

AVANT-PROPOS DU DIRECTEUR GENERAL

Je suis ravi de vous présenter le Code de conduite Hyva. Celui-ci définit les principes et les normes qui guident notre manière de travailler : avec déontologie, intégrité et respect mutuel, conformément à toutes les lois et réglementations qui nous sont applicables. Il vous donne une vision d'ensemble claire des obligations auxquelles tous les collaborateurs de Hyva sont soumis.

En tant que partie prenante à notre activité, vous devez connaître ce Code de conduite et le respecter. Merci de le lire attentivement. Nous vous rappelons que le non-respect du Code constitue une infraction disciplinaire très grave et pourrait avoir des répercussions juridiques pour vous et Hyva.

Bien que le Code de Conduite soit rédigé spécifiquement pour les employés et les responsables d'Hyva, nous attendons de la part de nos partenaires commerciaux, consultants et autres personnes qui peuvent être temporairement affectées à effectuer des travaux ou des services pour Hyva qu'ils respectent le Code dans le cadre de leur travail. Le non-respect de notre Code de conduite pourrait entraîner la fin des relations professionnelles avec Hyva.

Vous êtes tenu de signaler à la direction d'Hyva toute infraction au Code de conduite ou à la loi. Un processus de signalement est en place. Il peut vous aider à exprimer vos préoccupations.

Notre Code de conduite reflète qui nous sommes et comment nous travaillons. Je compte donc sur chacun d'entre vous pour adhérer pleinement à son contenu. De cette manière, nous nous assurons de développer une entreprise dont nous pouvons tous être fiers.

Si vous avez des questions ou des préoccupations concernant le respect du Code de conduite, veuillez contacter le Responsable de la Conformité Globale du Groupe.

Alex Tan
Président-directeur général

VALEURS D'ENTREPRISE

Hyva est une société ambitieuse et dynamique. Afin de préserver notre caractère tout en poursuivant notre croissance et notre développement, notre façon de travailler est attachée à sept Valeurs d'entreprise.

Ces Valeurs d'entreprise servent de cadre visant à guider les actions et les décisions quotidiennes des employés d'Hyva. Elles définissent les normes que le personnel d'Hyva doit s'efforcer de respecter dans ses actions individuelles et collectives.

1. Passion

Nous sommes motivés, dévoués, enthousiastes et fiers. Nous avons l'énergie pour faire en sorte qu'Hyva reste numéro 1, en générant des retombées positives sur toutes les personnes avec qui nous travaillons, qu'il s'agisse de nos employés ou de nos partenaires commerciaux.

2. Confiance et respect

Nous valorisons et respectons pleinement nos employés. Nous avons confiance en leurs capacités à nous mener vers la réussite. Nous nous employons sans réserve à créer des relations de qualité durables lors de nos collaborations avec nos collaborateurs du monde entier.

3. Excellence au service du client

Nous cherchons à être reconnus comme société de premier choix par nos employés et nos partenaires commerciaux et visons aussi à faire reconnaître la valeur ajoutée que nous apportons aux activités de nos clients par différents biais, tout en étant toujours disposés à aller plus loin : nous considérons que le client est roi.

4. Intégrité

Nous sommes vrais, cohérents, transparents et justes dans tout ce que nous faisons.

5. Délégation des responsabilités

Nous encourageons, formons et soutenons nos employés à prendre des initiatives et à pouvoir rendre compte de toutes leurs actions.

6. Esprit innovant et entrepreneurial

Nous créons, entretenons et améliorons nos facteurs-clés de différenciation grâce à notre expertise, notre expérience et notre engagement à être les meilleurs, tout en conservant notre esprit d'entreprise.

7. Responsabilité sociale

Nous nous engageons à produire de manière responsable, à prendre soin de nos employés et, en outre, à avoir une attitude responsable envers les communautés dans lesquelles nous travaillons et dans lesquelles nos produits sont utilisés.

SANTE ET SECURITE

L'une de nos principales responsabilités est de protéger la santé et la sécurité des personnes qui travaillent chez nous ou nous rendent visite. L'objectif très ambitieux de nos activités est : zéro décès - zéro accident.

Notre Politique de santé et de sécurité, qui s'applique à toutes nos sociétés, vise à :

- Respecter, au minimum, toutes les lois en vigueur et améliorer constamment notre protection de la santé et de la sécurité en vue d'appliquer les pratiques exemplaires du secteur.
- S'assurer que nos employés et nos prestataires respectent les directives d'Hyva en matière de santé et de sécurité.
- S'assurer qu'Hyva propose un lieu de travail sûr et sain à l'ensemble de ses employés et prestataires, et accueille avec soin les clients et les visiteurs qui entrent dans ses locaux.
- Demander à nos employés et prestataires de travailler de manière sécurisée, conformément à la loi et aux pratiques exemplaires du secteur.
- Ne pas tolérer la prise de drogues ou d'alcool sur le lieu de travail d'une manière susceptible de nuire au travail.

Bien que la gestion de la santé et de la sécurité soit une priorité quotidienne de la hiérarchie, chaque personne a un devoir de vigilance vis-à-vis de ses propres actions lorsqu'elle interagit dans son milieu de travail avec d'autres personnes. Les employés sont tenus de faire part d'urgence à leur supérieur de toute irrégularité concernant des pratiques de santé et de sécurité ou, au besoin, de se reporter à la section du présent Code de conduite intitulée « Signalement de sujets de préoccupation ».

SECURITE DES PRODUITS

La sécurité des produits est un aspect essentiel de la conception, de la production et de la distribution de tous les produits d'Hyva. Les produits fabriqués et/ou fournis par Hyva doivent répondre aux attentes raisonnables des clients et des utilisateurs finaux en matière de sécurité, et respecter les lois, les normes de sécurité, les politiques du secteur et les accords volontaires applicables.

En cas de problème de sécurité d'un produit, Hyva doit prendre rapidement les mesures appropriées. Chaque société Hyva est tenue d'informer sans délai le Comité de sécurité des produits à chaque fois qu'il y a des raisons de croire à un problème de sécurité d'un produit vendu par Hyva. Par « problème de sécurité d'un produit », nous entendons :

- Tous les incidents faisant intervenir des blessures corporelles ou des dommages matériels importants.
- Toute découverte d'un problème éventuel, qui ne s'est pas encore produit, mais pourrait raisonnablement entraîner des blessures corporelles ou des dommages matériels importants.
- L'examen ou l'évaluation d'un rappel, d'une modification ou d'une mise à niveau.
- Toute autre question importante se rapportant à la sécurité des produits.

Le Comité de sécurité des produits lance une enquête, peut demander des informations complémentaires ainsi qu'un retour d'information et effectue des analyses de risques ainsi que d'autres actions requises. Il ne conclura pas le traitement du problème de sécurité du produit tant que toutes les mesures nécessaires n'auront pas été prises. Aucun rappel ni aucune modification ou mise à niveau ne devrait être effectué(e) sans en informer au préalable le Comité de sécurité des produits qui émettra des recommandations concernant la procédure et les notifications.

L'ENVIRONNEMENT

Nous considérons que notre responsabilité à l'égard de l'environnement est absolument essentielle aux activités que nous entreprenons. C'est pourquoi notre politique, qui s'applique à toutes nos sociétés, vise à :

- Respecter, au minimum, l'ensemble des réglementations en matière d'environnement et constamment améliorer la protection environnementale en vue d'appliquer les pratiques exemplaires du secteur.
- S'assurer que nos employés et nos prestataires s'acquittent de leurs responsabilités environnementales.
- Optimiser l'utilisation d'énergie et de ressources grâce à des gains d'efficacité et au recyclage.
- Promouvoir les innovations de produits et les nouvelles opportunités commerciales qui sont respectueuses de l'environnement.
- Faire preuve de citoyenneté dans les nombreuses communautés dans lesquelles nous travaillons.

HARCELEMENT, DISCRIMINATION ET INTIMIDATION

Hyva s'engage à proposer un lieu de travail exempt de harcèlement et inclusif pour tous, sans distinction de sexe, d'identité sexuelle et d'expression de cette identité, d'orientation sexuelle, de handicap, d'apparence physique, de taille, d'ethnicité, de nationalité, de race, d'âge ou de religion. Hyva interdit la discrimination, le harcèlement et l'intimidation sous toutes leurs formes : verbales, physiques ou visuelles.

Si vous pensez avoir été victime d'intimidation, de discrimination ou de harcèlement de la part de quiconque travaillant chez Hyva ou l'un de nos partenaires commerciaux, nous vous encourageons à le signaler immédiatement à votre responsable, au service des ressources humaines ou au Responsable de la Conformité Globale du Groupe. De même, les responsables ayant connaissance d'un tel incident doivent le signaler immédiatement. Tous les signalements font rapidement l'objet d'une enquête et de mesures appropriées le cas échéant.

CONFIDENTIALITE

La confidentialité est un élément essentiel de notre activité. Toute communication non autorisée de nos informations commerciales confidentielles (non accessibles au public) pourrait servir à nos concurrents et nuire aux perspectives du groupe Hyva. Ceci est contraire aux normes les plus rigoureuses en matière d'intégrité auxquelles sont tenus nos salariés, nos agents, nos concessionnaires, nos fournisseurs ainsi que nos autres prestataires. De même, il est fréquent des informations confidentielles nous soient confiées dans le cadre de nos activités ou de la recherche et développement.

Les informations confidentielles comprennent toutes les informations commerciales ou techniques, le savoir-faire, les processus de productions, les spécifications, les modèles de conception, les inventions, les améliorations et toute autre propriété intellectuelle de toute sorte, ainsi que tous les autres supports, résultats ou analyses se rapportant au développement de produits. Les modes de communication incluent les écrits, les visuels, la visite de sites ou les échanges verbaux.

Tous les salariés, agents, concessionnaires, fournisseurs et autres prestataires doivent être tenus à des obligations de confidentialité exhaustives. Si vous avez des questions au sujet de ces obligations, veuillez demander l'avis du Responsable de la Conformité Globale du Groupe. Hyva prend très au sérieux toute violation de l'obligation de confidentialité et traitera chaque cas d'une manière ferme. Les employés seraient soumis à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

VIE PRIVEE ET SECURITE

Hyva s'engage à assurer le plus haut niveau de protection des données personnelles, y compris le respect des lois sur la confidentialité des données. Nous disposons d'un CADRE COMPLET DE PROTECTION ET DE SÉCURITÉ DE LA VIE PRIVÉE ET DES DONNÉES PERSONNELLES, disponible sur notre Intranet. Nos procédures limitent strictement l'accès et l'utilisation des informations personnelles des employés et d'autres personnes et exigent que des mesures soient prises pour empêcher tout accès non autorisé à ces renseignements. Nos politiques énoncent les droits de nos employés à l'égard de leurs informations personnelles.

ANTI-CORRUPTION

Nous nous engageons à respecter de manière générale les normes les plus rigoureuses en matière de déontologie commerciale et, plus particulièrement, les lois anti-corruption, dans le monde entier, en vue d'atteindre les normes internationales les plus rigoureuses à cet égard. Cet engagement s'applique également aux lois en vigueur en matière de fraude, blanchiment de capitaux et autres malversations financières.

Hyva ne tolère pas les pots-de-vin ni aucune autre forme de corruption. Hyva interdit de proposer ou de verser des pots-de-vin, dessous-de-table ou autres avantages (y compris par le biais de commissions, de rabais ou de frais) indus à des clients actuels ou potentiels, à des agents, distributeurs, prestataires et fonctionnaires, ainsi qu'aux employés de telles entités ou à toute autre partie. De même, les employés d'Hyva doivent s'abstenir de demander, organiser ou accepter d'une entité des pots-de-vin, dessous-de-table ou autres avantages indus, que ce soit en leur faveur ou en faveur de tout parent, ami, associé, connaissance ou de toute autre personne.

En vertu de certaines normes internationales anti-corruption, Hyva est non seulement responsable de ses propres actions, mais aussi des actions menées par des tiers agissant en son nom (concessionnaires et agents inclus), même si Hyva n'a pas connaissance de l'acte illicite et même si le tiers lui-même n'est pas soumis à la loi applicable. C'est pourquoi nos partenaires commerciaux sont tenus de respecter nos politiques (ou de disposer de leurs propres politiques et procédures équivalentes) et de coopérer avec nos procédures de diligence raisonnable, de notation, de passation des contrats et de surveillance.

Nous avons développé cet aspect important dans notre POLITIQUE ANTI-CORRUPTION. Celle-ci fournit des directives expliquant, en termes simples, les concepts et le comportement que nous attendons de votre part dans le cadre du respect de la politique, mais aussi des exemples de comportements prohibés et expose les conséquences d'un non-respect.

Invitations et cadeaux

Hyva comprend le bien-fondé d'offrir ou de recevoir des invitations et des cadeaux afin de créer et consolider des liens professionnels ou de respecter les pratiques en la matière. Tous les employés

doivent veiller à éviter les conflits d'intérêts et les pots-de-vin réels ou perçus. Notre POLITIQUE ANTI-CORRUPTION ainsi que notre POLITIQUE SUR LES VOYAGES, DIVERTISSEMENTS ET CADEAUX développent cet aspect important et fournissent les critères généraux qui doivent néanmoins être respectés avant de pouvoir considérer qu'il est acceptable d'offrir ou de recevoir des invitations, des cadeaux, des déplacements et des hébergements.

Contributions politiques et dons caritatifs

Hyva n'effectue aucune contribution politique. Hyva n'effectue aucun don caritatif sauf si celui est conforme à notre POLITIQUE ANTI-CORRUPTION et qu'il a été approuvé(e) par écrit en vertu de notre politique DÉLÉGATION DE POUVOIR. Il est nécessaire d'être prudent avec ces dons, car ils peuvent être associés à l'obtention d'un marché ou d'une décision favorable et pourraient être considérés comme des pots-de-vin.

Conflits d'intérêts (conflits d'appartenance)

Un conflit d'intérêts survient lorsque les conflits d'appartenance d'un employé peuvent amener celui-ci à rechercher des avantages personnels pour lui-même, sa famille ou ses amis aux dépens d'Hyva ou de nos clients. Tous les employés doivent éviter les conflits d'intérêts et tout ce qui pourrait être perçu comme un conflit. Pour ce faire, l'employé doit se demander si la façon de procéder envisagée fait naître une incitation à se procurer des avantages, à en procurer à sa famille ou à ses amis (ou son entreprise) au détriment d'Hyva. Si la réponse est « oui », cette façon de procéder est susceptible de créer une situation de conflit d'intérêts et devrait ainsi être évitée.

Les circonstances suivantes entraînent souvent des conflits d'intérêts :

- **Investissement personnel** : Lorsqu'un employé a des intérêts financiers (y compris une participation) dans les affaires d'un client, d'un concessionnaire, d'un distributeur, d'un agent, d'un fournisseur ou d'un concurrent d'Hyva.
- **Engagements commerciaux extérieurs** : Lorsqu'un employé est impliqué, dans une fonction de direction, de gestion, de conseil ou d'emploi avec un client, un concessionnaire, un distributeur, un agent, un fournisseur ou un concurrent d'Hyva.
- **Agents d'un tiers** : Lorsqu'un employé agit en tant qu'agent d'un tiers dans des transactions qui concernent Hyva.
- **Intérêt dans un bien** : Lorsqu'un employé détient, de manière directe ou indirecte, une participation dans un bien immobilier, dans des baux à long terme, dans des droits de propriété intellectuelle ou tout autre droit dans lesquels Hyva a des intérêts.
- **Autres intérêts commerciaux** : Lorsqu'un employé détient des intérêts financiers (y compris une participation) ou est impliqué en qualité de directeur, de responsable, de conseiller ou d'employé dans les activités d'une autre entreprise pendant les heures de travail ou détournant de toute autre manière la mission de l'employé confiée par Hyva.
- Acceptation d'invitations, de cadeaux, de déplacements et d'hébergements liés aux activités d'Hyva.

Il y a conflit d'intérêts si un membre de la famille ou un ami de l'employé détient des intérêts tels que décrits ci-dessus (y compris son conjoint/partenaire, son parent, son enfant, son grand-parent, son petit-enfant, son frère, sa sœur, sa nièce, son neveu, son beau-parent, son beau grand-parent, sa belle-sœur, son beau-frère et les membres de sa famille reconstituée).

Sous réserve des limitations imposées par les présentes directives, ainsi que par tout contrat de travail individuel, les employés sont libres de s'engager dans des activités extérieures qui n'interfèrent pas avec l'exécution de leur travail ou ne sont pas en conflit avec les intérêts d'Hyva.

L'implication dans des organisations caritatives ou à but non lucratif en dehors des heures de bureau n'est pas considérée comme un conflit d'intérêts.

Les relations donnant lieu à un conflit d'intérêts réel ou apparent, telles que celles décrites ci-dessus, ne sont autorisées que si elles ont été explicitement divulguées et approuvées par écrit par le Responsable de la Conformité Globale du Groupe. Tout employé d'ores et déjà impliqué dans des activités ou dans toute autre situation susceptible de créer un conflit d'intérêts ou d'apparaître comme tel, doit examiner la question avec le Responsable de la Conformité Globale du Groupe.

L'existence d'un conflit d'intérêts réel ou apparent doit être divulguée par les nouveaux employés. Les employés actuels doivent quant à eux informer immédiatement leur employeur de tout nouveau conflit d'intérêts.

SIGNALER UNE IRREGULARITE

Tous les employés de la société sont tenus de veiller à ce que le groupe Hyva respecte le Code de conduite ainsi que les règlements et responsabilités y afférentes et de s'assurer que la bonne réputation d'Hyva n'est pas compromise par les actions d'un individu ou d'une entreprise.

Nous encourageons tous les employés et tiers à signaler toute infraction potentielle ou avérée dont ils ont connaissance, et nous nous assurerons que tous les signalements font l'objet d'une enquête immédiate et que les mesures appropriées sont prises, le cas échéant.

Les employés et partenaires commerciaux peuvent signaler toute irrégularité en contactant leur responsable ou le Responsable de la Conformité Globale du Groupe, selon la situation. Il leur est également possible d'en faire rapport ou de poser une question par courrier électronique à l'adresse whistleblow@hyva.com (accessible via le Responsable de la Conformité Globale du Groupe) ou en appelant la hotline de dénonciation Hyva. Les signalements concernant exclusivement des questions de corruption peuvent être effectués par courrier électronique à l'adresse abac@hyva.com. Cette procédure est développée dans notre politique de DÉNONCIATION : SIGNALEMENT DE SUJETS DE PRÉOCCUPATION.

Les signalements peuvent être anonymes, mais il est en général plus facile d'enquêter et de résoudre les problèmes lorsque la personne s'identifie.

Hyva soutiendra toute personne qui exprime de bonne foi des préoccupations légitimes, même si elles s'avèrent infondées. Hyva protégera les employés contre d'éventuelles représailles liées au signalement de toute mauvaise conduite. Aucun employé ne sera critiqué pour avoir demandé des précisions ou avoir effectué un signalement de bonne foi, même si ces actions s'avèrent injustifiées.

CONTACT PRINCIPAL

Marcus Woodger

Responsable de la Conformité Globale/Avocat général du Groupe

MISES A JOUR ET POLITIQUES ASSOCIEES

Le présent Code de conduite est un document évolutif qui sera donc mis à jour au fur et à mesure des besoins. Vous serez averti à chaque fois qu'une mise à jour sera effectuée. Veuillez également consulter les autres politiques disponibles sur notre Intranet. Celles-ci doivent également être lues attentivement.