

PREÁMBULO DEL DIRECTOR EJECUTIVO

Me complace presentarle el Código de conducta de Hyva, en el que se establecen los principios y estándares que guían la manera en que queremos hacer nuestros negocios: de forma ética, con integridad y con respeto recíproco, cumpliendo las leyes y los reglamentos que nos conciernen. Le proporcionará una visión general clara de las obligaciones que tenemos y que debemos comprender todos los que trabajamos con Hyva.

Como parte interesada en nuestros negocios, usted es personalmente responsable de conocer el Código de conducta y de cumplirlo. Le animo a la atenta lectura de esta política. Recuerde que su incumplimiento es una infracción disciplinaria grave que podría tener repercusiones legales tanto para usted como para Hyva.

Aunque el Código de conducta se ha redactado pensando específicamente en los empleados y directivos de Hyva, se espera que nuestros socios comerciales, consultores y otros terceros asignados temporalmente para trabajar u ofrecer servicios a Hyva también respeten este código por cuanto concierne al trabajo que realizan para nosotros. La inobservancia de nuestro Código de conducta podría dar lugar a la ruptura de su relación con Hyva.

Deberá poner en conocimiento de la dirección de Hyva cualquier actividad que incumpla el Código de conducta o la ley. Existe un procedimiento de notificación que le ayudará a comunicar sus preocupaciones e inquietudes.

Nuestro Código de conducta es el fiel reflejo de quiénes somos y cómo trabajamos. Por eso, confío en que cada uno de ustedes haga suyo su contenido. De esta forma, podremos seguir construyendo una compañía de la que sentirnos orgullosos.

Si tiene cualquier pregunta, duda o inquietud acerca del cumplimiento del Código de conducta, póngase en contacto con el responsable de cumplimiento del Grupo (Global Compliance Officer).

Alex Tan
Director ejecutivo

VALORES CORPORATIVOS

Hyva es una empresa ambiciosa y dinámica. Queremos mantener nuestra personalidad a medida que crecemos y nos desarrollamos y por eso hemos anclado nuestra forma de hacer negocios a siete valores corporativos.

Estos valores corporativos son un marco que sirve como guía para los empleados de Hyva en sus acciones y decisiones cotidianas. Son los estándares que todos los empleados de Hyva deben procurar alcanzar en sus acciones, tanto individuales como colectivas.

1. Motivación

Estamos motivados, dedicados, somos entusiastas y nos sentimos orgullosos de nuestra empresa. Además, tenemos la energía necesaria para seguir manteniendo a Hyva en una posición de liderazgo y para aportar una diferencia positiva a todas las personas con las que trabajamos, ya sean nuestros empleados o nuestros socios comerciales.

2. Confianza y respeto

Valoramos y respetamos profundamente a nuestros empleados. Creemos y confiamos en sus capacidades para alcanzar el éxito y estamos plenamente comprometidos con la creación de relaciones de calidad y duraderas en todos los negocios que hacemos con personas de todo el mundo.

3. Excelencia en el servicio al cliente

Nos esforzamos por ser reconocidos como la primera elección para nuestros empleados y socios comerciales y también por añadir valor a los negocios de nuestros clientes de muchas formas diferentes, pero siempre dispuestos a superarnos para tratar a nuestros clientes de manera excelsa.

4. Integridad

Somos auténticos, coherentes, transparentes y justos en todo lo que hacemos.

5. Empoderamiento

Animamos, formamos y apoyamos a nuestra gente para que tomen sus propias iniciativas y asuman la responsabilidad de todos sus actos.

6. Espíritu innovador y empresarial

Creamos, respaldamos y mejoramos nuestros diferenciadores clave por medio de nuestra experiencia, pericia, conocimientos y compromiso con ser los mejores de la categoría, disfrutando de nuestro espíritu empresarial.

7. Responsabilidad social

Estamos comprometidos con la fabricación responsable, con el cuidado de nuestros empleados y, lo que es más, con una actitud responsable hacia las comunidades en las que trabajamos y en las que se utilizan nuestros productos.

SALUD Y SEGURIDAD

Una de nuestras principales responsabilidades es proteger la salud y la seguridad de las personas que acuden a nuestras instalaciones para trabajar o de visita. Nuestros centros operativos tienen el objetivo nada fácil de reducir a cero los accidentes y las víctimas.

Nuestra política de Salud y Seguridad, vigente en todas nuestras empresas, consiste en:

- cumplir como mínimo con todas las leyes aplicables y mejorar continuamente la gestión de la salud y la seguridad para alinearla con las mejores prácticas del sector;
- asegurarnos de que nuestros empleados y contratistas respeten las directrices sobre Salud y Seguridad de Hyva;
- garantizar que Hyva proporcione un entorno de trabajo saludable y seguro para todos nuestros empleados y contratistas, y se encargue debidamente de los clientes y demás personas que visitan nuestras instalaciones;
- exigir que nuestros empleados y contratistas trabajen en condiciones seguras, tal como requieren la ley y las mejores prácticas del sector;
- no permitir el consumo de drogas o alcohol en el lugar de trabajo ni de ninguna forma que afecte a su trabajo.

Si bien la gestión de la salud y la seguridad es una prioridad cotidiana de los directivos de la línea, cada uno de nosotros es responsable de velar por sus propias acciones en la interacción con otras personas en el lugar de trabajo. Los empleados deberán notificar con urgencia a su superior cualquier inquietud que tengan en materia de buenas prácticas de salud y seguridad o, si es necesario, deberán consultar el apartado de este Código de conducta intitulado «Cómo notificar cuestiones preocupantes».

SEGURIDAD DEL PRODUCTO

La seguridad del producto es una parte crítica del diseño, la producción y la distribución de todos los productos de Hyva. Los productos fabricados y/o suministrados por Hyva deben satisfacer las expectativas razonables de los clientes y los usuarios finales en términos de seguridad del producto, además de cumplir las leyes, normas de seguridad, políticas industriales y acuerdos voluntarios que sean aplicables.

En caso de que surja una preocupación sobre la seguridad de un producto, Hyva deberá tomar las medidas adecuadas inmediatamente. Se espera que cada empresa de Hyva informe a la comisión de seguridad de productos con urgencia siempre que haya motivos para creer que existe una cuestión de seguridad referida a cualquier producto comercializado por Hyva. Las «cuestiones de seguridad de productos» incluyen:

- todos los accidentes en que se producen lesiones corporales o daños materiales importantes;
- el descubrimiento de una cuestión de seguridad potencial, que aún no ha causado lesiones corporales o daños materiales importantes, pero que es razonable pensar que pueden causarlos;
- el considerar o evaluar la retirada, la revisión o la modernización;
- cualquier otra cuestión material relacionada con la seguridad del producto.

La comisión de seguridad de productos comienza una investigación, puede solicitar mayor información y realimentación, y realiza análisis de riesgo y otras acciones necesarias. Continúa con la gestión de la cuestión de seguridad del producto mientras no haya realizado todas las acciones necesarias. No se deberá llevar a cabo ninguna retirada, revisión o modernización sin antes informar a la comisión de seguridad de productos, la cual hará recomendaciones acerca del procedimiento y las notificaciones.

MEDIO AMBIENTE

Consideramos que nuestras responsabilidades para con el medio ambiente son totalmente críticas en las operaciones que realizamos. Por eso, nuestra política, que está vigente en todas nuestras empresas, consiste en:

- cumplir como mínimo con todas las leyes sobre protección medioambiental aplicables y mejorar continuamente la gestión del medio ambiente para alinearla con las mejores prácticas del sector;
- asegurarnos de que nuestros empleados y contratistas cumplan con sus responsabilidades de protección medioambiental;
- optimizar nuestro consumo de energía y recursos por medio de la mejora de la eficiencia y el reciclaje;
- promover la innovación de producto y nuevas oportunidades de negocio que respeten el medio ambiente;
- ser buenos ciudadanos en las numerosas comunidades en las que trabajamos.

ACOSO, DISCRIMINACIÓN E INTIMIDACIÓN

Hyva tiene el compromiso de mantener un entorno laboral libre de acoso, que sea inclusivo para todos sin importar su sexo, identidad y orientación sexual, discapacidad, aspecto físico, complejión, etnia, nacionalidad, raza, edad o religión. Hyva prohíbe toda forma de discriminación, acoso e intimidación, ya sea verbal, física o visual.

Si considera que ha sido objeto de intimidación, discriminación o acoso por parte de cualquier persona en Hyva o de uno de nuestros socios comerciales, le animamos a que lo comunique inmediatamente a su superior, al departamento de RR. HH. o al responsable de cumplimiento del Grupo (*Global Compliance Officer*). De la misma forma, los directivos que tengan conocimiento de cualquier caso de este tipo, deberán notificarlo inmediatamente. Todas las notificaciones son investigadas sin demora y se toman las medidas apropiadas en caso necesario.

CONFIDENCIALIDAD

La confidencialidad es fundamental en nuestros negocios. Cualquier divulgación no autorizada de nuestra información comercial de carácter confidencial (no pública) podría ser útil para nuestros competidores y tener repercusiones graves en las perspectivas del Grupo Hyva; además, es directamente contraria a los altísimos estándares de integridad que pretendemos de nuestros empleados, agentes, concesionarios, proveedores y otros contratistas. Análogamente, a menudo se nos confía información confidencial de terceros en el curso de la realización de negocios o de la I+D.

La información confidencial incluye toda información técnica o comercial, saber hacer, procesos de producción, especificaciones, diseños, invenciones, mejoras y cualquier otra propiedad intelectual de cualquier tipo así como cualquier otro material, resultado o análisis relacionados con el desarrollo de productos. La divulgación puede producirse en forma escrita, visual, oral o durante visitas a las instalaciones.

Todos los empleados, agentes, concesionarios, proveedores y otros contratistas deberán respetar obligaciones de confidencialidad exhaustivas. Si tiene alguna pregunta acerca de estas obligaciones, pida asesoramiento al responsable de cumplimiento del Grupo (*Global Compliance*

Officer). Hyva se toma las violaciones a la confidencialidad muy seriamente y las tratará con resolución. Se adoptarán medidas disciplinarias, incluido el despido, para todo empleado responsable de dichas violaciones.

PRIVACIDAD Y SEGURIDAD

Hyva se compromete a asegurar el más alto nivel de protección de los datos personales, lo que incluye el cumplimiento de las leyes sobre protección de datos y privacidad. Contamos con un **MARCO DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y SEGURIDAD** que está disponible en nuestra intranet. Nuestros procedimientos ponen límites rigurosos al acceso y al uso de la información de carácter personal de los empleados y terceros, y requieren la adopción de medidas para impedir el acceso no autorizado a dicha información. Nuestras políticas establecen los derechos de nuestros empleados por lo que respecta a sus datos personales.

POLÍTICA ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN (ABAC)

Estamos comprometidos, en general, con los más elevados estándares de conducta comercial ética y, en particular, con el cumplimiento de las leyes antisoborno y anticorrupción («ABAC», por sus siglas en inglés) de ámbito mundial, puesto que aspiramos a alcanzar los más altos estándares fijados por las leyes ABAC internacionales. Este compromiso también se refiere a las leyes aplicables en materia de fraudes, blanqueo de dinero y otras irregularidades financieras.

Hyva no tolera los sobornos ni ninguna otra forma de corrupción. Hyva prohíbe el ofrecimiento y el pago de sobornos, mordidas o cualquier otro beneficio impropio (incluso a través de comisiones, descuentos o remuneraciones) a clientes reales o potenciales, agentes, concesionarios, proveedores, contratistas y funcionarios públicos, así como a los empleados de estas entidades o a cualquier otro tercero. Análogamente, los empleados de Hyva no deberán exigir, planear o aceptar sobornos, mordidas u otros beneficios impropios de ninguna entidad en su propio beneficio o en beneficio de familiares, amigos, socios o conocidos o de cualquier otra persona.

De acuerdo con determinadas leyes ABAC internacionales, Hyva no es responsable solamente de sus propias acciones, sino también de las acciones realizadas por otros en su nombre (esto incluye a concesionarios y agentes), incluso si Hyva no está al corriente de la conducta ilícita e incluso si el tercero mismo no está sujeto a la ley en cuestión. Por este motivo, nuestros socios comerciales deben respetar nuestras políticas (o disponer de sus propias políticas y procedimientos equivalentes) y colaborar con nuestros procedimientos de diligencia debida, calificación, contratación y supervisión.

Tratamos este tema tan importante en mayor profundidad en nuestra **POLÍTICA ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN**. Contiene directrices para explicar los conceptos en términos sencillos y para indicar el comportamiento que nos esperamos de usted en el cumplimiento de la política, ofrece ejemplos de comportamientos prohibidos y expone las consecuencias de su incumplimiento.

Entretenimiento y regalos u obsequios

Hyva comprende el valor que entraña el ofrecimiento o la aceptación de entretenimiento y regalos a la hora de crear y reforzar las relaciones empresariales o de atender a los usos habituales y de cortesía en los negocios. Todos los empleados deberán tener cuidado para evitar conflictos de interés y sobornos reales o aparentes. En nuestra **POLÍTICA ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN** y la **POLÍTICA SOBRE VIAJES, ENTRETENIMIENTO Y REGALOS** tratamos estos temas importantes

en profundidad y proporcionamos los criterios generales que deben cumplirse para que se considere aceptable el ofrecimiento o la aceptación de entretenimiento, regalos, viajes y alojamiento.

Contribuciones políticas y donaciones de beneficencia

Hyva no hace contribuciones políticas. Hyva únicamente hace donaciones de beneficencia si éstas cumplen con la **POLÍTICA ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN** y si han sido previamente autorizadas por escrito de conformidad con nuestro sistema de **DELEGACIÓN DE FACULTADES**. Es necesario extremar la precaución con este tipo de donaciones, ya que podrían considerarse como sobornos en caso de estar relacionadas de alguna manera con la obtención de negocios o la toma de decisiones.

Conflictos de interés (lealtades en competencia)

Un conflicto de interés surge cuando las lealtades de un empleado compiten entre sí y pueden hacer que anteponga su propio beneficio personal o el de familiares o amigos, en perjuicio de Hyva o de nuestros clientes. Todos los empleados de Hyva deben evitar los conflictos de interés y las circunstancias que pueden percibirse como conflictivas. Para ello, los empleados pueden preguntarse a sí mismos si su forma de proceder hará que se beneficien ellos mismos (o sus amigos, familiares o negocios) en perjuicio de Hyva. Si la respuesta es que sí, es probable que su forma de proceder cree una situación de conflicto de interés, cosa que deberá evitar.

Los conflictos de interés a menudo surgen en las siguientes circunstancias:

- **Inversiones de carácter personal:** cuando un empleado tiene intereses financieros (incluida la participación accionaria) en cualquier cliente, concesionario, distribuidor, agente, proveedor o competidor de Hyva.
- **Involucración comercial externa:** cuando un empleado está relacionado con un cliente, concesionario, distribuidor, agente, proveedor o competidor de Hyva en calidad de directivo, administrador, consultor o empleado.
- **Agentes de terceros:** cuando un empleado actúa como agente de un tercero en transacciones que involucran a Hyva.
- **Interés en propiedades:** cuando un empleado posee, directa o indirectamente, un interés en bienes inmuebles, arrendamientos, propiedad intelectual u otros derechos en los que Hyva también tenga algún interés.
- **Otros intereses comerciales:** cuando un empleado tiene intereses financieros (incluida la participación accionaria) o está involucrado en otra empresa en calidad de directivo, administrador, consultor o empleado durante el horario de trabajo o de forma que lo distraiga de su dedicación a Hyva.
- **Aceptación de entretenimiento, regalos, viajes o alojamiento** en relación con las actividades de Hyva.

Tenga en cuenta que se considera que existe un conflicto de interés si un familiar o amigo del empleado tiene un interés como los que se han descrito más arriba (esto incluye a su cónyuge/pareja, progenitores, hijos, abuelos, nietos, hermanos, sobrinos, suegros, abuelos políticos, cuñados y familiares adoptivos).

Siempre que respeten los límites establecidos en estas directrices y en cualquier contrato individual de trabajo, los empleados son libres de realizar actividades externas que no interfieran con su rendimiento en el trabajo y no entren en conflicto con los intereses de Hyva de alguna otra

forma. La colaboración con ONG y organizaciones benéficas fuera del horario de trabajo no se considera como un conflicto de interés.

Las relaciones que dan lugar a un conflicto de interés real o aparente, tales como las que se describen más arriba, únicamente están permitidas si han sido expuestas explícitamente y autorizadas por escrito por el responsable de cumplimiento del Grupo (*Global Compliance Officer*). Un empleado que ya esté implicado en un negocio o una situación que pueda crear un conflicto de interés, o la apariencia de un conflicto de interés, deberá revisar la situación con el responsable de cumplimiento del Grupo (*Global Compliance Officer*).

Los empleados nuevos deberán comunicar la existencia de un conflicto de interés real o aparente y los empleados existentes deberán avisar inmediatamente a la empresa en caso de que surja un conflicto de interés nuevo.

CÓMO NOTIFICAR UNA INQUIETUD

Todos los empleados de Hyva comparten la responsabilidad colectiva de hacer que el Grupo Hyva cumpla este Código de conducta y las reglas y reglamentos correspondientes, asegurándose de que la buena reputación de Hyva no se vea perjudicada por las acciones de una persona o un negocio cualesquiera.

Animamos a los empleados y terceros a denunciar toda conducta indebida real o potencial de la que tengan conocimiento y nos aseguraremos de que todas las notificaciones sean investigadas sin demora y de que se tomen las medidas apropiadas en caso necesario.

Los empleados y los socios comerciales pueden notificar sus inquietudes poniéndose en contacto con su superior o con el responsable de cumplimiento del Grupo (*Global Compliance Officer*), tal como consideren más oportuno. Como alternativa, pueden enviar una denuncia o hacer una pregunta por correo electrónico a la dirección whistleblow@hyva.com (accesible para el responsable de cumplimiento del Grupo (*Global Compliance Officer*)) o bien pueden utilizar el canal telefónico de denuncia de Hyva («Whistleblow Hotline»). Las denuncias referidas específicamente a prácticas corruptas también pueden enviarse por correo electrónico a abac@hyva.com. Describimos este procedimiento en mayor profundidad en nuestra política de **DENUNCIA DE IRREGULARIDADES: CÓMO NOTIFICAR CUESTIONES PREOCUPANTES**.

Las notificaciones pueden hacerse de forma anónima, pero cabe recordar que, por lo general, es más fácil investigar y solucionar los problemas si el denunciante se identifica.

Hyva apoyará a toda persona que comunique de buena fe inquietudes genuinas, incluso si posteriormente se demuestra que estaba equivocada. Hyva protegerá a los empleados contra las represalias y otras consecuencias adversas que pueden surgir tras notificar una conducta indebida. Ningún empleado recibirá críticas por pedir aclaraciones o por presentar una denuncia de buena fe, incluso si no está seguro de que la acción la justifique.

CONTACTO CLAVE

Marcus Woodger

Responsable de cumplimiento del Grupo (*Global Compliance Officer*) / Responsable de asuntos jurídicos

ACTUALIZACIONES Y POLÍTICAS RELACIONADAS

Este Código de conducta es un documento en evolución, por lo que se actualizará siempre que sea necesario. Le avisaremos cada vez que realicemos una actualización. Le rogamos que también consulte y lea atentamente las demás políticas disponibles en nuestra intranet.