



Verhaltenskodex



“

Essity ist ein weltweit führendes Hygiene- und Gesundheitsunternehmen, und als solches beeinflussen wir das Leben vieler Menschen. Wir engagieren uns für eine verantwortungsbewusste Führung unserer Geschäfte zum Wohle unseres Unternehmens, der breiten Bevölkerung und der Umwelt. Unser Verhaltenskodex hilft uns dabei und leitet uns an, in unserem täglichen Arbeitsleben wohlfundierte Entscheidungen zu treffen. Als Mitarbeiter oder Vertreter von Essity sind Sie persönlich dafür verantwortlich, den Verhaltenskodex zu verstehen und zu befolgen.

Indem wir nach unseren Überzeugungen leben, uns entsprechend verhalten und den im Verhaltenskodex festgehaltenen Prinzipien nachkommen, bestärken wir unseren Ruf, der uns alle stolz darauf macht, bei Essity zu arbeiten, und bewahren uns das Vertrauen unserer Stakeholder. Auf diese Weise verwirklichen wir unsere Vision: Verbesserung der Lebensqualität durch marktführende Hygiene- und Gesundheitslösungen.

Ulrika Kolsrud

Ulrika Kolsrud
Präsidentin und CEO

Über den Kodex

Unser Verhaltenskodex (der „Kodex“) beschreibt, wie wir uns als Mitarbeiter verhalten und Geschäfte führen. Außerdem werden Essitys Erwartungen an Mitarbeiter und Geschäftspartner dargelegt und ausgeführt, was unsere Stakeholder von uns erwarten können.

Wir nehmen Verstöße gegen unseren Kodex ernst und Zuwiderhandlungen können Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses zur Folge haben.

Der Kodex gilt für alle Essity-Mitarbeiter weltweit. Es ist die Aufgabe eines jeden einzelnen von uns, ihn zu lesen, zu verstehen und dementsprechend zu handeln.

Wenn Sie Essity-Vorgesetzter sind, liegt es in Ihrer Verantwortung, den Kodex vorbildlich zu leben und sicherzustellen, dass er Teil Ihrer Arbeitsweise und der Ihres Teams ist. Das bedeutet, dass Sie mit gutem Beispiel vorangehen und dafür sorgen, dass Ihre Mitarbeiter die notwendigen Informationen und Schulungen erhalten. Außerdem liegt es in Ihrer Verantwortung, Ihren Mitarbeitern zu Seite zu stehen, wenn sie sich nicht sicher sind, wie sie vorgehen sollten, oder wenn sie Bedenken bezüglich ihres Handelns haben oder einen Verstoß melden möchten.

Alle Firmen, die zu 100% Essity gehören, sind gleichermaßen an den Kodex gebunden. Wir erwarten, dass alle Unternehmen, an denen wir beteiligt sind, entweder unseren Kodex oder gleichwertige Standards umsetzen.

Wir erwarten außerdem, dass unsere gesamten Lieferanten und andere Geschäftspartner sich ebenfalls an unserem Kodex gleichwertige Standards halten. Deren Einhaltung ist ein Hauptfaktor bei der Auswahl unserer Geschäftspartner.





AUF
DER ARBEIT



AM MARKT



IN DER GESELL-
SCHAFT



Wir handeln gegenüber allen Stakeholdern mit Integrität.



Essitys Verhaltenskodex

1	Unsere Leitsätze	6			
	● Ihre Anleitung für die Entscheidungsfindung	6			
2	Auf der Arbeit	7			
	● Sicheres und gesundes Arbeitsumfeld	8			
	● Offener und respektvoller Umgang am Arbeitsplatz	9			
	● Gleichberechtigung und Anti-Diskriminierung	9			
	● Faire Arbeitsbedingungen	10			
	● Vereinigungsfreiheit	10			
	● Unternehmensvermögen	11			
	● Geschäfts- und Finanzunterlagen	11			
	● Informationssicherheit	12			
	● Privatsphäre und personenbezogene Daten	12			
	● Geschäftsreisen	13			
3	Am Markt	14			
	● Fairer Wettbewerb	15			
	● Interessenskonflikte	16			
	● Insider-Informationen	17			
	● Produkte und Sicherheit	18			
	● Verantwortungsbewusste Beschaffung	19			
	● Marketingmethoden	20			
	● Handelssanktionen und Handelsbeschränkungen	20			
4	In der Gesellschaft	21			
	● Achtung der Menschenrechte	22			
	● Rechte von Kindern	23			
	● Bestechung und ungerechtfertigte Vorteile	24			
	● Geldwäsche	25			
	● Verantwortung für die Umwelt	26			
	● Beziehungen zur Gemeinschaft	27			
	● Kommunikation	27			
	● Politische Aktivitäten	28			
5	Bedenken über einen möglichen Verstoß gegen den Verhaltenskodex äußern	29			



Unsere Leitsätze

In unseren geschäftlichen Aktivitäten und Arbeitsbeziehungen...

- gehen wir mit Fairness, Respekt und Integrität vor.
- befolgen wir geltendes Recht und die Richtlinien von Essity.
- übernehmen wir die persönliche Verantwortung für unsere Taten.
- stellen wir Fragen und suchen Rat, wenn wir uns nicht sicher sind.

Als Unterzeichner des UN Global Compact seit 2008 unterstützen wir aktiv die Menschenrechte und führen unsere Geschäfte in einer Weise, die soziale Verantwortung zeigt und im Einklang mit den Grundsätzen des Global Compact, der Internationalen Menschenrechtscharta, den ILO-Kernkonventionen (ILO: International Labour Organization, Internationale Arbeitsorganisation) und den Richtlinien der OECD für multinationale Unternehmen steht. Diese Grundsätze sind schon seit Langem ein grundlegender Teil der Identität von Essity und finden sich in diesem Kodex wieder.

Ihre Anleitung für die Entscheidungsfindung

Unser Verhaltenskodex deckt nicht alle Situationen, relevanten Gesetze, Vorschriften und internationale Richtlinien ab. Im gesamten Kodex können Sie Beispiele und Tipps zur Konformität der Leitsätze nachlesen. Diese wurden ausgewählt, um aufzuzeigen, wie der Kodex in gewissen Situationen anzuwenden ist. Sie sind nicht allumfassend.

Es kann vorkommen, dass Sie sich in Situationen wiederfinden, in denen die richtige Vorgehensweise schwierig zu bestimmen ist. In solchen Fällen sollten Sie Ihr gesundes Urteilsvermögen einsetzen und sich die folgenden Fragen stellen:

1. Steht das im Einklang mit unserem Verhaltenskodex, unseren Richtlinien und dem Gesetz?
2. Entspricht dies unseren Überzeugungen und Verhaltensweisen (Beliefs und Behaviours)?
3. Was für einen Eindruck würde dies auf andere innerhalb und außerhalb von Essity machen?
4. Könnte dies Essitys Ruf schädigen?

Wenn Sie sich nicht sicher sind, wie Sie vorgehen sollten, beraten Sie sich mit Ihrem Vorgesetzten oder mit Mitgliedern unseres Compliance-and-Ethics-Teams, der Rechts- oder der Personalabteilung.

Wenn lokales Recht oder lokale Bräuche im Widerspruch zu den in unserem Kodex ausgeführten Grundsätzen stehen, sollten Sie stets den Rat vom Essity-Rechts- oder -Compliance-and-Ethics-Team einholen.



1

2

3

4

5



1

2

3

4

5



AUF DER ARBEIT

Wir bieten ein offenes, gesundes und respektvolles Arbeitsumfeld basierend auf fairen und verantwortungsvollen Unternehmenspraktiken.



Sicheres und gesundes Arbeitsumfeld

Wir alle haben ein Anrecht auf einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz, der für alle Mitarbeiter ein nachhaltiges Arbeitsumfeld bietet. Diesbezüglich haben wir eine Vision, in der es keine Arbeitsunfälle gibt, was bedeutet, dass keiner auf der Arbeit verletzt oder geschädigt werden sollte. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen wir sicherheits- und gesundheitsbezogene Risiken verhindern, mindern und ansprechen sowie das Wohlergehen unserer Mitarbeiter fördern.

Jeder von uns ist dafür verantwortlich, einen Beitrag zu einem sicheren und gesunden Arbeitsplatz zu leisten, indem wir uns aller geltenden Arbeitsschutzvorschriften bewusst sind und diese befolgen. Vorgesetzte müssen auch dafür sorgen, dass Mitarbeiter und Auftragnehmer angemessen geschult werden und über die notwendige Sicherheitsausrüstung verfügen.



Denken Sie daran

- Übernehmen Sie persönlich Verantwortung für Ihre eigene Gesundheit und Sicherheit.
- Melden Sie umgehend alle unsicheren Zustände, Unfälle und arbeitsbezogene Verletzungen und Krankheiten.
- Reden Sie mit Ihrem Vorgesetzten oder dem Arbeitssicherheitsteam, wenn Sie sich unsicher sind, wie Sie vorgehen sollten.

Was Sie tun und lassen sollten

- Fördern Sie eine Sicherheitskultur durch Infragestellen oder Stoppen aller Aktivitäten, die unsicher oder schädlich erscheinen.
- Missachten Sie niemals Sicherheitsvorrichtungen an Maschinen oder die Notwendigkeit einer persönlichen Schutzausrüstung.
- Wenn Sie junge Arbeitnehmer beschäftigen (über 15, aber unter 18 Jahre), dann sorgen Sie dafür, dass sie keine gefährlichen Arbeiten oder Aufgaben erledigen und dass Sie geltende Gesetze befolgen, die ihnen zusätzlichen Schutz gewähren.
- Führen Sie zu Ihrer eigenen Sicherheit und der anderer niemals arbeitsbezogene Tätigkeiten durch, wenn Sie unter dem Einfluss von Alkohol oder Drogen stehen oder Medikamente unsachgemäß einnehmen.
- Sorgen Sie mit dafür, dass ihre Mitarbeiter mit den jeweiligen Sicherheitsverfahren vertraut sind. Das gilt auch für Auftragnehmer und Besucher.

Mehr erfahren

- Lesen Sie unsere  **Anweisungen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**



1

2

3

4

5

Offener und respektvoller Umgang am Arbeitsplatz

Wir engagieren uns für faire Arbeitsplatzpraktiken und erwarten, dass jeder mit Würde und Respekt behandelt wird. Wir legen großen Wert auf Integration und ermutigen uns gegenseitig, unsere Meinung offen zu sagen. Belästigung, Einschüchterung, Schikane oder andere unangemessene Verhaltensweisen am Arbeitsplatz werden nicht toleriert.

Gleichberechtigung und Anti-Diskriminierung

Wir legen Wert auf eine vielfältige Belegschaft und sind bestrebt, jedem Mitarbeiter dabei zu helfen, sein volles Potenzial zu entfalten.

Alle Mitarbeiter werden auf Basis objektiver Kriterien eingestellt, ausgewählt und befördert, ungeachtet von Geschlecht, Familienstand oder Elternschaft, ethnischer oder nationaler Herkunft, sexueller Orientierung, religiöser Überzeugung, politischer Zugehörigkeit, Alter, Behinderung oder anderen Kategorien, die einen besonderen gesetzlichen Schutz genießen.



Denken Sie daran

- Seien Sie immer respektvoll zu jedem, mit dem Sie auf der Arbeit interagieren.
- Treffen Sie Beschäftigungsentscheidungen auf Basis von objektiven Kriterien und Qualifikationen, zum Beispiel Ausbildung oder den bisherigen Erfahrungen und Leistungen.

Was Sie tun und lassen sollten

- Seien Sie sich bewusst, dass Humor von jedem anders wahrgenommen wird, und vermeiden Sie Witze oder das Verteilen von Material, das für andere beleidigend sein könnte.
- Unangemessenes Verhalten sollte sofort gemeldet oder infrage gestellt werden.

Mehr erfahren

- Lesen Sie unsere  **Einstellungsrichtlinie**
- Lesen Sie unsere  **Diversitätsrichtlinie**



1

2

3

4

5

Faire Arbeitsbedingungen

Wir wenden faire Arbeitspraktiken an und befolgen national und international geltende Arbeitsnormen. Des Weiteren bieten wir faire Löhne und Sozialleistungen gemäß nationalem Recht und den geltenden Tarifverträgen. Wenn es keinen Tarifvertrag gibt, befolgen wir die relevanten Branchenstandards.

Die offene und ehrliche Kommunikation ist wesentlich für den Aufbau von Vertrauen. Wir führen faire und offene Dialoge mit allen Mitarbeitern und deren Vertretern. Darum sorgen wir auch dafür, dass alle Mitarbeiter klare und verständliche Informationen zu den Bedingungen ihrer Beschäftigung und ihrer Arbeitsleistung erhalten.

Vereinigungsfreiheit

Wir erkennen das Recht der Mitarbeiter an, zu entscheiden, ob sie von einer Gewerkschaft repräsentiert werden möchten, um Verhandlungen gemeinsam oder unabhängig zu führen. Wir respektieren auch das Recht eines Mitarbeiters, einer Gewerkschaft nicht beitreten zu wollen.

Denken Sie daran

- Vorgesetzte sollten die Gründe für eine Änderung, die Auswirkungen auf die Tätigkeit des Mitarbeiters oder die Beschäftigungsbedingungen hat, klar und offen mitteilen.
- Faire Arbeitspraktiken bedeuten auch, dass Menschenrechte respektiert werden; nähere Informationen hierzu finden Sie unter dem Punkt „Menschenrechte“.

Was Sie tun und lassen sollten

- Respektieren Sie das Recht der Mitarbeiter, eine Gewerkschaft zu gründen oder einer Gewerkschaft ihrer Wahl beizutreten und diskriminieren oder schüchtern Sie niemals jemanden auf Grund der Gewerkschaftszugehörigkeit oder deren Aktivitäten ein.
- Mischen Sie sich nicht in die offiziellen, rechtlich vorgegebenen Aktivitäten der Arbeitnehmervertreter ein.



1

2

3

4

5

Unternehmensvermögen

Die Vermögenswerte von Essity sind der geschäftsbezogenen Nutzung im Einklang mit den Richtlinien von Essity vorbehalten. Es liegt in unserer Verantwortung, solche Vermögenswerte mit Sorgfalt und gesundem Urteilsvermögen zu schützen, um sicherzustellen, dass sie nicht verloren, gestohlen, missbraucht oder verschwendet werden. Das gilt sowohl für Sachanlagen wie Computer und Fahrzeuge, als auch für geistiges Eigentum (Intellectual property, IP). Wir schützen unser IP, zum Beispiel Patente, Handelsmarken, Urheberrechte, Designs, Domainennamen und Knowhow, indem wir unsere IP-Rechte gegen jede unbefugte Nutzung durchsetzen.

Geschäfts- und Finanzunterlagen

All unsere Geschäfts- und Finanzunterlagen müssen genau geführt werden, und finanzielle Transaktionen müssen in einer nicht irreführenden Weise im Einklang mit der Bilanzierungspraxis von Essity gemeldet werden.

Was Sie tun und lassen sollten

- Verwenden Sie niemals Vermögenswerte des Unternehmens, zum Beispiel Computer und Mobiltelefone, um illegalen oder unangemessenen Aktivitäten nachzugehen, die Essity oder unseren Ruf schädigen könnten.
- Sorgen Sie dafür, dass alle Bilder oder Materialien, die Sie aus dem Internet oder von Dritten erhalten, rechtmäßig genutzt werden.
- Geben Sie keine geschützten Informationen von Essity an Dritte weiter, ohne zuvor die ordnungsgemäße Genehmigung eingeholt zu haben, und sichern Sie sich mit den notwendigen Vertraulichkeitsvereinbarungen ab.
- Sorgen Sie dafür, dass Sie alle geschäftlichen Transaktionen ordnungsgemäß nachhalten.
- Stellen Sie Hintergründe für Transaktionen oder Transaktionsbedingungen mit Geschäftspartnern niemals falsch dar.

Mehr erfahren

- Lesen Sie unser  **Finanzhandbuch**
- Lesen Sie unsere  **Steuerrichtlinie**



1

2

3

4

5

Informationssicherheit

Informationen gehören zu unseren wertvollsten Vermögenswerten und als solche müssen wir sie schützen und mit Vorsicht behandeln.

Vertrauliche Informationen sind alle Informationen, die nicht öffentlich sind, zum Beispiel Essitys Geschäftsgeheimnisse, Geschäfts- und Marketingpläne, Produktentwicklungsdaten, Erfindungen, Herstellungsmethoden, Mitarbeiter- und Gehaltsdaten und Finanzinformationen.

Wir müssen vertrauliche Informationen proaktiv vor einem Verlust, der unangemessenen Nutzung oder Offenlegung schützen. Um dies zu erreichen, behandeln wir Informationen den Essitys Normen zur Klassifikation von Informationen folgend.

Privatsphäre und personenbezogene Daten

Wir respektieren die Privatsphäre aller Personen und werden **PERSONENBEZOGENE DATEN**  in verantwortlicher Weise und stets im Einklang mit den geltenden Gesetzen erfassen und verarbeiten. Wir erfassen, verarbeiten und speichern personenbezogene Daten von Kunden, Verbrauchern, Mitarbeitern oder Dritten für legitime Geschäftszwecke und werden diese vor einer unbefugten Nutzung oder Offenlegung schützen.



Was Sie tun und lassen sollten

- Seien Sie vorsichtig, wenn Sie über Geschäftstätigkeiten sprechen oder im öffentlichen Raum mit geschäftlichen Informationen arbeiten.
- Schützen Sie Daten gemäß Essitys Normen zur Klassifikation von Informationen.
- Seien Sie vorsichtig bei Verknüpfungen und Anlagen in ungewöhnlichen E-Mails oder E-Mails von Personen, die Sie nicht kennen.
- Geben Sie geschäftliche Informationen in sozialen Netzwerken oder in anderen Online-Diensten nur weiter, wenn Ihnen die entsprechende Genehmigung dazu vorliegt.
- Stellen Sie sicher, dass Sie personenbezogene Daten nur mit einer entsprechenden Einwilligung oder Vereinbarung verarbeiten.

Mehr erfahren

- Lesen Sie unsere Ausführungen zur  **Individuellen Verantwortung für die Informationssicherheit**
- Lesen Sie unsere  **Datenschutzrichtlinie**
- Absolvieren Sie den  **Sicherheits-E-Learning-Kurs STOPP.NACHDENKEN. HANDELN.**
- Lesen Sie unsere  **Informationen zum Datenschutz auf Essentials**

1

2

3

4

5



Geschäftsreisen

Wann immer wir für Essity reisen, sollten wir das in einer sicheren, effizienten und verantwortungsbewussten Weise tun. Während der Reisen sollten wir die persönliche Sicherheit nicht außer Acht lassen. Zudem ist es unsere Pflicht, alle Vermögenswerte und Informationen von Essity, die sich in unserem Besitz befinden, zu schützen.

Wenn wir auf Geschäftsreise oder zu Arbeitseinsätzen entsandt sind, vertreten wir Essity und dürfen uns nicht an illegalen oder unangemessenen Aktivitäten beteiligen, die Essity oder unseren Ruf schädigen können.



Denken Sie daran

- Wenn wir auf Geschäftsreise sind, repräsentieren wir Essity und sollten daher als Botschafter des Unternehmens auftreten, wobei wir stets die Richtlinien von Essity befolgen müssen.



Was Sie tun und lassen sollten

- Lesen Sie Reisewarnungen und alle Informationen zum Verständnis der aktuellen Situation an Ihrem Bestimmungsort, insbesondere, wenn Sie in ein Land mit hohem Risiko reisen.
- Seien Sie vorsichtig bezüglich Firmenunterlagen und Informationen und ergreifen Sie die entsprechenden Vorsichtsmaßnahmen, wenn Sie in öffentlichen Bereichen arbeiten.



Mehr erfahren

- Lesen Sie unsere [Richtlinie zu Meetings und Geschäftsreisen](#)



1

2

3

4

5



AM MARKT

Wir führen unsere Geschäfte
fair und bauen Beziehungen
auf Grundlage von Ehrlichkeit
und Integrität auf.



1

2

3

4

5



Fairer Wettbewerb

Während Essity den Konkurrenzkampf um Geschäftskunden stets energisch betreiben wird, müssen wir dabei doch fair und im Einklang mit den Wettbewerbsgesetzen (auch „Kartellgesetz“ genannt) vorgehen. Diese Gesetze verbieten Vereinbarungen und Abmachungen zwischen Wettbewerbern, welche den Wettbewerb einschränken würden, einschließlich Preisabsprachen, der Aufteilung von Kunden oder geografischen Märkten, der Angebotsmanipulation oder des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung.



Denken Sie daran

- Wettbewerbsgesetze sind kompliziert und können sich in ihrer Anwendung erheblich unterscheiden, je nach Sachlage des einzelnen Falls und Land. Wenn Sie Zweifel haben, was als angemessener Wettbewerb gilt, wenden Sie sich an ein Mitglied der Rechtsabteilung von Essity.
- Der Verstoß gegen das Kartellgesetz und zugehörige Vorschriften kann dem Ruf von Essity ernsthaften Schaden zufügen sowie erhebliche Bußgeldzahlungen und eine straf- und zivilrechtliche Haftung der beteiligten Mitarbeiter nach sich ziehen.

Was Sie tun und lassen sollten

- Schlagen Sie keine Vereinbarungen oder Abmachungen vor oder gehen Sie solche – weder ausdrücklich noch stillschweigend, schriftlich oder mündlich – mit einem Mitbewerber ein, bei denen es um wirtschaftlich sensible Angelegenheiten geht, zum Beispiel Preisgestaltung, Angebote, Verkaufsbedingungen oder Verkaufsgebiete.
- Seien Sie vorsichtig bei Aktivitäten, an denen Mitbewerber beteiligt sind, und konsultieren Sie ein Mitglied der Essity-Rechtsabteilung, bevor Sie sich auf irgendwelche Interaktionen mit Mitbewerbern einlassen.
- Führen Sie Wettbewerbsforschung nur über öffentlich zugängliche Informationen durch.

Mehr erfahren

- Absolvieren Sie das  **EU Wettbewerbsrecht Training**
- Absolvieren Sie das  **US & Kanada Kartellrecht Training**



Interessenskonflikte

Unsere geschäftlichen Entscheidungen müssen im besten Interesse von Essity getroffen werden. Daher müssen wir Interessenkonflikte vermeiden und tatsächlich vorhandene oder mögliche Interessenkonflikte umgehend offenlegen, sobald wir Kenntnis darüber erlangen.

Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn unsere privaten Interessen, persönlichen Beziehungen oder Aktivitäten außerhalb des Einflusses von Essity auch nur den Anschein erwecken, dass diese unsere Fähigkeit zur Entscheidungsfindung beeinflussen.



Denken Sie daran

- Vorgesetzte haben eine besondere Verpflichtung, sicherzustellen, dass Mitarbeiter sich nicht an Entscheidungen beteiligen, bei denen ein Interessenkonflikt besteht.



Was Sie tun und lassen sollten

- Halten Sie Ihre Beziehungen mit Geschäftspartnern immer auf rein beruflichem Niveau und lassen Sie sich nicht darauf ein, Ihre Familie oder Freunde einzubeziehen oder ihnen eine Vorzugsbehandlung zukommen zu lassen.
- Vermeiden Sie jede Investition, Interesse oder Aktivität, aufgrund derer andere Ihre Objektivität oder Loyalität gegenüber Essity anzweifeln könnten.
- Lassen Sie nicht zu, dass direkte oder indirekte Weisungsbefugnisse zwischen Personen bestehen, die verwandt sind oder eine intime Beziehung führen.
- Melden Sie mögliche Interessenkonflikte umgehend Ihrem Vorgesetzten.



Mehr erfahren

- Lesen Sie unsere [Richtlinie zu Interessenkonflikten](#)



1

2

3

4

5

Insider-Informationen

Insider-Informationen sind nichtöffentliche Informationen, von denen erwartet werden kann, dass sie sich auf den Preis von Essitys Finanzinstrumenten, zum Beispiel den Aktienpreis, auswirken.

Wir haben uns zur Einhaltung aller geltenden Insiderregeln und -vorschriften verpflichtet. Wir dürfen niemals Insiderinformationen gegenüber Dritten offenlegen. Dies gilt auch für Familie und Freunde. Mitarbeiter, die Insiderinformationen besitzen, dürfen Essity-Aktien weder selbst verkaufen oder kaufen, noch jemand anders anraten, das auf Basis solcher Informationen zu tun.

Denken Sie daran

- Ein Verstoß gegen die geltenden Gesetze zum Insiderhandel kann Essitys Ruf schädigen und eine individuelle straf- und zivilrechtliche Haftung zur Folge haben.

Was Sie tun und lassen sollten

- Besprechen Sie Insiderinformationen nur mit denjenigen, die berechtigt sind, auf solche Informationen zu zugreifen.
- Handeln Sie nicht mit Finanzinstrumenten und geben Sie keine Insiderinformationen weiter, wenn Sie auf der Insiderliste von Essity stehen, zum Beispiel während des Zeitraums unmittelbar vor Veröffentlichung der Finanzberichte des Unternehmens.

Mehr erfahren

Lesen Sie unsere  **Insiderrichtlinie**



1

2

3

4

5



Produkte und Sicherheit

Wir haben uns verpflichtet, unseren Kunden, Verbrauchern und Patienten nachhaltige, hochwertige Lösungen zu liefern. Gesundheit und Sicherheit sind zentrale Themen bei allem, was wir tun. Unsere Produkte und Dienstleistungen erfüllen geltende Rechts- und Verwaltungsanforderungen in Bezug auf die Produktsicherheit und -beschriftung.

Denken Sie daran

- Sorgen Sie dafür, dass Sie die richtigen Personen einbeziehen, wenn Sie eine Entscheidung treffen, die die Qualität, Sicherheit oder regulatorischen Anforderungen unserer Produkte beeinträchtigen könnte.
- Qualitätsthemen sind nicht allein Sache der Qualitätsabteilung. Wir alle tragen hier die Verantwortung.

Was Sie tun und lassen sollten

- Nehmen Sie Bedenken hinsichtlich Qualität und Sicherheit ernst und melden Sie Probleme umgehend.
- Befolgen Sie die Verfahren von Essity für die Genehmigung des Verkaufs von Produkten in neuen Ländern oder Regionen, z. B. hinsichtlich der Einhaltung lokaler Gesetze.
- Befolgen Sie stets geltende Genehmigungsverfahren, um sicherzustellen, dass unsere Produkte geltende Rechts- und Verwaltungsanforderungen erfüllen, bevor eine Markteinführung stattfindet.

Mehr erfahren

- Lesen Sie unsere  **Qualitätsrichtlinie**
- Absolvieren Sie den  **E-Learning-Kurs zur Bewusstseinsbildung in Bezug auf Qualität und behördliche Anforderungen**



1

2

3

4

5



Verantwortungsbewusste Beschaffung

Durch den verantwortlichen Einkauf bauen wir nachhaltige Beziehungen zu unseren Lieferanten, Anbietern und Auftragnehmern auf. Unsere gesamten Einkaufsentscheidungen sollten auf Grundlage von fairen und objektiven Kriterien getroffen werden, einschließlich der in Essitys globalem Standard für Lieferanten dargelegten Anforderungen.

Denken Sie daran

- Durch den verantwortlichen Einkauf reduzieren wir unsere Risiken, während wir gleichzeitig Essitys Ressourcen möglichst effizient einsetzen.

Was Sie tun und lassen sollten

- Wenn Sie einen Einkauf tätigen müssen, sollten Sie das Sourcing-Team hinzuziehen, um sicherzugehen, dass alle relevanten Einkaufsbedingungen von Essity berücksichtigt werden.
- Informieren Sie umgehend Ihren Vorgesetzte und nehmen Sie von der Teilnahme an einem Entscheidungsfindungsprozess Abstand, wenn ein Familienmitglied oder ein enger Freund für einen möglichen oder aktuellen Lieferanten von Essity arbeitet.

Mehr erfahren

- Lesen Sie unsere  **Einkaufsrichtlinie**
- Lesen Sie unsere  **Faserbeschaffungsrichtlinie**



1

2

3

4

5

Marketingmethoden

Wir bewerben, fördern und etikettieren unsere Produkte und Dienstleistungen in verantwortungsvoller Weise, indem wir geltende Produktvorschriften und Marketinggesetze sowie relevante Branchenkodizes und Normen beachten.

Handelssanktionen und Handelsbeschränkungen

Wir führen Essitys Geschäfte im Einklang mit geltenden Handelsgesetzen und Vorschriften. Dies könnte **SANKTIONEN** und Import-/Exportbeschränkungen in Bezug auf gewisse Produkte oder Geschäfte mit gewissen Personen, Ländern oder Unternehmen beinhalten.

Denken Sie daran

- Alle Werbeaktionen und Proben von Medizin- oder Gesundheitspflegeprodukten müssen die jeweiligen geltenden behördlichen Anforderungen und Branchennormen strengstens einhalten.

Was Sie tun und lassen sollten

- Verwenden Sie Werbemittel nur in den Märkten, für die sie genehmigt wurden.
- Wann immer unsere Marketingaktivitäten sich auf Kinder beziehen oder sie betreffen, müssen Sie berücksichtigen, dass eventuell spezielle rechtliche Schutzmaßnahmen gelten. Versichern Sie sich, dass Ihre Marketingpraktiken die Rechte oder das Wohlbefinden von Kindern nicht negativ beeinflussen.
- Stellen Sie sicher, dass Sie exportierte Produkte, den Ausfuhrbestimmungsort und den Endnutzer stets ordnungsgemäß dokumentieren.



1

2

3

4

5



IN DER GESELLSCHAFT

Wir wissen unsere Position
als vertrauenswürdiger
Unternehmensbürger in allen
Gemeinden, in denen wir aktiv
sind, zu schätzen.



1

2

3

4

5

Achtung der Menschenrechte

Wir unterstützen und respektieren die international anerkannten Menschenrechte, wo auch immer wir aktiv sind.

Auf Grundlage der Leitprinzipien der Vereinten Nationen zu Wirtschaft und Menschenrechten bewerten wir fortwährend, wie sich unsere Produkte, Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen auf die Menschenrechte auswirken, und ergreifen Schritte, um eine Verletzung dieser Rechte zu vermeiden. Wenn wir auf widersprüchliche Anforderungen stoßen, halten wir uns an das nationale Recht, während wir gleichzeitig nach Wegen suchen, die Prinzipien der internationalen Menschenrechte zu achten und zu respektieren.

Daher tolerieren wir keine **ZWANGS-, PFLICHT- ODER FRONARBEIT**  oder körperliche Bestrafungen. Es darf von niemanden verlangt werden, Kautionen zu hinterlegen oder Ausweispapiere bei Aufnahme einer Beschäftigung entzogen zu bekommen. Den Mitarbeitern dürfen unter keinen Umständen Gebühren oder Aufwendungen berechnet werden, die bei ihrer Einstellung entstanden sind, und sie müssen stets die Möglichkeit haben, ihr Beschäftigungsverhältnis gemäß geltendem Recht oder Vertrag aufzugeben.

Was Sie tun und lassen sollten

- Nehmen Sie einen Verdacht oder tatsächlichen Missbrauch der Menschenrechte ernst und versichern Sie sich, dass Ihre Bedenken umgehend angesprochen werden.
- Wann immer Sie Arbeitsagenturen oder Auftragnehmer einsetzen, stellen Sie sicher, dass die Arbeiter Arbeitsgenehmigungen haben und dass die Agentur alle geltenden Arbeitsnormen befolgt, einschließlich derjenigen, die sich auf Vergütungen und Begünstigungen beziehen.

Mehr erfahren

- Lesen Sie die  **Kernkonventionen der ILO**





Rechte von Kindern

Wir erkennen Kinder als Stakeholder an, die eines speziellen Schutzes bedürfen. Im Einklang mit Kinderrechten und Unternehmensgrundsätzen respektieren und unterstützen wir die Rechte von Kindern in unserem Unternehmen und in der Gesellschaft. Wir dulden bei unseren Aktivitäten und in unserer Wertschöpfungskette weder **KINDERARBEIT** noch andere Formen der Ausbeutung von Kindern, und wir werden die geltenden nationalen Gesetze und internationalen Normen in Bezug auf das Mindestalter für eine Erwerbstätigkeit strikt einhalten. Wenn unsere Tätigkeiten sich auf Kinder auswirken, haben wir stets deren beste Interessen im Sinn.

Was Sie tun und lassen sollten

- Machen Sie sich mit den Anforderungen an das Mindestalter für eine Erwerbstätigkeit unter Beachtung der anwendbaren Gesetze vertraut, bevor Sie jemand unter einem Alter von 18 Jahren beschäftigen.

Mehr erfahren

- Lesen Sie die **Prinzipien zu Kinderrechten und Unternehmensgrundsätzen**



1

2

3

4

5

Bestechung und ungerechtfertigte Vorteile

Wir haben uns dem Kampf gegen alle Formen von Korruption verschrieben und tolerieren weder Bestechung noch unzulässige Vorteile in unserem Geschäft.

Das bedeutet, dass wir Geschenke, Zahlungen oder andere Vorteile, die die Objektivität einer Geschäftsentscheidung beeinträchtigen oder den Eindruck der Beeinträchtigung erwecken können, weder anbieten oder annehmen noch fordern oder genehmigen. Das gilt auch für Schmiergeldzahlungen, die zur Beschleunigung von administrativen oder anderen Routineaufgaben gezahlt werden. Wenn Sie es mit **AMTSTRÄGERN** und **MEDIZINISCHEN FACHKRÄFTEN/ORGANISATIONEN** zu tun haben, können strengere Regeln gelten.

Wir vergeben Geschenke, Bewirtungen oder andere Unterhaltungsangebote auf gesetzliche und transparente Weise und nur als angemessene Anerkennung für legitime Geschäftsbeziehungen. Vergünstigungen, die zu einem Interessenkonflikt oder Aufwerfen von Fragen zu unserer Integrität führen könnten, werden weder vergeben noch angenommen.

Denken Sie daran

- Wenn Sie mit medizinischen Fachkräften interagieren, müssen Sie sicherstellen, dass Sie sich mit den geltenden Branchennormen auskennen und an den erforderlichen Schulungen teilgenommen haben.
- Während Ausschreibungen oder Vertragsverhandlungen könnte eine Bewirtung schnell als unangemessen angesehen werden. Sie sollten in solchen Situationen immer mit Ihrem Vorgesetzten, der Rechtsabteilung oder dem Compliance-Team Rücksprache halten, bevor Sie etwas unternehmen.
- Eventuell gibt es länder- oder branchenspezifische Normen in Bezug auf Geschenke und Bewirtungen. Halten Sie mit Ihrer Rechtsabteilung Rücksprache, wann immer Sie sich nicht sicher sind.

Was Sie tun und lassen sollten

- Jeder Kontakt, den Sie mit Fachkräften des Gesundheitswesens und Gesundheitsorganisationen haben, muss aus legitimen geschäftlichen oder wissenschaftlichen Gründen erfolgen.
- Geben Sie anderen Unternehmen oder Organisationen keine Werbegeschenke, die Ihrem Wissen nach gegen deren Geschenksrichtlinie verstoßen könnten.
- Sie sollten unter keinen Umständen Bargeld oder Zahlungsmitteläquivalente anbieten oder akzeptieren.
- Zahlen Sie immer für Ihre eigene Unterkunft und Reisekosten, wenn Sie Veranstaltungen Dritter besuchen.

Mehr erfahren

- Lesen Sie unsere  **Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption**
- Absolvieren Sie das  **Anti-Korruption E-Learning**



1

2

3

4

5

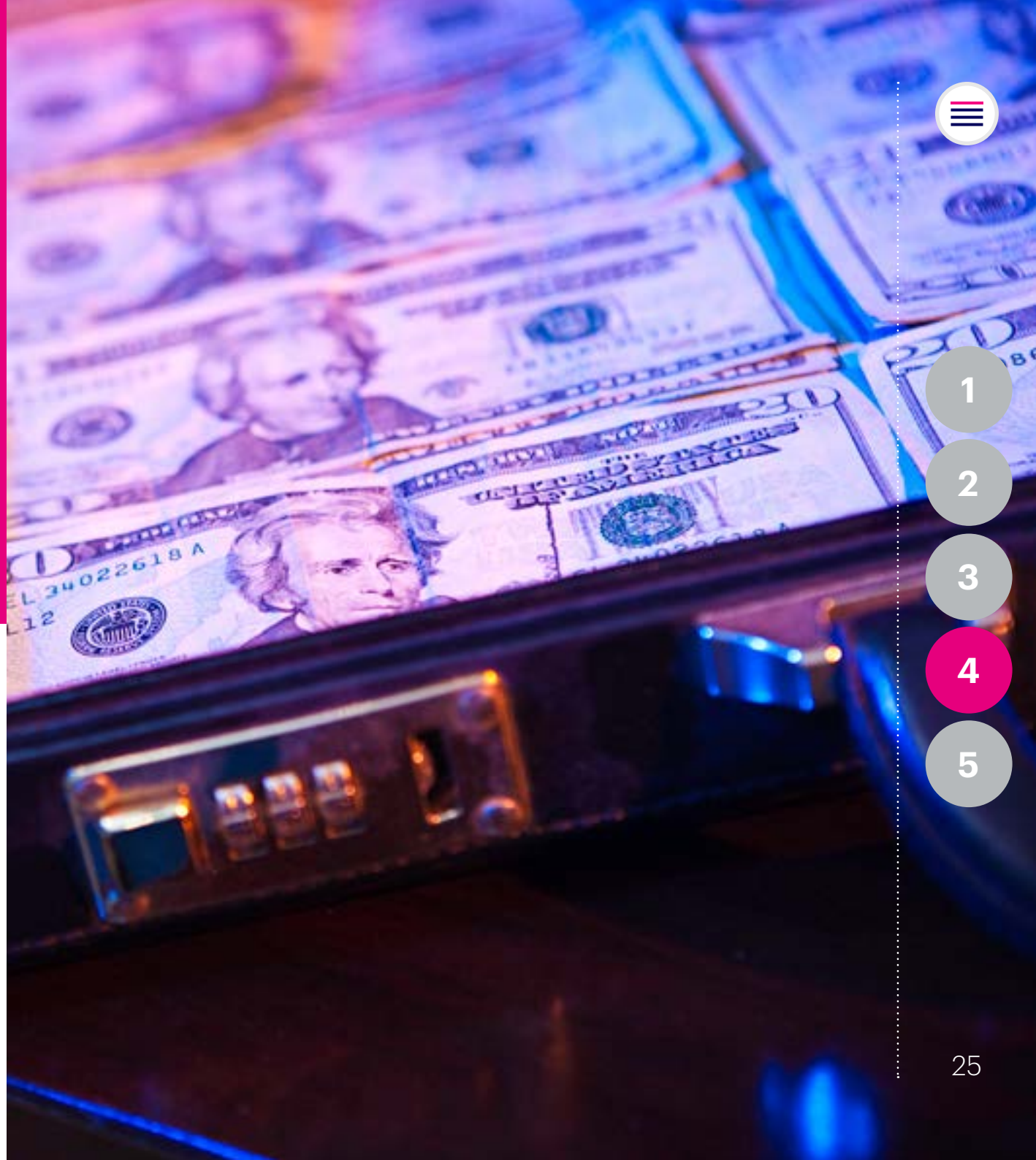


Geldwäsche

Zum Schutz von Essitys Vermögenswerten und Reputation müssen wir sichergehen, dass wir unsere Umsätze rechtmäßig erzielen. Darum halten wir weltweit alle Gesetze zur Geldwäschebekämpfung ein. Bei Geldwäsche handelt es sich um jegliche Vereinbarungen, welche Erträge aus kriminellen Aktivitäten verschleiern oder legitim erscheinen lassen sollen.

Was Sie tun und lassen sollten

- Ergreifen Sie angemessene Schritte, um die Integrität unserer Geschäftspartner festzustellen und zu beurteilen, und versichern Sie sich, dass diese legitimen Geschäftstätigkeiten nachgehen.
- Seien Sie vorsichtig und leiten Sie Angelegenheiten an höhergestellte Ebenen weiter, wenn Sie gebeten werden, bei einer Transaktion Gelder in ein Land weiterzuleiten, das nichts mit dem Geschäftsvorgang zu tun hat.



1

2

3

4

5



Verantwortung für die Umwelt

Die Sorge um unsere Umwelt ist uns stets eine Herzensangelegenheit bei allem, was wir tun. Wir evaluieren unsere Auswirkungen auf die Umwelt über den gesamten Lebenszyklus unserer Produkte, von der verantwortungsbewussten Beschaffung der Rohstoffe bis hin zur ressourcenschonenden Produktion und Entwicklung sowie der optimierten Abfallwirtschaft.

Wir ergreifen aktiv Schritte, um den ökologischen Fußabdruck unserer Produkte und Dienstleistungen kontinuierlich zu reduzieren. Unsere Innovationen konzentrieren sich auf die Lieferung von nachhaltigen Lösungen, die sicher, ressourcenschonend und umweltverträglich sind.

Was Sie tun und lassen sollten

- Verrichten Sie Ihre täglichen Arbeiten in einer umweltbewussten Art und Weise. Versichern Sie sich, dass Sie bei Ihren Aktivitäten auf der Arbeit Ressourcen sparsam einsetzen und jede Art von Abfall und luftverschmutzenden Emissionen reduzieren.
- Befolgen Sie unsere Verfahren und die Vorschriften vor Ort und stellen Sie sicher, dass Essitys Umgang mit Abfall, Chemikalien und anderen gefährlichen Stoffen und deren Entsorgung auf sichere und umweltfreundliche Art erfolgen.

Mehr erfahren

- Lesen Sie unsere  **Nachhaltigkeitsrichtlinie**

1

2

3

4

5



Kommunikation

Wir haben uns zur professionellen und transparenten Kommunikation innerhalb der Grenzen unserer Geheimhaltungspflichten verpflichtet. Wir bemühen uns um einen konstruktiven und produktiven Dialog mit unseren gesamten Stakeholdern.

Beziehungen zur Gemeinschaft

Wir bemühen uns um positive Beiträge zu unseren örtlichen Gemeinschaften, indem wir dauerhafte, langfristige Beziehungen auf Grundlage eines offenen und ehrlichen Dialogs aufbauen. Wir engagieren uns bei Gemeinschaftsinitiativen, deren Mission und Zweck mit denen von Essity vereinbar sind.

Denken Sie daran

- Sie sind persönlich verantwortlich für alles, was Sie online veröffentlichen. Wenn Sie die sozialen Medien in Bezug auf das Unternehmen nutzen, müssen Sie mit Essitys Verhaltenskodex und den Richtlinien anderer Unternehmen vertraut sein und sich entsprechend verhalten.

Was Sie tun und lassen sollten

- Stellen Sie bei Ihren Lesern klar, dass Ihre Ansichten persönlich sind und in keiner Weise die Meinung des Unternehmens ausdrücken, wann immer Sie sich in den sozialen Medien als Essity-Mitarbeiter zu erkennen geben.
- Erwecken Sie in persönlicher Kommunikation nicht den Eindruck, dass Sie im Namen von Essity sprechen, ohne dass Ihnen die ordnungsgemäßen Befugnisse hierfür vorliegen. Das gilt auch für die Kommunikation in sozialen Medien.
- Verwenden Sie nicht Ihre berufliche E-Mail-Adresse bei der Veröffentlichung von persönlichen Blogs.
- Verweisen Sie alle Anfragen von Analysten oder Investoren an das Investor Relations Team von Essity.
- Stellen Sie sicher, dass Sie unsere Anweisungen für Beziehungen zu Gemeinschaften und Sponsoring befolgen, und holen Sie eine entsprechende Befugnis ein, bevor Sie einer Gemeinschaftsorganisation eine Spende in Essitys Namen zukommen lassen.
- Lassen Sie die gebührende Sorgfalt walten, wenn Sie einen Sponsor oder Spendenempfänger auswählen, und überprüfen Sie, ob die Gelder wie erwartet eingesetzt wurden.

Mehr erfahren

- Lesen Sie unsere  **Kommunikationsrichtlinie**
- Lesen Sie unsere  **Anweisungen für Beziehungen zu Gemeinschaften und Sponsoring**
- Lesen Sie unsere  **Richtlinien zu sozialen Medien**



1

2

3

4

5



Politische Aktivitäten

Essity ist politisch neutral und leistet keine Zahlungen oder spendet Sachleistungen an politische Parteien oder Kandidaten oder deren Institutionen, Agenturen oder Vertreter. Der Name unseres Unternehmens darf nicht in politischen Kampagnen oder zur Förderung der Interessen von politischen Parteien oder Kandidaten genutzt werden.

Obwohl Essity sich nie direkt an Parteipolitik beteiligt, werden wir uns auch weiterhin in politischen Debatten engagieren, die sich um legitime Anliegen unseres Geschäfts, unserer Mitarbeiter und der Gemeinschaften, in denen wir aktiv sind, drehen. Das kann zum Beispiel über Lobbyarbeit erfolgen.

Was Sie tun und lassen sollten

- Halten Sie Rücksprache mit dem Team für Öffentlichkeitsarbeit bei Essity, wenn Sie Fragen zu Aktivitäten in Bezug auf Interaktionen mit Regierungen haben.
- Implizieren Sie nie, dass Sie für Essity sprechen oder dass das Unternehmen Ihre Ansichten unterstützt, wenn Sie an persönlichen politischen Aktivitäten/Diskussionen teilnehmen.
- Verwenden Sie keine Vermögenswerte des Unternehmens in Verbindung mit Ihrer persönlichen Unterstützung eines politischen Kandidaten oder einer Partei.



1

2

3

4

5



Bedenken über einen möglichen Verstoß gegen den Verhaltenskodex äußern

Jeder einzelne von uns trägt die Verantwortung für die Aufrechterhaltung von Essitys Integrität und Ruf.

Essity regt eine offene und ehrliche Kultur an, in der jeder Mitarbeiter mutmaßliche Verstöße gegen das Gesetz oder den Kodex in gutem Glauben melden kann.

Sie können sich, den vor Ort etablierten Beschwerdeverfahren folgend, mit Ihren Bedenken jederzeit an Ihren Vorgesetzten, die Rechtsabteilung, die Personalabteilung oder den Vertreter Ihrer Gewerkschaft/Ihres Betriebsrats wenden.

Sie können auch Essitys Reporting Hotline nutzen, die von einem unabhängigen Dienstleister betrieben wird, um Ihre Bedenken vertraulich mitzuteilen. Wenn es gemäß den lokal geltenden Rechtsvorschriften zulässig ist, können solche Meldungen anonym abgegeben werden.

Essity untersucht die gemeldeten Verstöße und ergreift entsprechende Schritte. Alle während solcher Untersuchungen bereitgestellten Informationen werden vertraulich behandelt, ausgenommen, wenn eine Offenlegung gesetzlich erforderlich ist oder die Angelegenheit kriminelles Verhalten beinhaltet.

Wir dulden keinerlei Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Mitarbeiter, weil dieser einen mutmaßlichen Verstoß in gutem Glauben gemeldet hat. Vergeltungsmaßnahmen an sich gelten als ein ernsthafter Verstoß gegen den Kodex und haben disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung zur Folge.

Gleichmaßen müssen Mitarbeiter, die wissentlich falsche oder boshafte Behauptungen aufstellen, mit ernststen Disziplinarmaßnahmen rechnen.



1

2

3

4

5

Mit dem Whistleblower-Tool von Essity können Mitarbeitende schwerwiegende Verstöße melden, die sonst vielleicht nicht gemeldet würden.

Sie können einen Bericht über die Website, telefonisch oder über die App in Ihrer Landessprache einreichen.

Falls Ihr erster Bericht nicht ausreichend Informationen, Details oder Nachweise enthält, werden Sie gebeten, diese nachzureichen. Daher ist es wichtig, etwa eine Woche nach Einreichung Ihres Berichts zu prüfen, ob das Compliance- und Ethik-Team von Essity bereits geantwortet hat.

Das Compliance- und Ethik-Team erhält die übersetzten Informationen vom externen Betreiber, prüft diese sorgfältig, bewertet sie und schlägt anschließend eine geeignete Vorgehensweise vor.

Benachteiligungen oder diskriminierende Maßnahmen gegenüber Mitarbeitenden, die in gutem Glauben Bedenken äußern, werden nicht toleriert und führen zu disziplinarischen Konsequenzen.

„In gutem Glauben“ bedeutet dabei nicht, dass Ihre Bedenken zwingend zutreffen müssen, sondern dass Sie davon überzeugt sind, vollständige und wahrheitsgemäße Informationen weiterzugeben.

Falls Sie sich Sorgen über mögliche negative Folgen machen, können Sie diese Informationen gerne in Ihrem Bericht vermerken.

Mehr erfahren

- Lesen Sie unsere  **Information wie Verstöße gemeldet werden auf Essentials**



1

2

3

4

5



Erklärung

Personenbezogene Daten: Alle Informationen, die sich auf eine natürliche Person beziehen oder die zur direkten oder indirekten Identifikation der Person verwendet werden können.

Sanktionen: Beschränkungen, die dem Handel mit gewissen Gütern oder Dienstleistungen an bestimmte Länder auferlegt werden.

Zwangsarbeit: Bezieht sich auf Situationen, in denen Personen mittels Gewalt oder Einschüchterung oder anderen Mitteln zur Arbeit gezwungen werden, zum Beispiel angehäuften Schulden, Einbehaltung von Ausweispapieren oder Drohungen, die Person der Einwanderungsbehörde zu melden. Die meisten Situationen der Sklaverei oder des Menschenhandels werden auch durch die Definition der Zwangsarbeit abgedeckt.

Kinderarbeit: Bezieht sich auf Arbeit, die geistig, körperlich, sozial oder moralisch gefährlich und schädlich für Kinder ist oder ihre schulische Ausbildung beeinträchtigen könnte.

Gesundheitspflegeorganisation (HCO): Deckt jede juristische Person ab, bei der es sich um eine Gesundheitspflege-, medizinische oder wissenschaftliche Vereinigung oder Organisation handelt, zum

Beispiel ein Krankenhaus, eine Klinik, eine Stiftung, eine Universität oder eine andere Lehranstalt, über die medizinische Fachkräfte Leistungen erbringen. Diese Definition beinhaltet auch Gesundheitseinrichtungen (HCI). Die Bedeutung von HCO kann von Land zu Land variieren.

Medizinische Fachkraft (HCP): Umfasst Mitglieder medizinischer, Zahnmedizinischer, pharmazeutischer und Pflegeberufe sowie jede andere Person, die bei ihren beruflichen Tätigkeiten ein medizinisches Produkt verschreiben, kaufen, liefern, empfehlen oder verabreichen darf. Das umfasst auch jeden Regierungsbeamten und Mitarbeiter einer Regierungsbehörde oder anderen Organisation, der medizinische Produkte verschreiben, kaufen, liefern oder verabreichen darf. Die Bedeutung des HCP kann von Land zu Land variieren.

Amtsträger: Allgemein definiert sind Amtsträger Personen, die eine öffentliche Funktion bekleiden, zum Beispiel Steuer- oder Zollbeamte, Mitarbeiter von Regulierungsbehörden, Politiker und Mitarbeiter von staatseigenen oder internationalen Organisationen. Die Definition kann von Land zu Land variieren, also halten Sie Rücksprache mit Ihrem Rechtsteam, wenn Sie Fragen zur Definition an Ihrem Standort haben.



1

2

3

4

5

