全で健康的な職場環境づくりに尽力しています。私たちはすべての事業運営において誠実かつオープンな職場環境を促進します。全社員は、行動規範や法律の違反の疑いのある行為を通報することが期待されています。コンプライアンスに関する懸念事項を通報することにより、私たちは行動規範の精神に基づいて行動し、ビジネスと評判を保護することができます。

違反の疑いを通報するのは容易ではありませんが、皆が不利益な扱いを恐れることなく安心して懸念を表明しなければなりません。一般的には、直属の上司と対面で話すことが最善の方法です。また、懸念事項の性質に応じて、いつでも、上位のマネージャーまたは人事部に通報することもできます。また、法務部に相談することもできます。

本行動規範に違反していると疑われる行為に気が付いた場合：

- 1** 直属の上司、または、その上の上司に相談してください。
- または 相談しづらいと思う場合は、
- 2** 人事部または法務部に相談してください。
- または 相談しづらく感じ、行動規範に重大な違反があったと思われる場合は...
- 3** 24時間対応のヘガネスSpeakUpラインを介して懸念を通報し、バーチャルコミュニケーションを行なってください。SpeakUpラインとガイドラインは、イントラネットのスタートページの[マイシステム]からアクセスできます。

ヘガネスのすべてのマネージャーには、コンプライアンス違反の疑いのある行為が即座に通報される価値を尊重し、オープンに報告できる環境を促進することが期待されています。ヘガネスは、誠意をもって提起されたコンプライアンスに関する懸念に対して同僚に報復することを決して許しません。ヘガネスは、すべての通報と申し立てを最大限の裁量をもって取り扱い、通報者の誠実性と安全を尊重することを保証します。

1.7.1 ヘガネスSpeakUpライン

ヘガネスは、直属の上司または社内の人と相談しづらく感じる場合があることを理解しています。そのため、ヘガネスでは、匿名で通報できるようにSpeakUpラインを用意しています。

ヘガネスのSpeakUpラインは、24時間対応の世界規模の対話型音声応答電話およびWebベースのレポートシステムで、このホットラインは外部プロバイダーにより運営されています。ここでは、すべての社員は不正行為の疑いを自分の言語で匿名で通報し、個人の誠実性と匿名性を保証するバーチャルコミュニケーションサークルに参加できます。SpeakUpラインとガイドラインは、ヘガネスのイントラネットのトップメニューの[マイシステム]にあります。

すべてのコミュニケーションは、EUの法律およびデータセキュリティと個人情報に関する国際基準を満たす手順に従って処理されます。

1.7.2 質問

本行動規範、または、その適用について不明な点がありましたら、いかなる場合でも気兼ねなくお問い合わせください。

まず、直属の上司に質問することをお勧めします。質問の回答が得られない場合、または直属の上司以外の人に相談したい場合は、code@hoganas.comに質問を送信してください。

気兼ねなくガイダンスを求めてください。行為や決定が行動規範に違反しているかどうかわからない場合は、以下の事柄を自問してください。

1. 合法ですか？



2. 不快感を抱いていますか？



3. メディアで報告された場合、どのように見えますか？



健康的な職場

ヘガネスは、すべての社員に人権の尊重、公正な待遇、適切な労働条件を基本とする安全で健康的な労働条件を提供する責任を負います。

2.1 ハラスメントのない職場づくり

いかなる形態(身体的、性的、心理的)でも職場での虐待、いじめ、嫌がらせは、容認しません。互いに敬意をもって接し、包括的な職場環境の実現に貢献することは、すべての社員の責任です。

2.2 多様性、平等、非差別

ヘガネスの全社員は、敬意を持って平等に扱われます。民族、国籍、皮膚の色、性別、年齢、障害、宗教、カースト、性的指向、家族の地位、政治的イデオロギー、または仕事に関連しないその他の特性に関係なく、平等な雇用機会を提供することは私たちの義務です。職場および採用における平等と多様性は、望ましく、かつ重要です。



2.3 安全と職場の健康

ヘガネスは、全社員に労働衛生サービス、健康増進活動を提供し、仕事と私生活の健康的なバランスを推奨します。ヘガネスは安全性について妥協しません。全社員はヘガネスの健康と安全に関するポリシーとガイドラインに従い、自分自身と他者の安全に対する責任を負います。他の人が危険にさらされている場合や安全規則に違反している場合は介入します。

労働関連の事故、怪我、病気の撲滅を目指し、予防措置に積極的に取り組み、すべての事象を報告します。私たちは、ヘガネス社員の健康と安全に対する潜在的な職業上の脅威を検出、回避、対応、および処理するためのシステムとベストプラクティスを実施します。

職場のリスクを完全に回避できない場合、ヘガネスは定期的な安全訓練に加えて、適切な個人用保護具(PPE)を提供します。地域の規制に基づく健康と安全の要件は、常に尊重され、遵守されなければなりません。

2.4 アルコールおよびその他の薬物の使用

ヘガネスでの飲酒は禁じられています。ヘガネスでは、アルコールや薬物の影響を受けながら働くことはできません。地域の慣習や特別な行事で飲酒が適切な場合でも、アルコールの影響下で機械の操作やビジネス上の意思決定などの活動をしてはなりません。ヘガネスは、社内または社外の企業イベントでの飲酒を奨励しません。アルコールを断るのは各自の判断に任せます。

2.5 雇用関係と労働条件

遂行されるすべての業務は、国内法およびヘガネスの雇用基準に従って確立され、認められた雇用関係に基づいている必要があります。ヘガネスの全社員は、各自が理解できる言語で書かれた雇用契約を受け取る権利があります。

ヘガネスは、賃金および福利厚生に関するすべての法的および契約上の要件を遵守する必要があります。ヘガネスの全社員は、公正な生活賃金およびその他の労働条件を享受すべきです。1週間の労働時間数は、国内法、ILO条約、または労働協約のうち、社員を最も保護するものに従う必要があります。社会保障制度が不十分な国では、ヘガネスは医療保険や退職保険など、代替になる保険を社員に提供する必要があります。

2.6 組合結成の自由と団体交渉の権利

すべてのヘガネス社員は、例外なく差別や報復を恐れることなく、労働組合に参加したり、組合を結成したり、参加を控えたり、団体交渉する権利があります。結社または団体交渉の自由が国内法で制限されている場合、ヘガネスは、独立した自由な結社および交渉のための代替手段の開発を確保するよう努めています。

2.7 児童労働、強制労働、年少者の雇用

ヘガネスは、児童労働やあらゆる形態の強制またはその他の違法な労働を決して容認しません。最低就業年齢は、義務教育を修了する年齢です。ヘガネスは、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、発達を妨げたり、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18歳未満の年少者を保護しなければなりません。

2.8 プライバシー

ヘガネスは社員のプライバシーとインテグリティ(完全性)を尊重します。ヘガネスは、雇用主としての義務を果たし、正当なビジネス上の利益を追求するために従業員の個人データを処理する必要があります。このような個人データを処理する際、ヘガネスは該当するデータ保護規則を遵守します。

ヘガネスは、合法的な目的に必要なかつ関連する個人データのみを収集し、適用される法律、規制、慣行、または権限の決定に従って許可される留保期間よりも長くデータを保持することはありません。

健康的な エコシステム



ヘガネスの長期的な持続的成長可能な開発に対する目標には、環境への影響を最小限に抑え、環境を保護するために組織的に取り組むことが含まれています。

持続的成長可能性を効果的に促進するためには、生態系への影響の可能性を認識し、新しい技術だけではなく規則や規制の開発を積極的に監視し、変化する条件に応じて日常業務や手段を変更する必要があります。当社では結果として、エネルギーと天然資源の使用の高効率化に努め、材料の回収とリサイクルのためのシステムを推進し、排出と汚染の防止と最小化に取り組んでいます。

私たちは、常に適用される環境規制で要求される最低限の要件を遵守し、ヘガネスに関連するすべての人にも同じことを要求しています。

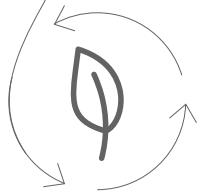
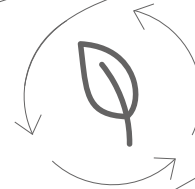
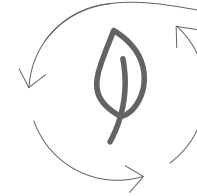
3.1 説明責任

ヘガネスは、設定した目標を確実に達成するために、環境パフォーマンスについてフォローアップし、報告します。

ヘガネスは、環境問題に対して予防的なアプローチを取ります。当社では、エネルギー消費を削減し、化石燃料や石炭を再生可能エネルギーに転換し、すべての事業で有害な廃棄物と排出を避けるために、技術的改善、投資、トレーニング、および働き方を継続的に評価し、改善しています。

ヘガネスの全ての事業拠点では、健全な生態系を維持するという目標の達成をサポートする社員のイニシアチブを歓迎しています。環境とエネルギー関連のさらなるガイダンスについては、ヘガネスの環境とエネルギーポリシーを参照してください。

当社では結果として、エネルギーと天然資源の使用の効率化に努め、材料の回収とリサイクルのためのシステムを推進し、排出と汚染の防止と最小化に取り組んでいます。



ビジネス倫理

ヘガネスでは、私たちが活動しているコミュニティの責任あるメンバーとして事業を行うことに誇りを持っています。すべての事業活動における誠実さは、持続的成長可能な開発に対するコミットメントの基盤です。私たちは公正な取引方法のみを使用して成長します。

私たちは、日常業務をサポートするための明確なガイドラインとプロセスを確立するよう努めています。私たち一人一人は、適用されるすべての法律および規則を遵守し、非倫理的なビジネス行動の防止に積極的な役割を果たす責任があります。この責任の一環として、不明な点がある場合は、ガイダンスを求めます。

4.1 汚職防止

ヘガネスは、あらゆる形態の汚職に対して一切容認しない（ゼロトレランスの）姿勢を貫いています。私たちは、ビジネス上の優位性を獲得または保持するために、違法、不公正、または非倫理的な手段を使用することはありません。

日常業務上でこれを識別するのが難しい場合もあります。さらに、ヘガネスは世界市場で事業を展開しているため、私たちの行動がいくつかの異なる法律の対象となる複雑さを持つ可能性があります。そのため、ヘガネスの汚職防止ポリシーでは、このトピックに関する明確で実践的なガイダンスが提供されています。これは、行動規範の不可欠な要素です。

ヘガネスの全社員、およびヘガネスを代表して行動する人はすべて、汚職防止ポリシーで概説されている原則を理解し、遵守する必要があります。サブ



ライヤー行動規範に概説されているように、すべての下請業者とサプライヤーにも同じことが当てはまります。関連する職務に従事する社員は、汚職防止に関する必須トレーニングプログラムに参加する義務があります。

汚職の申し立ては、企業としてヘガネスに、および社員個人に、刑事的および民事的な深刻な結果をもたらす可能性があります。汚職防止ポリシーでガイダンスが見つからない場合は、直属の上司に相談してください。さらにサポートが必要な場合は、code@hoganas.comから法務部までお問い合わせください。いかなる場合でも、気兼ねなく質問をお寄せください。

4.2 利益相反

利益相反は、個人的な利益、または家族や友人の利益がヘガネスの利益と対立する場合に発生します。このような対立がある場合、ヘガネスの最善の利益に従って行動しないリスクが発生し、最終的には汚職または非倫理的とみなされる行為につながる可能性があります。したがって、ヘガネスを代表して行動する場合、私たちの個人的な配慮や関係がビジネスの手段に影響を与えたり、影響を与えているように見えるような状況を避ける必要があります。

率先して行動し、個人的な利益がヘガネスの利益と対立する状況に関与しないことが重要です。このような競合の可能性が発生した場合は、速やかに直属の上司に報告して適切な解決策を見つける必要があります。

汚職防止および贈収賄の関連事項に関する詳細なガイダンスについては、ヘガネスの腐敗防止ポリシーをご覧ください。



利益相反が発生しやすい状況がいくつかあります。以下の状況では注意が必要です。

- 採用：親戚や近接した関係がある人を採用すると、利益相反が発生する場合があります。私たちはそれゆえ、私たち自身への利益がヘガネスの利益と相反する可能性のあるいかなる意思決定にも加担したり影響力を及ぼしたりしてはいけません。
- 報告：家族、親戚、または親しい友人は直接的または間接的に同じ系列の部署で働くことはできません。
- ビジネス上の決定：ヘガネスでの役職を、親戚や親しい関係者の利益、または個人的な利益のために使用してはなりません。私たちは販売、投資、調達などのすべての事業活動における透明性を確保し、家族、親戚、友人関係と無関係であるべきです。

4.3 不正競争防止

ヘガネスは、公正な自由競争と自由な市場を信じています。これを実現するには、ヘガネスの全社員、およびヘガネスを代表して行動する人は、競争に関する規制に関する最新情報入手し、厳守しなければなりません。ヘガネスは、競合他社との価格設定の合意、競合他社との市場や顧客の共有や分割など、カルテルや競合他社との違法な行為に参加することはありません。

私たちは、日常
業務をサポート
するための明確な
ガイドラインとプ
ロセスを確立する
よう努めます。

不正競争防止に関するコンプライアンスマニュアルには、このトピックに関するさらなるガイダンスが掲載されています。これにはドーン・レイド(暁の急襲)行動計画が含まれています。関連する職務に従事する社員は、必須トレーニングプログラムに参加する義務があります。

ヘガネスの社員には以下の事柄が求められます。

- 適用される不正競争防止を理解し、潜在的な問題を認識し、
- 第三者との業務上の取引を注視し、
- すべてのビジネスコミュニケーションにおいて文言を慎重に選択する必要があります。

不正競争防止に関する規則は厳しく、競争者間の会議が不正競争防止違反につながることもあります。そのため、次の点に注意してください。

- 価格や市場シェアに影響を与える競合他社間の合意は違法であり、
- 競合他社とビジネス上の機密情報を共有することは容認されません。
- 競合他社とやり取りする前に、常に法務部に相談する必要があります。

4.4 政治献金

ヘガネスは、政党に関して中立性を確保しています。ヘガネスグループの企業は、政党や政治家に財政的支援を行ったり、政治活動に従事したりすることはできません。これは、ヘガネス社員による自発的な個人的な政治献金、または個人的な政治活動の従事の禁止を意図するものではありません。

ヘガネスは、当社が活動する地域社会で積極的な役割を果たしたいと考えています。ヘガネスの社員と地域の管理者は、ヘガネスが支援できるコミュニティ参加プロジェクトを提案するよう奨励されています。

4.5 財務健全性

ヘガネスグループの企業によるすべての財務取引は、一般的に認められた会計慣行に従って報告されますが、財務諸表の真正かつ公正な見解は、適用されるIFRS(国際財務報告基準)の会計原則に基づきます。ヘガネス社の業務上の取引は、会計帳簿に明確に報告されなければなりません。ヘガネスグループ内のクロスボーダー取引は、一般に採用されているOECD移転価格規則で定義されている独立企業間原則に基づきます。

ヘガネスの財務健全性は、COSOフレームワークに基づくヘガネスの財務諸表に関する内部統制体系(HICS)に基づいています。監査委員会は、リスク評価および内部統制の有効性に関する毎年の自己評価から導き出された結論を定期的に監視し、ヘガネスはこの方法で財務の健全性を確保、および、維持し、内在する不正リスクを回避します。

4.6 機密情報

ヘガネスの知的財産や生産プロセスに関する社員のノウハウ、特許、デザイン、著作権、商標などの機密情報は、安全かつ適切な方法で保護および使用する必要があります。

ヘガネスの機密情報および専有情報を保護するため、承認された機密保持契約が締結されている場合にのみ、社外の人と情報を共有できます。職場で入手したすべての情報は、公開されていない限り、機密情報とみなされる必要があります。

機密情報には、ヘガネスの財務および商業関係、革新、戦略、顧客およびサプライヤ情報、生産プロセス、ITソリューション、データ(社員データを含む)、またはヘガネス内の事業に関するその他の情報が含まれます。コミュニケーションポリシーでは、ヘガネスの事業のすべての部分が機密であると見なされます。機密情報の処理方法に関する詳細なガイダンスは、こちらでも提供されています。

4.7 ITセキュリティ

ヘガネスでは、職務を遂行するためにコンピューター機器、モバイル機器、通信プラットフォーム、ソフトウェアなど、さまざまな貴重な資産が提供されています。当社では、これらの資産を慎重に扱い、コンピューターシステムを保護し、パスワードが安全で最新のものであることを保証するために必要な措置を講じます。これは、ヘガネスの機密情報の保護において非常に重要です。私たちは、グループ通達(「Acceptable IT use and the Group Directive(許容されるITの使用とグループ通達)」、「Mobile phone and Data on the move(移動中の携帯電話とデータ)」)に掲載された既存のITセキュリティ手順に常に従います。

参考文献

- 汚職防止ポリシー : www.hoganas.com/policies
- サプライヤーと請負業者の行動規範 : www.hoganas.com/policies
- コミュニケーションポリシー : ヘガネスマネジメントシステム
- 不正競争防止コンプライアンスマニュアル : ヘガネスマネジメントシステム
- 国連の世界人権宣言
www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/eng.pdf
- 環境および気候ポリシー : www.hoganas.com/policies
- グループ通達 – 許容されるITの使用 : ヘガネスマネジメントシステム
- グループ通達 – 労働安全衛生の管理 : ヘガネスマネジメントシステム
- グループ通達 : – 移動中の携帯電話とデータ :
ヘガネスマネジメントシステム
- ビジネスと人権に関する指導原則 : [www.ohchr.org/Documents/
Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)
- 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言とそのフォローアップ :
www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm
- 内部統制体系 (HICS) : Pulse
- More Höganäs : ヘガネスマネジメントシステム
- 労働衛生ポリシー : ヘガネスマネジメントシステム

本書は個人用の行動規範のコピーです