

كلمة المدير التنفيذي

يسرني عرض قواعد السلوك لشركة Hyva. تحدد هذه الوثيقة المبادئ والمعايير التي توجه الطريقة التي نرغب بها في أداء الأعمال التجارية بطريقة أخلاقية تتسم بالنزاهة والاحترام المتبادل ووفقاً للقوانين واللوائح المطبقة علينا. توفر لكم نظرة عامة واضحة على الالتزامات القائمة على عاتق كل من يعمل مع Hyva، ويحتاج إلى فهمها.

بصفتك أحد أصحاب المصلحة في أعمالنا، فإنك تتحمل مسؤولية شخصية في معرفة مدونة السلوك والامتثال لها. يرجى قراءة هذه السياسة بعناية. تذكر أن مخالفتها مسألة خطيرة للغاية، ويمكن أن يكون لها تداعيات قانونية في حقك وحق Hyva.

في حين أن قواعد السلوك مكتوبة خصيصاً لموظفي شركة Hyva ومسؤوليها، فإننا نتوقع من شركائنا التجاريين والمستشارين وغيرهم ممن قد يتم تعيينهم مؤقتاً لأداء أعمال أو خدمات لشركة Hyva الالتزام بالقواعد فيما يتعلق بعملهم معنا. قد يؤدي التقاعس عن الامتثال لقواعد السلوك الخاصة بنا إلى إنهاء علاقتهم مع شركة Hyva.

يجب عليك لفت انتباه إدارة شركة Hyva لأي نشاط مخالف لقواعد السلوك أو القانون. هناك عملية لإجراء البلاغات يمكن أن تساعدك على طرح مخاوفك.

تبين قواعد السلوك الخاصة بنا من نحن وكيف نعمل. لذلك فأنا أعتد على كل واحد منكم لتبني محتواها بالكامل. خلال القيام بذلك، يمكننا أن نضمن مواصلة بناء شركة يمكننا جميعاً أن نفخر بها.

إذا كانت لديك أية أسئلة تتعلق بالالتزام بقواعد السلوك، يرجى الاتصال بمسؤول الامتثال بالمجموعة.

اليكس طان
المدير التنفيذي

قيم الشركة

تعد Hyva منظمة طموحة وديناميكية. للحفاظ على شخصيتنا بينما نواصل النمو والتطور، لا تزال طريقة أدائنا للأعمال تركز على سبع قيم للشركة.

تعمل هذه القيم المؤسسية كإطار عمل لتوجيه الإجراءات والقرارات اليومية لموظفي شركة Hyva. وتضع المعايير التي يجب على جميع موظفي شركة Hyva بذل كل ما بوسعهم للالتزام بها في أعمالهم الفردية والجماعية.

7. الحماسة

نحن ملتزمون ومتفانون ومتحمسون وفخورون ولدينا الطاقة الكافية لإبقاء Hyva في المرتبة الأولى وإحداث فرق إيجابي لكل شخص نعمل معه، سواء كان الموظفون لدينا أو شركاءنا في الأعمال.

2. الثقة والاحترام

نحن نقدر موظفينا ونحترمهم جميعًا ونثق في قدرتهم على تحقيق النجاح، ونحن ملتزمون تمامًا ببناء علاقات صحية طويلة الأمد في جميع تعاملاتنا التجارية مع الناس في جميع أنحاء العالم.

3. تميّز خدمة العملاء

نسعى لكي نظل الخيار الأول بالنسبة لموظفينا وشركائنا في الأعمال، وإلى إضافة القيمة لعملائنا بعدة طرق مختلفة بينما نكون مستعدين دائمًا لاتخاذ خطوة إضافية وتعامل مع عميلنا وكأنه ملك.

4. النزاهة

نتميز بالواقعية والاتساق والشفافية والنزاهة في كل ما نقوم به.

5. التمكين

نحن نشجع ونساند موظفينا للأخذ بزمام المبادرة وتحمل المسؤولية عن كل ما يفعلونه.

6. روح الابتكار والمبادرة

نحن نخلق ونحافظ ونزيد من الاختلافات الرئيسية من خلال مهارتنا وخبرتنا والتزامنا بأن نكون الأفضل من خلال تذوق روح المبادرة لدينا.

7. المسؤولية الاجتماعية

نلتزم بتحمل المسؤولية تجاه التصنيع والعناية بموظفينا، والأهم من ذلك السلوك المسؤول تجاه كل المجتمعات حيث نعمل وتستخدم منتجاتنا.

الصحة والسلامة

تتمثل إحدى مسؤولياتنا الرئيسية في حماية صحة وسلامة الأشخاص الذين يأتون للعمل في مواقعنا أو لزيارتها. نتحدى أنفسنا في عملياتنا، حيث نهدف إلى عدم وجود خسائر في الأرواح وعدم وقوع حوادث.

إن سياسة الصحة والسلامة التي نطبقها في جميع شركاتنا هي:

- الالتزام، كحد أدنى، بجميع التشريعات المعمول بها والتحسين المستمر في الإشراف على الصحة والسلامة لدينا نحو أفضل الممارسات في المجال.
- ضمان التزام الموظفين والمقاولين لدينا بإرشادات الصحة والسلامة لشركة Hyva.

- ضمان أن شركة Hyva توفر مكان عمل صحيًا وأمنًا لجميع الموظفين والمقاولين لدينا، ومراعاة العناية الواجبة بالعملاء والزائرين في مواقعنا.
- استئزام أن يعمل الموظفون والمقاولون لدينا بطريقة آمنة وفقًا لأفضل الممارسات القانونية وفي المجال.
- عدم التسامح مع تعاطي المخدرات أو الكحول في مكان العمل أو تعاطيها بطريقة تؤثر في عملك.

رغم أن إدارة الصحة والسلامة هي أولوية يومية في إدارة خط الإنتاج، فإن كل شخص يحمل على عاتقه مسؤولية مراعاة سلوكه عند التفاعل في أماكن عمله مع أفراد آخرين. يتوجب على الموظفين مصارحة رئيسهم في العمل سريعًا بأي مخاوف لديهم تخص ممارسات الصحة والسلامة، أو الرجوع إلى قسم "الإبلاغ عن الأمور المثيرة للقلق" من مدونة قواعد السلوك هذه، إن لزم.

سلامة المنتجات

تعتبر سلامة المنتج جزءًا مهمًا في تصميم جميع منتجات Hyva وإنتاجها وتوزيعها. يجب أن تلبى المنتجات التي يتم تصنيعها و/أو توريدها بواسطة شركة Hyva التوقعات المعقولة للعملاء والمستخدمين النهائيين من حيث سلامة المنتجات، وأن تلتزم بمعايير السلامة أو سياسات المجال أو الاتفاقيات الطوعية أو القوانين المعمول بها.

في حالة وجود مخاوف تتعلق بسلامة المنتج، يجب على شركة Hyva اتخاذ إجراء سريع ومناسب. من المتوقع أن تقوم كل شركة من شركات Hyva بإبلاغ لجنة سلامة المنتجات على وجه السرعة كلما كان هناك سبب للاعتقاد بأن هناك مخاوف تتعلق بسلامة أي منتج يباع بواسطة Hyva. تشمل "مخاوف سلامة المنتجات":

- جميع الحوادث التي تنطوي على إصابة شخصية أو تلف كبير في الممتلكات.
- أي اكتشاف لمخاوف محتملة تتعلق بالسلامة والتي لم تتحقق بعد، ولكن يمكن أن تؤدي بشكل معقول للإصابة الشخصية أو إحداث تلف كبير في الممتلكات.
- دراسة أو تقييم الاسترداد أو التجديد أو التعديل.
- أي مسألة مادية أخرى تتعلق بسلامة المنتج.

تبدأ لجنة سلامة المنتجات بالتحقيق، ويجوز أن تطلب مزيدًا من المعلومات والتعليقات، وتجري تحليلات المخاطر وتؤدي الإجراءات الضرورية الأخرى. ولن تنتهي من معالجة مخاوف سلامة المنتج حتى يتم اتخاذ جميع الإجراءات الضرورية. يجب عدم إجراء أي استرداد أو تجديد أو تعديل دون إبلاغ لجنة سلامة المنتجات أولاً، والتي ستصدر توصيات بشأن الإجراءات والإخطارات.

البيئة

نحن نعتبر مسؤوليتنا تجاه البيئة أمرًا مهمًا للغاية في نطاق العمليات التي نقوم بها. ولهذا السبب، فإن سياستنا السارية في جميع شركاتنا، هي:

- الالتزام، كحد أدنى، بجميع التشريعات المعمول بها والتحسين المستمر في الإشراف البيئي لدينا نحو أفضل الممارسات في المجال.
- ضمان التزام الموظفين والمقاولين لدينا بالإرشادات البيئية لشركة Hyva.
- تحسين استخدامنا للطاقة والموارد من خلال ثمار الكفاءة وإعادة التدوير.
- تعزيز ابتكار المنتج المدفوع بالحفاظ على البيئة وخلق فرص العمل الجديدة.
- الالتزام بكوننا مواطنين صالحين في العديد من المجتمعات التي نعمل فيها.

التحرش والتمييز والتنمر

تتفانى Hyva في توفير مكان عمل خالٍ من التحرش وشامل للجميع بغض النظر عن جنسهم أو هويتهم أو تعبيرهم الجنسي أو ميولهم الجنسية أو إعاقتهم أو مظهرهم الجسدي أو حجم أجسامهم أو عرقهم أو جنسيتهم أو سلالتهم أو عمرهم أو دينهم. تحظر Hyva التمييز والتحرش والتنمر بأي شكل، سواء كان لفظيًا أو جسديًا أو بصريًا.

إذا كنت تعتقد أنك تعرضت للتمييز أو التحرش من قبل أي شخص في Hyva أو أحد شركائنا التجاريين، فنحن نشجعك على الإبلاغ عن ذلك على الفور إلى مديرك أو الموارد البشرية أو مسؤول الامتثال بالمجموعة. وبالمثل، ينبغي على المديرين الذين يعلمون بشأن أي حادث من هذا القبيل، الإبلاغ عن ذلك على الفور. يتم التحقيق في جميع البلاغات على وجه السرعة واتخاذ الإجراء المناسب عند الضرورة.

السرية

إن السرية أمر حيوي في أعمالنا. إن أي إفصاح غير مصرح به عن معلوماتنا التجارية (غير العامة) يمكن أن يكون مفيداً لمنافسينا وله تأثير خطير في إمكانات نجاح مجموعة Hyva، ويتعارض بشكل مباشر مع أعلى معايير النزاهة المتوقعة من الموظفين والوكلاء والتجار والموردين والمقاولين الآخرين لدينا. وبالمثل، فإننا غالباً ما نعهد بمعلومات سرية أخرى في سياق العمل أو البحث والتطوير.

تشمل المعلومات السرية أي وجميع المعلومات الفنية أو التجارية والدرامية وعمليات الإنتاج والمواصفات والتصاميم والاختراعات والتحسينات وأي ملكية فكرية أخرى من أي نوع وأي مواد أو نتائج أو تحليلات أخرى ذات صلة بتطوير المنتج. يمكن الإفصاح عنها كتابةً أو تصويراً من خلال زيارات الموقع، أو لفظياً.

يجب أن يلتزم جميع الموظفين والوكلاء والتجار والموردين والمقاولين الآخرين بالالتزامات السرية الشاملة. إذا كانت لديك أية أسئلة حول هذه الالتزامات، يرجى طلب المشورة من مسؤول الامتثال بالمجموعة. تتخذ شركة Hyva أي خرق للسرية على محمل الجد وستعامل معه بشكل حاسم. يخضع الموظفون لإجراءات تأديبية قد تصل إلى الفصل.

الخصوصية والأمان

تلتزم شركة Hyva بضمان أعلى مستوى من حماية البيانات الشخصية، بما في ذلك الالتزام بقوانين خصوصية البيانات. لدينا نظام أمان وحماية خصوصية البيانات الشامل، وهو متوفر على شبكة الإنترنت الخاصة بنا. تقيّد إجراءاتنا بشدة الوصول إلى المعلومات الشخصية للموظفين وغيرهم واستخدامها، وتسنّزمت اتخاذ إجراءات محددة لمنع الوصول غير المصرّح به إليها. تحدد سياساتنا حقوق الموظفين لدينا فيما يتعلق بمعلوماتهم الشخصية.

مكافحة الرشوة والفساد (ABAC)

نلتزم بأعلى معايير الممارسات التجارية الأخلاقية بشكل عام، والامتثال لقوانين مكافحة الرشوة والفساد خاصة على المستوى العالمي، والتي تهدف إلى تحقيق أعلى المعايير التي حددها التشريع الدولي لمكافحة الرشوة والفساد. ينطبق هذا الالتزام أيضاً على القوانين السارية المتعلقة بالاحتيال وغسل الأموال وغير ذلك من المخالفات المالية.

لا تتسامح Hyva مع أعمال الرشوة أو أي شكل آخر من أشكال الفساد. تحظر Hyva عرض أو دفع الرشوى أو العمولات الخفية أو أي مزايا أخرى غير مشروعة (بما في ذلك من خلال استخدام العمولة أو التخفيضات أو الرسوم) للعملاء الفعليين أو المحتملين والوكلاء والتجار والموردين والمقاولين والمسؤولين الحكوميين وموظفي هذه المؤسسات أو أي طرف آخر. وبالمثل، يجب ألا يطلب موظفو Hyva أو يتفقوا على الرشوى أو العمولات الخفية أو أي مزايا أخرى غير مشروعة أو يقبلوها من أي جهة تصب في مصلحة ذلك الموظف أو عائلة الموظف أو أصدقائه أو شركائه أو معارفه أو أي شخص آخر.

بموجب تشريعات دولية معينة بخصوص مكافحة الرشوة والفساد، لا تكون Hyva مسؤولة عن أفعالها فحسب، بل أيضاً عن الإجراءات التي يقوم بها الآخرون نيابة عنها (بما في ذلك التجار والوكلاء) حتى إن لم يكن لدى Hyva علم بالخطأ بالفعل، وحتى إن كان الطرف الخارجي نفسه لا يخضع للقانون ذي الصلة. وهذا هو السبب في أن شركاء العمل لدينا يجب أن يتبعوا سياساتنا (أو يكون لديهم سياسات وإجراءات مكافئة خاصة بهم)، وأن تتعاون مع إجراءات الرقابة والتعاقد والتصنيف والعناية اللازمة.

لقد قمنا بالتوسع في هذا المجال المهم ضمن سياسة مكافحة الرشوة والفساد لدينا. وهي توفر إرشادات توضح، بلغة بسيطة، المفاهيم والسلوك الذين نتوقعهم منك التزاماً بالسياسة وأمثلة للسلوك المحظور، كما أنها تحدد عواقب عدم الامتثال.

وسائل الترفيه والهدايا

تتفهم Hyva قيمة تقديم وسائل الترفيه والهدايا أو تلقيها للمساعدة في بناء علاقات العمل وتقويتها أو الامتثال لعرف العمل. يجب توخي الحذر من قبل جميع الموظفين لتجنب تضارب المصالح والرشوة الفعلية أو المتصورة. إن سياسة مكافحة الرشوة والفساد وسياسة السفر والضيافة والهدايا تسهّب في هذا المجال، وتوفر المعايير العامة التي يجب استيفاؤها قبل اعتبار تقديم أو تلقي الضيافة والهدايا والسفر والإقامة أمرًا مقبولاً.

المساهمات السياسية والتبرعات الخيرية

لا تقدم شركة Hyva أي مساهمة سياسية. التبرعات الخيرية تقدم فقط في حالة ما اذا كان يتوافق ذلك مع سياسة مكافحة الرشوة والفساد لدينا، وتمت الموافقة عليه خطياً بموجب تفويض السلطة. يجب توخي الحذر مع هذه التبرعات، إذا كان لها أي صلة بالحصول على عمل أو التأثير في القرار، يمكن أن تعد رشوة.

تضارب المصالح (الولاء المتضارب)

يحدث التضارب في المصالح عندما يسبب الولاء المتضارب لأحد الموظفين سعيه لنيل فائدة شخصية لنفسه أو أحد أفراد أسرته أو أصدقائه على حساب شركة Hyva أو عملائنا. ينبغي أن يتجنب كل موظفينا تضاربات المصالح والظروف التي يمكن إدراكها على أنها تضارب. يمكن أن يجري هذا عن طريق جعل الموظفين يسألون أنفسهم عما إذا كان مسار العمل الذي يضعونه في الحسبان يسبب حافزاً لذلك الموظف لتحقيق فائدة لنفسه أو أسرته أو أصدقائه (أو أعمالهم) مع الإضرار بشركة Hyva. إذا كانت الإجابة "نعم"، فمن المرجح أن ينشئ العمل موقفاً لتضارب المصالح، وينبغي تجنبه.

فيما يلي بعض تضاربات المصالح التي غالباً ما تحدث:

- **الاستثمار الشخصي:** عندما يكون لدى أحد الموظفين مصلحة مالية (بما في ذلك الأسهم) لدى أي من عملاء شركة Hyva أو تجارها أو موزعيها أو وكلائها أو مورديها أو منافسيها.
- **خارج المشاركة التجارية:** عندما يكون أحد الموظفين مشاركاً في دور قيادي أو إداري أو استشاري أو وظيفي، لدى أي من عملاء شركة Hyva أو تجارها أو موزعيها أو وكلائها أو مورديها أو منافسيها.
- **وكلاء الأطراف الخارجية:** عندما يعمل أحد الموظفين كوكيل لأحد الأطراف الخارجية في الصفقات التي تشارك فيها شركة Hyva.
- **المصلحة في الملكية:** عندما يملك أحد الموظفين مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في ملكية عقارية أو حيازة إيجارية أو ملكية فكرية أو حقوقاً أخرى يكون لشركة Hyva فيها مصلحة.
- **مصالح عمل أخرى:** عندما يكون لدى أحد الموظفين مصلحة مالية (بما في ذلك الأسهم) لدى شركة أخرى، أو يكون مشاركاً فيها في دور قيادي أو إداري أو استشاري أو وظيفي، في أثناء ساعات العمل، أو بشكل آخر يشتمل الموظف في جهوده لشركة Hyva.
- **قبول الترفيه أو الهدايا أو السفر أو الإقامة فيما يتعلق بأنشطة شركة Hyva.**

لاحظ أن تضارب المصالح يُعتبر موجوداً إن كان أحد الموظفين أو أحد أفراد أسرته أو أصدقائه لديه مصلحة كما هو مذكور أعلاه (يتضمن هذا زوج أحد الموظفين أو شريكه أو أحد والديه أو أبنائه أو جدوده أو أحفاده أو إخوته أو أبناء إخوته أو والدي زوجته أو جدود زوجته أو إخوة زوجته أو أقاربه من ناحية زوج الأب أو الأم).

ووفقاً للتقييدات المفروضة بمقتضى هذه الإرشادات، بالإضافة إلى عقد توظيف أي شخص، للموظفين حرية المشاركة في الأنشطة الخارجية التي لا تتدخل مع أداء وظيفتهم أو تتضارب مع مصالح شركة Hyva بشكل آخر. ولا تُعتبر المشاركة في المؤسسات "غير الهادفة إلى الربح" أو الخيرية خارج ساعات العمل تضارباً في المصالح.

ويُسمح بالعلاقات التي تُحدث تضارباً فعلياً أو متصوراً في المصالح، مثل تلك المحددة أعلاه، فقط عندما يكون مفصح عنها بوضوح ومعتمدة كتابياً من قبل مسؤول الامتثال بالمجموعة. ويجب أن يراجع الموقف أي موظف مشارك في عمل أو أي موقف آخر قد ينشئ تضارباً في المصالح، أو مظهر التضارب في المصالح مع مسؤول الامتثال بالمجموعة.

يجب أن يفصح الموظفون الجدد عن وجود تضارب فعلي أو متصور في المصالح، ويجب أن يُعلم الموظفون الموجودون بالفعل موظفهم على الفور بأي تضارب جديد يحدث في المصالح.

الإبلاغ عن المخاوف

توجد مسؤولية جماعية تقع على عاتق جميع موظفي شركة Hyva لضمان امتثال مجموعة Hyva لقواعد السلوك والقوانين واللوائح المتعلقة بها، وضمان عدم تعرض سمعة Hyva الجيدة للخطر بسبب تصرفات أي شخص أو عمل.

نحن نشجع الموظفين والأطراف الخارجية على الإبلاغ عن أي سوء سلوك فعلي أو متصور يدركونه، وسنضمن أن يتم التحقيق في جميع البلاغات على وجه السرعة واتخاذ الإجراء المناسب عند الضرورة.

يمكن للموظفين وشركاء العمل الإبلاغ عن مخاوفهم بالاتصال بمديرهم أو مسؤول الامتثال بالمجموعة، كما هو ملائم. أو يمكن بدلاً من ذلك الإبلاغ أو طرح الأسئلة عبر البريد الإلكتروني على whistleblow@hyva.com (تصل الرسائل الى مسؤول الامتثال) أو بالاتصال على الخط 650 2423 17 31+ للإبلاغ عن المخالفات في شركة Hyva. يمكن أيضاً تقديم البلاغات وتحديداً التي تخص الفساد عبر البريد الإلكتروني باستخدام abac@hyva.com. يتم توسيع الإجراء في سياسة الإبلاغ عن المخالفات: الإبلاغ عن الأمور المثيرة للقلق.

يمكن إجراء البلاغات على أساس مجهول الهوية، لكن تقصي المشكلات وحلها يكون أسهل بوجه عام عند تعريف المبلغ لنفسه.

ستدعم Hyva أي شخص يثير مخاوف حقيقية بحسن نية حتى لو تبين أنه مخطئ. ستقوم Hyva بحماية الموظفين من أي أعمال انتقامية أو أية أعمال ضارة أخرى ناجمة عن الإبلاغ عن أي سوء سلوك. لن يتعرض أي موظف للنقد إذا سأل بغرض الاستيضاح أو لتقديم بلاغ بحسن نية، حتى إن لم يكن متأكدًا من أن النشاط يبرره.

جهة الاتصال الرئيسية

ملركوس وودجير

المستشار العام / مسؤول الامتثال بالمجموعة

التحديثات والسياسات المرتبطة

إن قواعد السلوك الخاصة بنا هي وثيقة سارية، وبالتالي سيتم تحديثها عند الاقتضاء. سيتم إعلامك دائمًا عند إجراء تحديث. يرجى الرجوع أيضًا إلى السياسات الأخرى المتاحة على شبكة الإنترنت، والتي ينبغي أيضًا قراءتها بعناية.