

### KATA-KATA ALUAN DARIPADA CEO

*Saya berbesar hati untuk membentangkan Tatakelakuan Hyva. Tatakelakuan ini menyatakan prinsip dan piawaian yang membimbing cara kami berhasrat menjalankan perniagaan – secara beretika, dengan integriti dan dengan saling hormat dan selaras dengan undang-undang dan peraturan yang berkenaan dengan kami. Ia menyediakan gambaran keseluruhan yang jelas tentang kewajipan semua orang yang terlibat dengan Hyva dan keperluan untuk memahaminya.*

*Sebagai pihak berkepentingan dalam perniagaan kami, anda mempunyai tanggungjawab peribadi untuk mengetahui tentang Tatakelakuan dan mematuhiinya. Sila baca polisi ini dengan teliti. Ingat bahawa melanggarnya adalah hal tatatertib yang sangat serius dan boleh mendatangkan akibat perundangan buat anda dan juga Hyva.*

*Walaupun Tatakelakuan ini secara khusus ditulis untuk pekerja dan pegawai Hyva, kami mengharapkan rakan niaga, perunding kami dan pihak lain yang mungkin buat sementara waktu diberi tugas untuk melakukan kerja atau perkhidmatan untuk Hyva supaya mematuhi Kod ini berhubung dengan kerja mereka untuk kami. Kegagalan mereka mematuhi Tatakelakuan kami boleh mengakibatkan penamatan perhubungan mereka dengan Hyva.*

*Anda harus melaporkan sebarang aktiviti yang melanggar Tatakelakuan atau undang-undang kepada perhatian pengurusan Hyva. Proses pelaporan telah disediakan, yang boleh membantu anda membangkitkan kebimbangan anda.*

*Tatakelakuan kami ialah refleksi siapa kami dan cara kami bekerja. Oleh itu saya bergantung pada anda semua untuk menghayati kandungannya dengan sepenuhnya. Dalam berbuat demikian, kami boleh memastikan bahawa kami akan terus membina syarikat yang kami semua boleh banggakan.*

*Jika anda mempunyai sebarang pertanyaan atau kebimbangan berkaitan pematuhan dengan Tatakelakuan, sila hubungi Pegawai Pematuhan Global kami.*

**Alex Tan**  
Ketua Pegawai Eksekutif

### NILAI-NILAI KORPORAT

Hyva ialah sebuah pertubuhan yang bercita-cita tinggi dan dinamik. Untuk memelihara watak kami apabila kai terus berkembang dan membangun, cara kami melakukan perniagaan kekal berpaut pada tujuh Nilai Korporat.

Nilai-Nilai Korporat ini berfungsi sebagai rangka kerja untuk membimbing tindakan dan keputusan harian pekerja Hyva. Ia menetapkan piawaian yang semua pekerja Hyva mesti berusaha memenuhinya dalam tindakan individu dan bersama mereka.

#### 1. Semangat

Kami komited, berdedikasi, bersemangat dan berbangga serta mempunyai tenaga untuk mengekalkan Hyva sebagai No. 1 dan membawa perubahan positif kepada semua orang yang bekerja dengan kami, sama ada pekerja atau rakan niaga kami.

#### 2. Kepercayaan & Hormat

Kami menghargai dan menghormati pekerja kami sepenuhnya dan mempunyai keyakinan dan kepercayaan dalam keupayaan mereka untuk mencipta kejayaan, dan kami komited sepenuhnya untuk membina perhubungan berkualiti yang berpanjangan dalam semua urusan perniagaan kami dengan semua orang di seluruh dunia.

#### 3. Kecemerlangan Pelanggan

Kami berdedikasi untuk diiktiraf sebagai pilihan pertama oleh pekerja kami dan rakan niaga kami serta menambah nilai kepada perniagaan pelanggan kami dalam banyak cara yang berbeza, di samping sentiasa bersedia untuk memberikan yang terbaik dan melayan pelanggan kami bak Raja.

#### 4. Integriti

Kami adalah sebenar, konsisten, telus dan adil dalam apa jua yang kami lakukan.

#### 5. Pemerksaan

Kami menggalakkan, membangunkan dan menyokong pekerja kami untuk mengambil inisiatif dan bertanggungjawab terhadap apa sahaja yang mereka lakukan.

#### 6. Inovatif & Semangat Keusahawanan

Kami mencipta, mengekal dan meningkatkan pembeza utama kami melalui kepakaran, pengalaman dan komitmen untuk menjadi yang terbaik dalam kelas, melalui penerapan semangat keusahawanan kami.

#### 7. Tanggungjawab Sosial

Kami komited terhadap pengilangan yang bertanggungjawab, prihatin terhadap pekerja kami dan melangkauinya, tingkah laku bertanggungjawab ke arah komuniti di tempat kami beroperasi dan juga di tempat produk kami digunakan.

### KESIHATAN & KESELAMATAN

Salah satu tanggungjawab utama kami adalah untuk melindungi kesihatan dan keselamatan orang yang datang untuk bekerja di atau mengunjungi lokasi kami. Operasi kami mempunyai objektif yang sangat mencabar iaitu sifar kematian dan sifar kemalangan.

Polisi Kesihatan dan Keselamatan kami, yang terpakai kepada semua syarikat, adalah untuk:

- Mematuhi, sekurang-kurangnya, dengan semua undang-undang berkenaan dan sentiasa meningkatkan pengawasan kesihatan dan keselamatan kami ke arah amalan terbaik industri.
- Memastikan bahawa pekerja dan kontraktor kami menghormati garis panduan Kesihatan dan Keselamatan Hyva.
- Memastikan bahawa Hyva menyediakan tempat kerja sihat dan selamat untuk semua pekerja dan kontraktor kami, dan mengambil perhatian sewajarnya terhadap pelanggan dan pengunjung di lokasi kami.
- Mengkehendaki pekerja dan kontraktor kami bekerja dalam keadaan selamat seperti yang dimandatkan oleh undang-undang dan amalan terbaik industri.
- Tidak bertolak ansur dengan penggunaan dadah atau alkohol di tempat kerja atau dalam cara yang menjejaskan kerja anda.

Walaupun pengurusan kesihatan dan keselamatan merupakan keutamaan pengurusan harian, setiap individu yang menjalankan tugas prihatin terhadap tindakan mereka sendiri apabila mereka berinteraksi di tempat kerja mereka dengan individu lain. Pekerja dikehendaki membangkitkan sebarang kebimbangan mereka berkaitan amalan kesihatan dan keselamatan sebagai perkara penting dengan orang atasan mereka, atau jika perlu rujuk bahagian Tatakelakuan ini yang bertajuk "Melaporkan Perkara Kebimbangan".

### KESELAMATAN PRODUK

Keselamatan produk ialah bahagian penting bagi reka bentuk, pengeluaran dan pengedaran semua produk Hyva. Produk yang dikilangkan dan/atau dibekalkan oleh Hyva hendaklah memenuhi jangkaan munasabah pelanggan dan pengguna akhir dari segi keselamatan produk, serta mematuhi undang-undang berkenaan, piawaian keselamatan, polisi industri atau perjanjian sukarela.

Sekiranya terdapat kebimbangan keselamatan produk, Hyva hendaklah mengambil tindakan segera dan wajar. Setiap syarikat Hyva diharapkan untuk memaklumkan Jawatankuasa Keselamatan Produk sebagai perkara penting bila-bila mana terdapat sebab untuk dipercayai bahawa terdapat kebimbangan keselamatan produk berkaitan mana-mana produk yang dijual oleh Hyva. "Kebimbangan keselamatan produk" termasuk:

- Semua insiden yang melibatkan kecederaan diri atau kerosakan harta benda utama.
- Sebarang penemuan kebimbangan keselamatan berkemungkinan, yang masih belum disebabkan, tetapi secara munasabah boleh membawa kepada kecederaan diri atau kerosakan harta utama.
- Pertimbangan atau penilaian panggilan balik, kerja semula atau ubah suai.
- Sebarang isu penting lain yang berkaitan keselamatan produk.

Jawatankuasa Keselamatan Produk akan memulakan siasatan, boleh meminta maklumat lanjut dan maklum balas, serta melakukan analisis risiko dan tindakan perlu lain. Ia tidak akan menyimpulkan pengendalian kebimbangan keselamatan produknya sehingga semua tindakan wajar telah dilakukan. Tiada panggilan balik, kerja semula atau ubah suai harus dijalankan tanpa terlebih dahulu memaklumkan Jawatankuasa Keselamatan Produk, yang akan mengeluarkan saranan berkaitan prosedur dan pemberitahuan.

### ALAM SEKITAR

Kami menimbangkan tanggungjawab alam sekitar sebagai benar-benar penting kepada operasi yang kami jalankan. Atas sebab ini, polisi kami yang terpakai merentasi semua syarikat kami adalah untuk:

- Mematuhi, sekurang-kurangnya, semua undang-undang alam sekitar yang berkenaan dan sentiasa meningkatkan pengawasan alam sekitar kami ke arah amalan terbaik industri.
- Memastikan bahawa pekerja dan kontraktor kami menghormati tanggungjawab alam sekitar mereka.
- Mengoptimumkan penggunaan tenaga dan sumber kami melalui keuntungan kecekapan dan kitar semula.
- Menggalakkan inovasi produk yang didorong oleh alam sekitar dan peluang perniagaan baharu.
- Menjadi warga yang baik di banyak komuniti di tempat kami beroperasi.

### GANGGUAN, DISKRIMINASI DAN BULI

Hyva berdedikasi dalam menyediakan tempat kerja bebas gangguan dan inklusif untuk semua orang tanpa mengira jantina, identiti dan ekspresi jantina, orientasi seksual, ketidakupayaan, penampilan fizikal, saiz badan, kumpulan etnik, kewarganegaraan, bangsa, umur atau agama. Hyva melarang diskriminasi, gangguan dan buli dalam sebarang bentuk – lisan, fizikal atau visual.

Jika anda percaya bahawa anda telah dibuli, didiskriminasi atau diganggu oleh sesiapa sahaja di Hyva atau di salah satu rakan niaga kami, kami menggalakkan anda untuk segera melaporkannya kepada pengurus anda, Sumber Manusia atau Pegawai Pematuhan Global. Begitu juga, pengurus yang mengetahui sebarang insiden sedemikian harus melaporkannya dengan segera. Semua laporan akan disiasat dengan segera dan tindakan yang sesuai akan diambil apabila perlu.

### KERAHSIAAN

Kerahsiaan ialah kunci kepada perniagaan kami. Sebarang pendedahan maklumat komersil sulit (bukan awam) kami mungkin berguna kepada pesaing kami dan mempunyai kesan serius ke atas prospek kumpulan Hyva, serta mempunyai perbezaan ketara dengan piawaian integriti tertinggi yang diharapkan daripada pekerja, ejen, peniaga, pembekal dan kontraktor lain kami. Begitu juga, kami sering dipertanggungjawabkan dengan maklumat sulit pihak lain dalam urusan perniagaan atau penyelidikan dan pembangunan.

Maklumat sulit termasuk apa-apa dan semua maklumat teknikal atau perniagaan, pengetahuan, proses pengeluaran, spesifikasi, reka bentuk, ciptaan, penambahbaikan dan apa jua bentuk harta intelek lain dan apa-apa bahan lain, hasil atau analisis yang berkaitan pembangunan produk. Ia boleh didedahkan secara bertulis, bergambar, melalui lawatan tapak atau secara lisan.

Semua pekerja, ejen, peniaga, pembekal dan kontraktor lain harus terikat kepada kewajiban kerahsiaan komprehensif. Jika anda mempunyai sebarang pertanyaan tentang kewajiban ini, sila dapatkan nasihat daripada Pegawai Pematuhan Global. Hyva bersikap sangat serius terhadap sebarang pelanggaran kerahsiaan dan akan menanganinya dengan tegas. Pekerja akan tertakluk kepada tindakan tatatertib, yang boleh termasuk pemecatan.

### PRIVASI DAN KESELAMATAN

Hyva komited untuk memastikan tahap perlindungan data peribadi tertinggi, termasuk pematuhan dengan undang-undang privasi data. Kami mempunyai **RANGKA KERJA PERLINDUNGAN DAN KESELAMATAN PRIVASI DATA PERIBADI** komprehensif, yang boleh didapati di Intranet kami. Prosedur kami dengan ketat mengehadkan capaian kepada dan penggunaan maklumat peribadi pekerja dan orang lain, serta mengkehendaki langkah-langkah diambil bagi mencegah capaian yang tidak dibenarkan kepadanya. Polisi kami menyatakan hak pekerja kami berhubung dengan maklumat peribadi mereka.

### ANTI-RASUAH & SOGOKAN (ABAC)

Kami komited terhadap piawaian amalan perniagaan beretika tertinggi secara umum dan mematuhi undang-undang ABAC secara khusus, di seluruh dunia, menyasarkan piawaian tertinggi yang ditetapkan oleh undang-undang ABAC antarabangsa. Komitmen ini juga terpakai kepada undang-undang berkenaan yang berkaitan dengan penipuan, pengubahan wang haram dan kesalahan kewangan lain.

Hyva tidak bertolak ansur dengan sogokan atau sebarang bentuk rasuah lain. Hyva melarang tawaran atau bayaran rasuah, wang sogokan atau sebarang faedah tidak wajar lain (termasuk melalui penggunaan komisen, rebat atau yuran) kepada pelanggan sebenar atau bakal pelanggan, ejen, peniaga, pembekal, kontraktor dan penjawat awam, pekerja entiti-entiti ini atau mana-mana pihak lain. Begitu juga, pekerja Hyva tidak boleh meminta, mengatur atau menerima rasuah, wang sogokan atau faedah tidak wajar lain daripada mana-mana entiti untuk faedah pekerja tersebut atau keluarga pekerja, sekutu atau kenalan, atau mana-mana individu lain.

Di bawah undang-undang ABAC antarabangsa tertentu, Hyva bukan sahaja bertanggungjawab terhadap tindakannya sendiri, malah tindakan yang dilakukan oleh orang lain bagi pihaknya (termasuk peniagaan dan ejen), walaupun jika Hyva tidak tahu sebenarnya kesalahan tersebut dan walaupun jika pihak ketiga itu sendiri tidak tertakluk kepada undang-undang berkaitan. Inilah sebabnya rakan niaga kami mesti mematuhi polisi kami (atau mereka mempunyai polisi dan prosedur setara sendiri) dan bekerjasama dengan prosedur usaha wajar, penarafan, kontak dan pemantauan kami.

Kami telah meluaskan ke atas bidang penting ini di dalam **POLISI ANTI-RASUAH & SOGOKAN** kami. Ia menyediakan garis panduan yang menerangkan, dalam terma ringkas, konsep dan tingkah laku yang kami jangkakan daripada anda dalam mematuhi polisi, contoh-contoh tingkah laku yang dilarang dan menyatakan akibat daripada ketidakpatuhan.

### Hiburan dan hadiah

Hyva memahami nilai menyediakan atau menerima hiburan dan hadiah bagi membantu membina dan mengukuhkan hubungan perniagaan atau mematuhi adat perniagaan. Perhatian hendaklah diambil oleh semua pekerja bagi mengelakkan konflik kepentingan dan rasuah sebenar atau yang ditanggap. **POLISI ANTI-RASUAH & SOGOKAN** dan **POLISI PERJALANAN, HIBURAN & HADIAH** kami diluaskan ke atas bidang penting ini dan menyediakan kriteria umum yang mesti dipenuhi sebelum penyediaan atau penerimaan hiburan, hadiah, perjalanan dan penginapan dianggap boleh diterima.

### Sumbangan politik dan amal

Hyva tidak membuat sebarang sumbangan politik atau amal melainkan ia mematuhi **POLISI ANTI-RASUAH & SOGOKAN** kami dan telah diluluskan secara bertulis di bawah **PEMBERIAN KUASA** kami. Perhatian perlu diambil dengan sumbangan-sumbangan, , jika ia mempunyai sebarang hubungan dengan mendapatkan perniagaan atau mempengaruhi keputusan, ia boleh dianggap sebagai rasuah.

### KONFLIK KEPENTINGAN (KESETIAAN BERSAING)

Konflik kepentingan timbul apabila kesetiaan bersaing pekerja boleh menyebabkan pekerja mencari faedah peribadi untuk mereka, keluarga atau rakan mereka yang menjejaskan Hyva atau pelanggan kami. Semua pekerja harus mengelakkan konflik kepentingan dan keadaan yang boleh dianggap sebagai konflik. Perkara ini boleh dilakukan dengan pekerja bertanya kepada diri mereka sendiri sama ada tindakan yang dipertimbangkan oleh mereka akan menyebabkan insentif untuk pekerja tersebut akan memanfaatkan diri mereka sendiri, keluarga atau rakan

(atau perniagaan mereka) yang menjejaskan Hyva. Jika jawapannya “ya”, tindakan tersebut berkemungkinan mewujudkan situasi konflik kepentingan dan harus dielakkan.

Berikut adalah keadaan di mana konflik kepentingan sering timbul:

- **Pelaburan peribadi:** Apabila pekerja mempunyai kepentingan kewangan (termasuk pemegangan saham) dalam mana-mana pelanggan, peniaga, pengedar, ejen, pembekal atau pesaing Hyva.
- **Penglibatan komersil di luar:** Apabila pekerja terlibat, dalam kapasiti pengarah, pengurusan, khidmat nasihat atau pekerjaan, dengan pelanggan, peniaga, pengedar, ejen, pembekal atau pesaing Hyva.
- **Ejen pihak ketiga:** Apabila pekerja bertindak sebagai ejen pihak ketiga di dalam transaksi yang melibatkan Hyva.
- **Keputusan dalam harta:** Apabila pekerja memiliki kepentingan secara langsung atau tidak langsung dalam hartanah, pegangan pajak, harta intelek, atau hak lain di mana Hyva mempunyai kepentingan.
- **Keputusan perniagaan lain:** Apabila pekerja mempunyai kepentingan kewangan (termasuk pemegangan saham) atau terlibat, dalam kapasiti pengarah, pengurusan, khidmat nasihat atau pekerjaan, dengan perniagaan lain semasa waktu kerja atau yang sebaliknya mengganggu perhatian pekerja daripada usaha mereka untuk Hyva.
- **Menerima hiburan, hadiah, perjalanan atau penginapan** berhubung dengan aktiviti-aktiviti Hyva.

Sila ambil perhatian bahawa konflik kepentingan dianggap wujud sekiranya ahli keluarga atau rakan pekerja mempunyai kepentingan seperti yang diterangkan di atas (ini termasuk suami/isteri/pasangan, ibu bapa, anak, datuk nenek, cucu, saudara kandung, anak saudara perempuan, anak saudara lelaki, sepupu, ibu bapa mertua, datuk nenek mertua, abang ipar, kakak ipar, adik ipar dan adik beradik tiri-saudara pekerja).

Tertakluk kepada had yang dikenakan oleh garis panduan ini, dan juga oleh mana-mana kontrak pekerjaan berasingan, pekerja bebas melibatkan diri dalam kegiatan di luar yang tidak mengganggu prestasi kerja mereka atau sebaliknya bercanggah dengan kepentingan Hyva. Penglibatan dalam pertubuhan “bukan bermotifkan keuntungan” atau badan amal di luar waktu pejabat tidak dianggap sebagai konflik kepentingan.

Perhubungan yang meningkatkan konflik kepentingan sebenar atau yang ditanggap, misalnya yang dinyatakan di atas, adalah dibenarkan hanya apabila ia telah didedahkan dengan jelas dan diluluskan secara bertulis oleh Pegawai Pematuhan Global. Mana-mana pekerja yang telah berada dalam perniagaan atau situasi lain yang boleh mewujudkan konflik kepentingan, atau penampilan konflik kepentingan, hendaklah dikaji semula situasi tersebut dengan Pegawai Pematuhan Global.

Kewujudan konflik kepentingan sebenar atau yang ditanggap hendaklah didedahkan oleh pekerja baharu dan pekerja sedia ada hendaklah memaklumkan pekerja mereka dengan segera tentang sebarang konflik kepentingan yang timbul.

### MELAPORKAN KEBIMBANGAN

Semua pekerja Hyva mempunyai tanggungjawab bersama untuk memastikan bahawa kumpulan Hyva mematuhi Tatakelakuan serta aturan dan peraturan berkaitan dengannya, dan memastikan bahawa reputasi baik Hyva tidak terjejas oleh tindakan mana-mana individu atau perniagaan.

# TATAKELAKUAN

## Siapa kami dan cara kami bekerja

Kami menggalakkan pekerja dan pihak ketiga untuk melaporkan sebarang salah laku sebenar atau berkemungkinan yang mereka ketahui, dan akan memastikan bahawa semua laporan akan segera disiasat dan tindakan yang sesuai diambil bila perlu.

Pekerja dan rakan niaga boleh melaporkan kebimbangan mereka dengan menghubungi pengurus mereka, atau Pegawai Pematuhan Global, sepertimana dianggap wajar. Sebagai pilihan, laporan boleh dibuat atau soalan ditanya dengan e-mel menggunakan [whistleblow@hyva.com](mailto:whistleblow@hyva.com) (diakses oleh Pegawai Pematuhan Global) atau dengan menghubungi Hotline Pemberian Maklumat Hyva. Laporan secara khusus berkaitan rasuah juga boleh dilaporkan dengan e-mel menggunakan [abac@hyva.com](mailto:abac@hyva.com). Prosedur ini diluaskan di dalam polisi kami **PEMBERIAN MAKLUMAT: MELAPORKAN PERKARA KEBIMBANGAN**.

Laporan boleh dibuat dengan tidak mendedahkan nama, namun begitu pada umumnya adalah lebih mudah untuk menyiasat dan menyelesaikan masalah sekiranya pelapor memperkenalkan dirinya.

Hyva akan menyokong sesiapa sahaja yang membangkitkan kebimbangan tulen yang berniat baik, walaupun laporan itu didapati tersilap. Hyva akan melindungi pekerja daripada tindakan balas atau tindakan buruk lain yang timbul daripada tindakan mereka melaporkan sebarang salah laku. Pekerja tidak akan sekali-kali dikecam kerana bertanyakan soalan untuk mendapatkan penjelasan, atau membuat laporan yang berniat baik, walaupun jika mereka tidak pasti sama ada aktiviti tersebut mewajarkannya.

### HUBUNGAN UTAMA

**Marcus Woodger**

Pegawai Pematuhan Global/ Ketua Penasihat Undang-Undang

### KEMAS KINI DAN POLISI BERKAITAN

Tatakelakuan ini ialah dokumen aktif dan oleh itu ia akan dikemas kini apabila diperlukan. Anda akan sentiasa dimaklumkan apabila kemas kini dilakukan. Sila rujuk juga polisi lain yang boleh didapati di Intranet kami, yang juga harus dibaca dengan teliti.