

VORWORT VOM CEO

Ich freue mich, Hyvas Verhaltenskodex präsentieren zu dürfen. Dieser legt fest, auf welche Weise wir Geschäfte tätigen wollen – ethisch, integer und mit gegenseitigem Respekt sowie unter Einhaltung geltender Rechte und Vorschriften. Er gibt Ihnen einen klaren Überblick über die Verpflichtungen, die für alle an der Ausführung der Geschäfte von Hyva beteiligten Personen gelten.

Als Mitglied eines am Unternehmen interessierten oder beteiligten Kreises haben Sie eine persönliche Verantwortung, sich dieser Verhaltensregeln bewusst zu sein und sich daran zu halten. Bitte lesen Sie sich diese Bestimmungen sorgfältig durch. Denken Sie daran, dass Verstöße dagegen eine sehr ernsthafte disziplinarische Angelegenheit sind und sowohl für Sie als auch für Hyva juristische Konsequenzen haben können.

Obwohl diese Verhaltensregeln speziell für Hyva-Personal und -Führungskräfte erstellt wurde, erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern, Beratern und Anderen, die möglicherweise vorübergehend von Hyva mit Arbeiten und Dienstleistungen beauftragt werden, dieses Regelwerk im Zusammenhang mit ihrer Arbeit für uns einzuhalten. Nichteinhaltung unseres Verhaltenskodex kann zur Auflösung Ihrer Geschäftsbeziehung mit Hyva führen.

Sie müssen die Geschäftsführung von Hyva auf jegliche Aktivitäten aufmerksam machen, die einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex oder das Gesetz darstellen. Es gibt ein Verfahren, mit dessen Hilfe Sie Ihre Bedenken melden können.

Unser Verhaltenskodex spiegelt das wider, wer wir sind und wofür wir arbeiten. Daher muss jede/r von Ihnen voll und ganz hinter dessen Inhalt stehen. So können wir sicherstellen, dass wir weiterhin ein Unternehmen auf- und ausbauen, auf das wir alle stolz sein können.

Bei Fragen oder Bedenken hinsichtlich des Einhaltens des Verhaltenskodex wenden Sie sich an Ihren oder Ihre Global Compliance Officer.

Alex Tan
Chief Executive Officer

UNTERNEHMENSWERTE

Hyva ist ein ehrgeiziges und dynamisches Unternehmen. Um unseren Charakter zu bewahren, während wir weiterwachsen und uns entwickeln, bleibt die Art und Weise, wie wir Geschäfte machen, auf 7 Unternehmenswerte ausgerichtet.

Diese Unternehmenswerte dienen als Orientierungsrahmen für die täglichen Handlungen und Entscheidungen von Hyva-Personal. Sie setzen die Maßstäbe, um deren Einhaltung sich das gesamte Hyva-Personal bei seinen individuellen und kollektiven Aktionen bemühen muss.

1. Leidenschaft

Wir sind engagiert, enthusiastisch und stolz und verfügen über die Energie, Hyva einen Platz ganz vorn zu sichern und zu halten und einen positiven Unterschied für alle zu machen, mit denen wir zusammenarbeiten, sei es unser Personal oder unsere Geschäftspartner.

2. Vertrauen und Respekt

Wir schätzen und respektieren unser Personal in vollem Umfang und haben Vertrauen in ihre Fähigkeiten, Erfolge zu erzielen, und wir verpflichten uns voll und ganz zum Aufbau dauerhafter und qualitativ hochwertiger Beziehungen in all unseren Geschäftsbeziehungen mit Menschen auf der ganzen Welt.

3. Hervorragender Kundendienst

Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, von unseren Mitarbeitern, Mitarbeiterinnen und Geschäftspartnern als erste Wahl anerkannt zu werden und auf vielfältige Weise Mehrwert für das Geschäft unserer Kunden zu schaffen; immer bereit, unseren Bemühungen die Krone aufzusetzen und unsere Kunden als König/in zu behandeln.

4. Integrität

Wir sind wirklichkeitstreu, transparent und fair bei allem, was wir tun.

5. Mitwirkungsmöglichkeiten und Eigenverantwortung

Wir fördern, entwickeln und unterstützen unsere Mitarbeiter beim Ergreifen von Initiativen und Übernehmen von Verantwortung bei allem, was sie tun.

6. Innovations- und Unternehmergeist

Wir schaffen, erhalten und steigern unsere wichtigsten Differenzierungsmerkmale durch unsere Expertise, Erfahrung und unser Engagement, die Besten der Branche zu sein.

7. Soziale Verantwortung

Wir verpflichten uns zur verantwortungsbewussten Fertigung, Fürsorge für unsere Mitarbeiter und darüber hinaus zu verantwortungsvollem Verhalten gegenüber den Gemeinden, in denen wir tätig sind, und denjenigen, in denen unsere Produkte verwendet werden.

GESUNDHEITS- UND ARBEITSSCHUTZ

Eine unserer wichtigsten Aufgaben ist der Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Menschen, die für uns arbeiten bzw. unsere Standorte besuchen. Für unsere Betriebsabläufe verfolgen wir das anspruchsvolle Ziel, keine Todesfälle und keine Unfälle zu verursachen.

Unsere Bestimmungen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz, die für alle unsere Unternehmen gelten, sollen:

- mindestens alle geltenden Rechtsvorschriften einhalten und kontinuierlich unsere Arbeitsschutzvorschriften basierend auf bewährten Verfahren der Branche verbessern,
- sicherstellen, dass unser Personal und unsere Auftragnehmer Hyva-Bestimmungen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz einhalten,
- sicherstellen, dass Hyva unserem gesamten Personal und unseren Auftragnehmern sichere und für die Gesundheit unbedenkliche Arbeitsplätze zur Verfügung stellt und Kunden, Besucher und Besucherinnen an unseren Standorten schützt,
- verlangen, dass unsere Mitarbeiter und Auftragnehmer auf sichere Weise arbeiten, wie es das Gesetz und die branchenüblichen optimalen Geschäftsabläufe vorschreiben,
- die Verwendung von Drogen oder Alkohol am Arbeitsplatz oder auf einer die Arbeit beeinträchtigende Weise nicht tolerieren.

Obwohl Arbeits- und Gesundheitsschutz eine tägliche Priorität des Linienmanagements darstellt, trägt jeder Einzelne und jede Einzelne bei Interaktionen mit anderen Personen am Arbeitsplatz die Verantwortung für die eigenen Handlungen. Das Personal ist angehalten, alle Bedenken im Hinblick auf Gesundheit- und Arbeitsschutz in der Praxis umgehend mit den entsprechenden Vorgesetzten abzuklären. Falls erforderlich, sei auf den Abschnitt „Verfahrensweise für das Melden von Vorfällen“ dieses Verhaltenskodex verwiesen.

PRODUKTSICHERHEIT

Produktsicherheit ist ein wichtiger Bestandteil der Entwicklung, Herstellung und des Vertriebs aller Hyva-Produkte. Von Hyva hergestellte und/oder gelieferte Produkte müssen berechnete Erwartungen von Kunden und Endkonsumenten im Hinblick auf Produktsicherheit und Einhaltung geltender Gesetze, Sicherheitsnormen, Branchenrichtlinien bzw. freiwillige Vereinbarungen erfüllen.

Im Falle eines Produktsicherheitsproblems muss Hyva umgehend entsprechende Maßnahmen ergreifen. Von jedem Unternehmen der Hyva-Gruppe wird erwartet, dass das Product Safety Committee umgehend informiert wird, wenn es Grund zu der Annahme gibt, dass bei einem von Hyva verkauften Produkt ein Sicherheitsproblem auftritt. „Produktsicherheitsprobleme“ umfassen:

- alle Vorfälle mit Personenschaden oder größerem Sachschaden,
- jede Feststellung eines möglichen Sicherheitsproblems, das noch keinen Schaden verursacht hat, aber möglicherweise zu Körperverletzung oder Sachschaden führen kann,
- die Prüfung oder Beurteilung eines Rückrufes, Umbaus oder einer Nachrüstung,
- alle anderen Materialfragen im Zusammenhang mit Produktsicherheit.

Das Product Safety Committee leitet eine Untersuchung ein, kann weitere Informationen und Rückmeldungen verlangen und führt Risikoanalysen und sonstige erforderliche Maßnahmen

durch. Es schließt die Bearbeitung eines Produktsicherheitsproblems erst dann ab, wenn alle erforderlichen Maßnahmen ausgeführt wurden. Ein Rückruf, Umbau oder eine Nachbesserung sollte nicht durchgeführt werden, ohne vorher den Produktsicherheitsausschuss (Product Safety Committee) zu informieren, der Empfehlungen zu Verfahren und Benachrichtigungen gibt.

UMWELTSCHUTZ

Wir betrachten unsere Verantwortung gegenüber der Umwelt als absolut entscheidend für unser Handeln. Aus diesem Grund sollen unsere Bestimmungen, die für alle unsere Unternehmen gelten:

- mindestens alle geltenden Rechtsvorschriften zum Umweltschutz einhalten und kontinuierlich unsere Umweltschutzvorschriften basierend auf bewährten Verfahren der Branche verbessern,
- sicherstellen, dass unser Personal und unsere Auftragnehmer ihre Verantwortung in Sachen Umweltschutz wahrnehmen,
- unsere Nutzung von Energie und Ressourcen durch Effizienzsteigerungen und Recycling optimieren,
- auf Umweltschutz ausgerichtete Produktinnovationen und neue Geschäftschancen fördern,
- sicherstellen, dass wir in den vielen Gemeinden, in denen wir tätig sind, als gute Bürger agieren.

BELÄSTIGUNG, DISKRIMINIERUNG UND MOBBING

Hyva ist bestrebt, belästigungsfreie und inklusive Arbeitsplätze für alle unabhängig von Geschlecht, Geschlechtsidentität und -ausdruck, sexueller Orientierung, Behinderung, Aussehen, Größe, Herkunft, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Alter oder Religion zu bieten. Hyva verbietet Diskriminierung, Belästigung und Mobbing in jeder Form – verbal, physisch oder visuell.

Wenn Sie glauben, dass Sie von einer bei Hyva beschäftigten Person oder von einem unserer Geschäftspartner oder einer unserer Geschäftspartnerinnen gemobbt, diskriminiert oder belästigt wurden, empfehlen wir Ihnen, dies sofort Ihrem oder Ihrer Vorgesetzten, der Personalabteilung oder dem oder der Global Compliance Officer zu melden. Gleichermaßen müssen Vorgesetzte, die von solchen Vorfällen erfahren, diese sofort melden. Alle gemeldeten Vorfälle werden umgehend untersucht, und es werden gegebenenfalls geeignete Maßnahmen ergriffen.

VERTRAULICHKEIT

Vertraulichkeit ist der Schlüssel unserer Geschäftstätigkeit. Jede unbefugte Weitergabe unserer vertraulichen (nicht für die Öffentlichkeit bestimmten) gewerblichen Informationen kann unserer Konkurrenz nützen, einen erheblichen Einfluss auf die Perspektiven der Hyva-Gruppe haben und steht im direkten Gegensatz zu den höchsten Integritätsnormen, die wir von unserem Personal sowie Vertretern, Händlern, Zulieferern und sonstigen Vertragspartnern erwarten. Ebenso erhalten wir im Laufe unserer Geschäftstätigkeit bzw. Forschung und Entwicklung oft vertrauliche Informationen Anderer.

Vertrauliche Informationen umfassen alle technischen oder geschäftlichen Informationen, Know-how, Produktionsprozesse, Spezifikationen, Entwürfe, Erfindungen, Verbesserungen und sonstiges geistiges Eigentum jeglicher Art sowie alle anderen Materialien, Ergebnisse und

Analysen im Zusammenhang mit der Produktentwicklung. Sie können schriftlich, bildlich, durch Besuche oder mündlich offengelegt werden.

Das gesamte Personal und alle Vertreter, Händler, Zulieferer und sonstige Vertragspartner müssen zu umfassender Vertraulichkeit verpflichtet werden. Bei Fragen zu diesen Verpflichtungen wenden Sie sich bitte an Ihren oder Ihre Global Compliance Officer. Hyva nimmt jeden Verstoß gegen Vertraulichkeit sehr ernst und geht entschlossen dagegen vor. Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen, die solche Verstöße begehen, können disziplinarisch belangt und gegebenenfalls entlassen werden.

DATENSCHUTZ UND SICHERHEIT

Hyva verpflichtet sich, das höchste Maß an Schutz personenbezogener Daten zu gewährleisten, einschließlich der Einhaltung der Datenschutzgesetze. Wir haben umfassende **RAHMENBEDINGUNGEN ZUM SCHUTZ PERSONENBEZOGENER DATEN** implementiert, die in unserem Intranet zur Ansicht verfügbar sind. Unsere Verfahrensweisen begrenzen strikt den Zugang zu und die Verwendung von persönlichen Informationen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sowie Anderen und verlangen, dass Maßnahmen zum Verhindern von unbefugtem Zugriff ergriffen werden. Unsere Bestimmungen definieren die Rechte unseres Personals in Bezug auf ihre persönlichen Daten.

BESTIMMUNGEN GEGEN BESTECHUNG UND KORRUPTION („ANTI-BRIBERY & CORRUPTION“, ABAC)

Wir verpflichten uns zur Einhaltung höchster Standards für eine ethische Geschäftspraxis im Allgemeinen und zur weltweiten Einhaltung aller Gesetze gegen Bestechung und Korruption („ABAC“) im Besonderen, mit dem Ziel, die höchsten Standards der internationalen ABAC-Gesetzgebung zu erreichen. Diese Verpflichtung gilt auch für geltende Gesetze in Bezug auf Betrug, Geldwäsche und sonstige finanzielle Delikte.

Hyva duldet keinerlei Bestechung oder Korruption anderer Art. Hyva verbietet das Anbieten oder Zahlen von Bestechungsgeldern, Schmiergeldern, Rückvergütungen oder anderer unsachgemäßer Vorteile (einschließl. Zahlung von Provisionen oder Gebühren, Gewähren von Rabatten) für bestehende oder potenzielle Kunden, Vertreter, Händler, Zulieferer, Auftragnehmer und Regierungsbeamte, Beschäftigte dieser Organisationen oder jeder anderen Partei. Ebenso darf Hyva-Personal keinerlei Bestechungsgelder, Schmiergelder, Rückvergütungen oder andere unangemessene Vorteile jedweden Ursprungs zugunsten einer bei Hyva beschäftigten Person oder deren Familie, Freunde, Geschäftspartner oder Bekannte oder einer anderen Person anfordern, organisieren oder annehmen.

Im Rahmen bestimmter internationaler ABAC-Rechtsvorschriften ist Hyva nicht nur für ihre eigenen, sondern auch für solche von anderen im Auftrag der Hyva ausgeführten Handlungen (einschließlich denjenigen von Handelstreibenden und Vertretern) verantwortlich, auch wenn Hyva keine Kenntnis von etwaigen Verstößen hat und selbst dann, wenn die Drittpartei selbst nicht Gegenstand der einschlägigen Rechtsvorschriften ist. Deswegen müssen unsere Geschäftspartner unsere Bestimmungen einhalten (oder entsprechende eigene Richtlinien und Verfahrensweisen implementiert haben) und in Bezug auf Sorgfaltspflicht, Bewertung, Vertragsvergabe und Überwachung auf unserem Verfahrensniveau arbeiten.

Wir haben diesen wichtigen Bereich in unserem Abschnitt **Bestimmungen zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption** ausführlicher erläutert. Sie enthalten Leitlinien, die auf einfache Weise die Konzepte und das Verhalten, das wir von Ihnen bei der Einhaltung der Richtlinie erwarten, sowie Beispiele für verbotenes Verhalten erläutern und die Folgen einer Nichteinhaltung aufzeigen.

Bewirtung und Geschenke

Hyva ist sich des Stellenwertes bewusst, den das Erhalten oder die Bereitstellung von Bewirtung und Geschenken hat, um den Aufbau und die Stärkung von Geschäftsbeziehungen zu unterstützen oder die Einhaltung von Geschäftspraktiken zu gewährleisten. Das gesamte Personal muss Sorgfalt zur Vermeidung von Interessenkonflikten sowie tatsächlicher oder vermeintlicher Bestechung an den Tag legen. Unsere **BESTIMMUNGEN GEGEN BESTECHUNG UND KORRUPTION** sowie **Bestimmungen zu Reisen, Bewirtung und Geschenken** erläutern diesen wichtigen Abschnitt näher und geben allgemeine Kriterien vor, die erfüllt sein müssen, um das Erhalten oder Bereitstellen von Bewirtung, Geschenken, Reisen und Unterkunft akzeptabel zu machen.

Politische und karitative Spenden

Hyva spendet nicht für politische Zwecke. Spenden für gemeinnützige Zwecke werden getätigt, wenn diese nicht gegen unsere **BESTIMMUNGEN GEGEN BESTECHUNG UND KORRUPTION** verstoßen und schriftlich gemäß **VOLLMACHTSÜBERTRAGUNG** bestätigt wurden. Vorsicht ist mit solchen Spenden immer geboten. Sie können als Bestechung ausgelegt werden, falls sie mit der Gewinnung eines Geschäftsvorteils oder der Beeinflussung einer Entscheidung in Zusammenhang stehen.

Interessenkonflikte (konkurrierende Loyalitäten)

Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn die konkurrierenden Loyalitäten eines Mitglieds unseres Personals dazu führen könnten, dass dieses einen persönlichen Nutzen für sich, seine Familie oder Freunde auf Kosten von Hyva oder unseren Kunden erzielt. Das gesamte Personal muss Interessenkonflikte sowie Umstände, die als Konflikt angesehen werden könnten, vermeiden. Fragen Sie sich, ob die Vorgehensweise, die sie in Betracht ziehen, einen Anreiz für Sie schafft, Ihnen selbst, Ihrer Familie oder Ihren Freunden (oder deren Unternehmen) Vorteile zum Nachteil von Hyva zu verschaffen.

Nachfolgend sind Umstände aufgeführt, aus denen sich oft Interessenkonflikte ergeben:

- **Privatinvestition:** Eine bei Hyva beschäftigte Person hat ein finanzielles Interesse (einschließlich einer Beteiligung) an einem Kunden, Händler, Distributor, Vertreter, Zulieferer oder Konkurrenten von Hyva.
- **Externe gewerbliche Beteiligung:** Eine bei Hyva beschäftigte Person ist in leitender, geschäftsführender, beratender oder angestellter Funktion bei einem Kunden, Händler, Distributor, Vertreter, Zulieferer oder Konkurrenten von Hyva tätig.
- **Vertreter einer Drittpartei:** Eine bei Hyva beschäftigte Person fungiert als Vertreter eines Dritten bei Transaktionen, an denen Hyva beteiligt ist.
- **Immobilienbesitz:** Ein Mitarbeiter von Hyva besitzt direkt oder indirekt eine Beteiligung an Immobilien, Pachtrechte, geistiges Eigentum oder andere Rechte, an denen Hyva beteiligt ist.
- **Sonstige Geschäftsinteressen:** Eine bei Hyva beschäftigte Person hat ein finanzielles Interesse (einschließlich einer Beteiligung) oder ist in leitender, geschäftsführender,

- beratender oder angestellter Funktion an einer anderen Firma beteiligt, sodass die Arbeitszeiten sich überschneiden oder die Person auf andere Weise von der Ausführung ihrer Pflichten gegenüber der Hyva abgehalten wird.
- **Annahme von Bewirtung, Geschenken, Reisen oder Unterkunft** im Zusammenhang mit Hyva-Aktivitäten.

Beachten Sie, dass ein Interessenkonflikt auch dann vorliegt, wenn ein Familienmitglied oder Freund (einschließl. Ehegatte/Lebenspartner, Eltern, Kinder, Großeltern, Enkel, Geschwister, Nichten, Neffen, Schwiegereltern, Schwiegergroßeltern, Schwager, Schwägerin und Stiefverwandten) einer bei Hyva beschäftigten Person ein Interesse wie oben beschrieben hat.

Vorbehaltlich der durch diese Bestimmungen sowie jedem einzelnen Arbeitsvertrag auferlegten Beschränkungen darf sich Hyva-Personal an externen Aktivitäten beteiligen, sofern sie nicht die Leistung ihrer Arbeit für Hyva mindern oder anderweitig mit den Interessen der Hyva im Widerspruch stehen. Die Beteiligung an gemeinnützigen oder karitativen Organisationen außerhalb der Geschäftszeiten wird nicht als Interessenkonflikt betrachtet.

Beziehungen, die Anlass für einen tatsächlichen oder vermeintlichen Interessenkonflikt geben (wie oben dargelegt), sind nur dann zulässig, wenn sie ausdrücklich offengelegt und schriftlich vom Global Compliance Officer genehmigt wurden. Jede bei Hyva beschäftigte Person, die sich bereits in einem Beschäftigungsverhältnis oder einer anderen Situation befindet, die möglicherweise zu einem Interessenkonflikt oder dem Anschein eines Interessenkonflikts führen kann, muss die Situation mit dem oder der Global Compliance Officer abklären.

Das Bestehen eines tatsächlichen oder vermeintlichen Interessenkonfliktes muss durch neu angestellte Personen offengelegt werden, und bereits bei Hyva beschäftigte Personen müssen ihrer Arbeitgeberin jeden neu entstehenden Interessenkonflikt unverzüglich melden.

MELDEN VON VORFÄLLEN

Das gesamte Hyva-Personal trägt die kollektive Verantwortung, sicherzustellen, dass die Hyva-Gruppe diesen Verhaltenskodex einhält und zu gewährleisten, dass Hyvas guter Ruf durch Aktionen Einzelner oder von Geschäftsbereichen nicht gefährdet wird.

Wir ermutigen Personal und Drittparteien, bestehendes oder potenzielles Fehlverhalten, welches ihnen bekannt wird, zu melden, und stellen sicher, dass alle gemeldeten Vorfälle sofort untersucht und gegebenenfalls geeignete Maßnahmen ergriffen werden.

Personal und Geschäftspartner können ihre Bedenken in eigenem durch Kontaktaufnahme mit Ihrem oder Ihrer Vorgesetzten oder dem oder der Global Compliance Officer melden. Alternativ dazu kann per E-Mail an whistleblow@hyva.com oder telefonisch über die Hyva-Whistleblow-Hotline Meldung gemacht oder eine Anfrage gestellt werden (Email erreicht den Global Compliance Officer). Spezielle Berichte zu Korruption lassen sich auch per E-Mail an abac@hyva.com melden. Diese Verfahrensweise wird im Abschnitt **VERFAHRENSWEISE FÜR DAS MELDEN VON VORFÄLLEN** ausführlicher beschrieben.

Vorfälle können anonym gemeldet werden; bedenken Sie jedoch, dass es zum Untersuchen und Klären eines Problems in der Regel einfacher ist, wenn sich die meldende Person identifiziert.

Hyva unterstützt alle, die Vorfälle in gutem Glauben melden, auch wenn sich dies später als Irrtum erweist. Hyva schützt Personal gegen Vergeltungsmaßnahmen oder andere unerwünschte

Aktionen, die sich aus den von ihnen gemeldeten Vorfällen ergeben. Kein Mitglied des Personals wird dafür kritisiert, eine Frage zur Klärung zu stellen, oder in gutem Glauben einen Vorfall zu melden, auch wenn unklar ist, ob der Vorfall dies rechtfertigt.

WICHTIGE ANSPRECHPARTNER

Marcus Woodger

Global Compliance Officer / General Counsel

AKTUALISIERUNGEN UND ZUGEHÖRIGE RICHTLINIEN

Dieser Verhaltenskodex ist ein dynamisches Dokument und wird daher immer dann aktualisiert, wenn es erforderlich ist. Bei Aktualisierungen werden Sie stets benachrichtigt. Bitte beachten Sie auch die anderen auf unserem Intranet verfügbaren Bestimmungen, die ebenfalls sorgfältig zu lesen sind.