



Code of Ethics

Gör det rätta

Bästa CWS-team

Som en del av Haniel delar CWS idén att företag alltid ska skapa ekonomiska värden samtidigt som de stärker sociala värden. För att göra detta måste de vara medvetna om hur deras ekonomiska beslut påverkar världen vi lever i och kommande generationer – kort sagt: Att tänka på barnbarnen.

Att tänka på barnbarnen innebär också att uppnå mål genom att följa regler och fatta beslut som är rättvisa, etiska och återspeglar våra värderingar och den moraliska kompass vi arbetar efter. Det betyder inte bara att vi följer lagarna – det är självklart. Det betyder också att ”göra det rätta“ genom att följa några enkla etiska principer så att vi kan fatta bra beslut.

Med detta i tankarna skapades Haniel Code of Ethics (etisk kod), som även gäller för alla Haniels dotterbolag. Denna Code of Ethics beskriver de allmänna affärsprinciper som alla i Haniel efterlever.

**Gör det rätta.
För en sundare och
säkrare framtid.**

Dessutom finns det andra riktlinjer som fungerar som vägledning för att bedriva affärer och samarbete: I vår Code of Conduct (uppförandekod) ger vi våra leverantörer information om vad vi förväntar oss av dem och vårt samarbete, medan våra Core Behaviours (beteendekoder) fastlägger grundläggande riktlinjer för alla anställda inom CWS Group. Alla dessa riktlinjer är sammanvävda och visar oss hur vi agerar i betydelsen ”det rätta“ för oss själva och vårt företag.

Vi ber dig att granska Code of Ethics och andra relaterade riktlinjer*. Prata om det med dina kollegor, och ställ särskilt frågor om du inte är helt säker på vad som är ”det rätta“ att göra i en viss situation – eller om du har specifika problem.

CWS, det är vi alla. Var och en av oss måste fylla denna moraliska kompass med liv. Och om vi använder våra värderingar och de principer som förklaras här som vägledning för vårt dagliga arbete, då kan vi verkligen tänka på barnbarnen och skapa värde för generationer. Vi tackar dig för ditt fortsatta stöd och engagemang för vår mission att inte bara prestera, förbättra och tävla om framgång, utan att också göra det med integritet.

* Mer information finns hos din chef

Styrelse

Code of Ethics

1



Respekt för lagen

2



Rättvis anställningspraxis och mångfald

3



Inga intressekonflikter

4

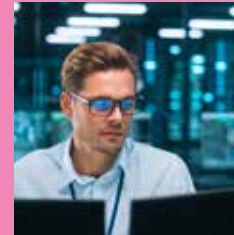


Inga mutor eller korrupktion

8

principer

7



IT & datasäkerhet och digitala medier

8



Ansvar för miljö och samhälle

5



Inga karteller och rätt konkurrens

6



Skydd av tillgångar och information

1 Respekt för lagen



Principen

Vi respekterar och följer alla tillämpliga lagar, förordningar, våra interna direktiv och riktlinjer. CWS respekterar internationellt erkända mänskliga rättigheter, såsom de som beskrivs i FN:s Global Compact, och stöder efterlevnaden av dem. Vi säkerställer att vi känner till alla relevanta lagar och förordningar innan vi påbörjar någon affärsverksamhet, följer deras principer och genom vårt agerande säkerställer vi att vi inte oavsiktligt bryter mot dessa lagar.

Syftet

I centrum för CWS-principerna är vårt djupa engagemang för den högsta standarden för integritet och etiskt uppförande. Detta börjar med att följa lagar och gällande föreskrifter.

Som medlem i FN:s Global Compact är CWS engagerad i ansvarsfullt företagande genom att anpassa vår strategi och affärsverksamhet till de tio principerna i FN:s Global Compact inom områdena mänskliga rättigheter, miljö, anti-korruption, arbetskraft - inklusive avskaffande av barnarbete och tvångsarbete.

”Vi följer alla lagar och förordningar.“

2

Rättvis anställningspraxis och mångfald

Principen

Vi skapar rättvisa, säkra och mångsidiga jobb där alla anställda kan utveckla sin egen potential. Vi tolererar inte diskriminering på grund av ras, kön, religiös övertygelse, särskilda behov, ålder, sexuell identitet, social status eller politiska åsikter. Trakasserier, hämndaktioner, mobbning eller respektlöshet har ingen plats i CWS-kulturen, där alla anställdas bidrag räknas. Vi tar aktiva steg för att bygga och främja en mångfaldig och inkluderande kultur där alla anställda behandlas med värdighet och respekt. Att sätta upp mål för olika anställningar och befordran, utbilda våra team för att inkludera människor med olika bakgrunder och införliva olika perspektiv och erfarenheter i våra affärsprocesser och beslut ger alla anställda lika möjligheter att bidra till våra mål.



För att ytterligare befrämja Diversity & Inclusion har vi skapat organisationsstrukturer, som hjälper till att säkerställa alla anställdas engagemang, utvecklat en D&I-policy och undertecknat Diversity Charta för arbetsgivare.

”Vi skapar rättvisa och säkra arbetsplatser.”

Syftet

Vår organisation och samhället som helhet blir bättre och säkrare platser att bo och arbeta på, där alla har lika möjligheter att utveckla sin egen potential. Vi är också övertygade att inkluderande och mångsidiga team är mer kreativa, hittar nya vägar och driver nödvändig förän-

dring – vilket gör oss till en bättre arbetsgivare och ett bättre företag som är närmare våra kunder. Vi vill vara den bästa arbetsgivaren för både våra anställda och för nya talanger. Våra Core Behaviours (beteendekoder) är våra riktlinjer för att arbeta tillsammans.

3

Inga intresse- konflikter



”Affärsbeslut
fattas enbart i
CWS intresse“

Principen

Affärsmässiga beslut fattas uteslutande i CWS, koncernens eller respektive affärsområdes intresse. Utanför anställningsförhållandet får personliga intressen och hänsyn, särskilt av ekonomisk karaktär, inte spela någon roll på någon beslutsfattande nivå. Om det finns en verklig eller bara en potentiell konflikt mellan företag och privata intressen måste detta diskuteras med chefen för att hitta en lösning – vid behov involverande nästa högre ledningsnivå.

Syftet

För att upprätthålla förtroendet inom CWS, men även med alla andra som har med oss att göra, måste vi se till att vi fattar beslut som ligger i CWS intresse.

4

Inga mutor och korrupktion

”Vi tolererar inte någon form av mutor eller korrupktion“

Principen

Vi tolererar inte någon form av mutor eller korrupktion. Inom CWS baseras affärsbeslut på objektiva kriterier som tillförlitlighet och integritet hos en affärspartner, priset och kvaliteten på produkter eller tjänster. Beslut får aldrig påverkas av möjligheten att beviljas eller få personliga förmåner.

För att undvika att ge sken av att påverka beslut på ett felaktigt sätt, är CWS-anställda under alla omständigheter förbjudna att erbjuda, be om eller ta emot olämpliga gåvor och gästfrihet. Vi inser att ge och ta emot gåvor och gästfrihet kan vara ett legitimt sätt att skapa bestående goodwill i affärsrelationer.

Sådana gåvor och gästfrihet måste dock alltid vara rimliga, utgöra en legitim affärskostnad och inte erbjudas eller accepteras där det kan påverka resultatet av en affärstransaktion eller uppfattas påverka ett sådant beslut. Särskild försiktighet krävs när det gäller gåvor eller gästfrihet från tjänstemän.

När gåvor och gästfrihet är oproportionerliga eller olämpliga kan de grumla omdömet; så försiktighet rekommenderas alltid. Vid tveksamma fall måste medarbetare få godkännande i förhand från sin chef och rapportera omedelbart om en tjänst har beviljats eller accepterats som kan överskrida dessa gränser.

Öppenhet är det bästa sättet att undvika eller ens ge sken av mutor eller korrupktion.

Syftet

Korrupktion leder till bristande förtroende hos såväl myndigheter som företag. Det reducerar möjligheterna att få de bästa produkterna och tjänsterna till bästa pris för dem som behöver dem mest och uppmuntrar förekomsten av oetiska eller olagliga strukturer.

5

Inga karteller och rätt konkurrens



Principen

Vi är särskilt medvetna om vårt ansvar inom området för rättvis konkurrens. Vi konkurrerar energiskt, rättvist och alltid inom lagen och enbart grundat på fördelarna med våra produkter och tjänster. Vi deltar inte i avtal med konkurrenter eller i beteende som förhindrar eller begränsar konkurrensen på ett otillåtet sätt.

I synnerhet får vi inte engagera oss i någon form av kommunikation eller avtal som syftar till att:

- Fastställa priser, kreditvillkor, prisereduktion eller rabatter,
- att dela upp kontrakt, marknader, kunder eller territorier, eller
- att bojkotta vissa kunder eller leverantörer.

Syftet

Att begränsa konkurrensen är olagligt. Dessutom tror vi också att rättvis konkurrens ligger i allas intresse och leder till mer dynamiska marknader med större urval, bättre värde och mer innovation. Fri konkurrens leder till bästa möjliga fördelning av mänskliga, finansiella och ekonomiska resurser, vilket gynnar alla marknadsaktörer och skapar en trygg framtid för alla att leva i.

”Vi kämpar rättvist!”

6 Skydd av tillgångar och information

”Alla är ansvariga för att skydda och bevara vårt företags egendom.“

Principen

Vi använder våra tillgångar på rätt sätt och för deras avsedda ändamål. Vi är alla ansvariga för att upptäcka och förhindra bedrägeri, stöld, förskingring och andra oegentligheter. Några av våra mest värdefulla tillgångar är immateriella och inkluderar våra affärshemligheter, immateriella rättigheter och konfidentiell företagsinformation. Vi måste skydda våra immateriella tillgångar liksom vi skyddar vårt företags egendom eller pengar.

Syftet

All felaktig användning av CWS-resurser kan leda till betydande extrakostnader, avbrott i affärsprocesser eller andra nackdelar för CWS. Stöld, vårdslöshet och slöseri skadar vår ekonomiska effektivitet.



7 IT & datasäkerhet och digitala medier

Principen

Vi lägger stor vikt vid informations-säkerhet, inklusive IT- och cybersäkerhet, för att skydda CWS från hot och skadliga attacker. IT- och data-säkerhet är mycket mer än bara en IT-fråga – vi uppmanar alla att använda tekniken på ett ändamålsenligt, ansvarsfullt och i enlighet med gällande standarder.

Denna princip gäller även för användningen av digitala och sociala medier. Dessa nya kanaler gör det möjligt för oss att kommunicera ännu snabbare och mer effektivt – men de rymmer också helt nya faror. Därför uppmanar vi alla att iakttä samma försiktighet när vi hanterar digitala och sociala medier.



Syftet

Attackerna har ökat de senaste åren – det är en baksida med digitaliseringen. Ta emot, bearbeta och förmedla information – detta är grunden för alla affärsprocesser.

Intern kunskap får inte hamna i orätta händer och vi måste säkerställa att vi alltid har tillgång till korrekt och fullständig information för att kunna bedriva affärer utan störningar och för att uppfylla våra finansiella rapporteringsskyldigheter.

Dessutom är ansvarsfull användning av data och information som tillhandahålls oss av till andra, en nyckelfaktor för att upprätthålla förtroendet. Oavsiktliga upphovsrättsintrång, ansvar och integritetsintrång kan snabbt leda till rättstvister.

”Den effektiva driften och säkerheten för våra IT-system och data är grunden för att alla våra affärsprocesser ska fungera effektivt.”

8

Ansvar för miljö och samhälle



”Vårt mål är att bygga ett hållbart företag som skapar en hälsosammare och säkrare framtid.“

Principen

Ansvarsfull hantering av miljön, naturresurserna och i slutändan även de samhällen vi lever i, är en självklarhet för CWS. Med vårt cirkulära tillvägagångssätt reducerar vi inte bara det ekologiska fotavtrycket för våra produkter under hela deras livslängd, utan hjälper också våra kunder att effektivt spara resurser.

Som en ansvarsfull medlem av samhället donerar CWS ekonomiska och materiella resurser till sociala och humanitära projekt. CWS donerar inga pengar till politiker, politiska partier eller politiska organisationer.

Syftet

Vi är övertygade om att begränsning av klimatförändringarna är vår generations stora uppgift – och vi kommer att göra vår del. Med vår cirkulära affärsmodell bidrar vi till en hälsosammare, säkrare och mer hållbar värld, idag och imorgon: Det är därför ”Think Circular“ betyder att minska, återvinna eller återanvända material.

Socialt engagemang hjälper till att skapa en framtid värd att leva i och stödjer de samhällen där vi verkar. Vi ställer oss inte på något politiskt partis sida, men vi kommer att uttala oss och göra våra ståndpunkter kända när och där det är lämpligt.

En kort etikkontroll: Håll våra värderingar i medvetandet när du ställer dig dessa tre frågor:

Är det lagligt?

Är det rättvist och balanserat?

Hur känner vi oss själva inför det?

Intressekonflikter kan uppträda i många former. Om du är osäker på vad du ska göra, tänk på våra åtta principer och prova denna snabba "etikkontroll" genom att fråga dig själv:

Är det lagligt?

Detta är kärnpunkten. Bryter något mot lagen, våra riktlinjer eller denna Code of Ethic – eller ser det ut som det kan göra det? Om svaret är "ja" eller "möjligen" bör åtgärden definitivt inte vidtas.

Prata med dina kollegor från den juridiska avdelningen eller compliance-avdelningen om nästa steg.

Är det rättvist och balanserat?

Även om vi vill konkurrera om framgång och vinna ekonomiska fördelar, bör vi undvika stora obalanser eller orättvisor i vår verksamhet till förmån för långsiktiga relationer och ömsesidig respekt.

Hur känner vi oss själva inför det?

Hur skulle beslutet överensstämja med vår egen förståelse av rätt och fel? Skulle vi kunna förklara beslutet för någon annan i en enda mening? Skulle vi vara stolta över vårt beslut om våra handlingar var synliga för andra?



Fundera över de tre frågorna och dela dem med andra för att ta reda på om det du gör verkligen är det rätta. I tveksamma fall, lyssna på vad andra tycker om det. Ignorera inga råd eller invändningar.

Kontaktpersonerna som listas på sidan 27 är alltid tillgängliga för att hjälpa och ge dig råd.

Let's talk – tala öppet om något är fel.

Vi på CWS är fast övertygade om att långsiktig framgång endast kan uppnås tillsammans som ett team i en förtroendefull och öppen omgivning.

Därför vill CWS att alla anställda ska ha förtroendet att kunna rikta sina frågor till lämpliga kollegor om denna Code of Ethics (etiska kod) och om rätt beteende i en viss situation.

Men ännu viktigare, vi ber alla medarbetare att ta upp sina farhågor om de observerar något som bryter mot, eller kan bryta mot, vår Code of Ethics, någon av våra riktlinjer eller lagen. Att följa våra skyldigheter är vårt ansvar, och vi är alla personligen ansvariga för att följa gällande lagar och förordningar.

Om det är svårt eller omöjligt att

kontakta de kollegor som nämns på denna sida är Compliance HelpLine – en konfidentiell telefonlinje för anonyma rapporter – tillgänglig för dig. I vilket fall som helst kommer din förfrågan att behandlas med största konfidentialitet.

Om du tar upp en potentiell fråga eller lämnar information i samband med en Compliance-undersökning, kommer du naturligtvis inte att drabbas av några negativa konsekvenser av detta.

CWS tolererar inte sanktioner mot anställda som stödjer vårt åtagande att göra det rätta.



Det finns flera ställen att gå till om du inte är säker på hur du ska gå vidare eller om du vill rapportera ett problem som bekymrar dig. Kontaktmöjligheterna finner du på nästa sida.

Har du uppmärksammat att någon bryter mot de gällande reglerna?

Då finns följande kontaktmöjligheter:



Personlig kontakt

- Din chef
- Lokaler Compliance Manager
- Group Compliance Officer



HelpLine – du kan vara anonym:
Telefon: 020 - 798813



Internet:

www.speakupfeedback.eu/web/cws



Tryck in CWS kod
32352 för
företagsidentifiering

Vi hoppas att Code of Ethics (etisk kod) inspirerar dig och att du gillar det du läser. Har du frågor eller kommentarer?



Du når CWS Compliance Team på
compliance@cws.de

CWS International GmbH
Franz-Haniel Platz 1b
47119 Duisburg
Tyskland

CWS.COM