

VOORWOORD DOOR DE CEO

Het verheugt me om u de Gedragscode van Hyva te kunnen presenteren. Hierin zijn de beginselen en normen beschreven die een leidraad zijn voor de manier waarop we zakendoen – op ethische wijze, integer en met wederzijds respect en volgens de wetten en voorschriften waaraan we ons moeten houden. De Gedragscode geeft een duidelijk overzicht van de verplichtingen voor iedereen die betrokken is bij Hyva, en moet begrijpen.

Als belanghebbende in ons bedrijf hebt u een persoonlijke verantwoordelijkheid om op de hoogte te zijn van de Gedragscode en om u eraan te houden. Lees dit beleid aandachtig door. Denk eraan dat overtreding een ernstige disciplinaire aangelegenheid is en zowel voor u als Hyva juridische gevolgen kan hebben.

Hoewel de Gedragscode specifiek is opgesteld voor medewerkers en functionarissen van Hyva, verwachten we dat onze zakelijke partners, adviseurs en anderen die tijdelijk werkzaamheden of diensten voor Hyva uitvoeren, zich in verband met hun werkzaamheden voor ons ook aan de Gedragscode houden. Wanneer dat niet het geval is, zou dit kunnen betekenen dat hun relatie met Hyva wordt beëindigd.

Elke activiteit die in strijd is met de Gedragscode of met de wet dient u te melden aan het management van Hyva. Er bestaat een meldprocedure, die u kunt volgen om uw bezorgdheid te melden.

Onze Gedragscode reflecteert wie we zijn en hoe we werken. Daarom vertrouw ik erop dat ieder van u de inhoud ervan volledig onderschrijft. Op die manier kunnen we verzekeren dat we blijven bouwen aan een bedrijf waar we allemaal trots op kunnen zijn.

Mocht u vragen hebben of wilt u uw bezorgdheid uiten over naleving van de Gedragscode, neemt u dan contact op met onze Global Compliance Officer.

Alex Tan
Chief Executive Officer

BEDRIJFSWAARDEN

Hyva is een ambitieuze en dynamische organisatie. Bij onze groei en ontwikkeling willen we ons karakter behouden en daarom blijft de manier waarop we zakendoen verankerd in onze zeven Bedrijfswaarden.

Deze Bedrijfswaarden dienen als kader voor het sturen van de dagelijkse handelingen en beslissingen van Hyva-medewerkers. Ze bepalen de normen waaraan alle Hyva-medewerkers moeten willen voldoen bij hun individueel en gezamenlijk handelen.

1. Passie

We zijn betrokken, toegewijd, enthousiast en trots en hebben de energie om Hyva aan de top te houden en een positief verschil te maken voor iedereen waarmee we werken, of dat nu werknemers of onze zakelijke partners zijn.

2. Vertrouwen en respect

We waarderen en respecteren onze mensen en hebben vertrouwen in hun capaciteiten om succesvol te zijn, en we zetten ons met hart en ziel in om duurzame relaties met mensen op te bouwen bij al onze zakelijke transacties overal ter wereld.

3. Klantgerichtheid

We streven ernaar om voor onze medewerkers en onze zakelijke partners eerste keus te zijn en op veel verschillende manieren waarde toe te voegen aan de activiteiten van onze klanten; daarbij zijn we altijd bereid ons extra in te spannen en onze klant als een koning te behandelen.

4. Integriteit

We zijn oprecht, consistent, transparant en eerlijk in alles wat we doen.

5. Empowerment

We stimuleren, ontwikkelen en ondersteunen onze mensen om initiatief te nemen en verantwoording te nemen voor alles wat ze doen.

6. Innovatievermogen en ondernemersgeest

We creëren, behouden en versterken onze onderscheidende kenmerken door onze expertise, ervaring en streven om aan de top te staan en daarbij onze ondernemersgeest optimaal te benutten.

7. Maatschappelijke verantwoordelijkheid

We streven naar een verantwoord productieproces, zorg voor onze medewerkers en verder naar verantwoord gedrag, zowel binnen de gemeenschappen waarin we actief zijn als die waarin onze producten worden gebruikt.

GEZONDHEID EN VEILIGHEID

Een van onze eerste verantwoordelijkheden is het beschermen van de gezondheid en veiligheid van mensen die bij ons werken of die onze vestigingen bezoeken. Onze bedrijven hebben uitdagende doelen gesteld: nul dodelijke ongelukken en nul ongevallen.

Ons beleid ten aanzien van gezondheid en veiligheid, dat voor al onze bedrijven geldt, houdt in dat wij:

- minimaal voldoen aan alle toepasselijke wetgeving en onze zorg voor gezondheid en veiligheid voortdurend verbeteren door toepassing van 'best practices' in de branche.
- ervoor zorgen dat onze medewerkers en externe contractanten zich houden aan de richtlijnen van Hyva ten aanzien van gezondheid en veiligheid.
- ervoor zorgen dat Hyva een gezonde en veilige werkomgeving biedt voor al onze medewerkers en contractanten en naar behoren zorgdraagt voor klanten en bezoekers van onze vestigingen.
- van onze medewerkers en contractanten verlangen dat ze op een veilige manier werken, zoals verplicht wordt gesteld door de wet en de 'best practice' binnen de branche.
- het gebruik van verdovende middelen of alcohol op de werkplek of op een manier die uw werk beïnvloedt niet tolereren.

Het zorgdragen voor de gezondheid en veiligheid is weliswaar een dagelijkse prioriteit voor het lijnmanagement, maar iedereen is verantwoordelijk voor zijn/haar eigen handelingen aangezien wij op onze werkplek te maken hebben met anderen. Van medewerkers wordt verwacht dat deze elke klacht met betrekking tot hun gezondheid en veiligheid per omgaande melden bij hun leidinggevende, of zo nodig het deel "Probleem melden" van deze Gedragscode raadplegen.

PRODUCTVEILIGHEID

Productveiligheid vormt een kritisch onderdeel van het ontwerp, de productie en distributie van alle Hyva-producten. Producten die door Hyva zijn geproduceerd en/of geleverd, moeten ten aanzien van productveiligheid voldoen aan de redelijke verwachtingen van klanten en eindgebruikers en moeten voldoen aan de toepasselijke wetten, veiligheidsnormen, beleid in de branche of vrijwillige overeenkomsten.

In het geval er een klacht is over de productveiligheid, moet Hyva onmiddellijk gepaste actie ondernemen. Van elk Hyva-bedrijf wordt verwacht dat het per omgaande het Product Safety Committee informeert wanneer er reden is om aan te nemen dat er een probleem is met de veiligheid van een product dat door Hyva wordt verkocht. Als een probleem met de veiligheid van een product geldt onder andere:

- Alle incidenten waarbij persoonlijk letsel of aanzienlijke materiële schade ontstaat.
- Het vaststellen van een mogelijk probleem met de veiligheid, dat nog niet tot persoonlijk letsel of aanzienlijke materiële schade heeft geleid, maar dat redelijkerwijs wel zou kunnen doen.
- Het overwegen of evalueren van een terugroepactie, herbewerking of aanpassing achteraf.
- Enig ander ernstig probleem dat te maken heeft met de productveiligheid.

Het Product Safety Committee stelt een onderzoek in, kan om aanvullende informatie en feedback vragen, voert risicoanalyses uit en onderneemt andere noodzakelijke actie. De afhandeling van het probleem met de productveiligheid wordt pas afgerond wanneer alle noodzakelijke actie is ondernomen. Er mag geen terugroepactie, herbewerking of aanpassing achteraf plaatsvinden zonder dat het Product Safety Committee eerst is geïnformeerd; het Product Safety Committee zal aanbevelingen doen ten aanzien van de procedure en kennisgevingen.

HET MILIEU

Wij beschouwen onze verantwoordelijkheden voor het milieu als cruciaal bij al onze activiteiten. Dit is dan ook de reden dat ons beleid, dat voor al onze bedrijven geldt, inhoudt dat we:

- minimaal voldoen aan alle van toepassing zijnde milieuwetgeving en onze zorg voor het milieu voortdurend verbeteren in de richting van 'best practices' in de branche.
- ervoor zorgen dat onze medewerkers en contractanten zich bewust zijn van hun verantwoordelijkheden op het gebied van milieu.
- optimaal gebruikmaken van energie en alle andere bronnen door efficiënter te werken en te recyclen.
- door het milieu ingegeven productinnovatie en nieuwe zakelijke activiteiten te ontplooiën.
- goede burgers zijn in de vele gemeenschappen waarin we actief zijn.

INTIMIDATIE, DISCRIMINATIE EN PESTERIJ

Hyva maakt zich sterk om iedereen een inclusieve werkplek vrij van intimidatie te bieden, ongeacht zijn/haar sekse, genderidentiteit en -expressie, seksuele oriëntatie, handicaps, fysiek voorkomen, lichaamsomvang, etniciteit, nationaliteit, ras, leeftijd of religie. Hyva verbiedt discriminatie, intimidatie en pestering van welke aard dan ook – verbaal, fysiek of visueel.

Als u van mening bent dat u bent geïntimideerd, gediscrimineerd of gepest door iemand bij Hyva of bij een van onze zakenpartners, stimuleren we u om dit direct te melden aan uw manager, Human Resources of de Global Compliance Officer. Zo ook moeten managers die horen dat een dergelijk incident heeft plaatsgevonden, dit onmiddellijk melden. Alle meldingen worden direct onderzocht en waar nodig worden passende maatregelen worden genomen.

VERTROUWELIJKHEID

Vertrouwelijkheid is cruciaal voor ons bedrijf. Ongeoorloofde bekendmaking van onze vertrouwelijke (niet openbare) commerciële informatie kan onze concurrenten van pas komen en heeft ingrijpende gevolgen voor de vooruitzichten van de Hyva Group en staat in direct contrast met de hoogste normen van integriteit die van onze medewerkers, agenten, dealers, leveranciers en andere contractanten worden verwacht. Evenzo wordt ons in het kader van zaken of onderzoek en ontwikkeling vaak de vertrouwelijke informatie van anderen toevertrouwd.

Vertrouwelijke informatie omvat alle technische of zakelijke informatie, knowhow, productieprocessen, specificaties, ontwerpen, uitvindingen, verbeteringen en alle andere intellectuele eigendom van welke aard dan ook en alle andere materialen, resultaten of analyses die aan productontwikkeling zijn gerelateerd. Deze kan schriftelijk, door afbeeldingen, bezoeken aan vestigingen of mondeling bekend worden.

Alle medewerkers, agenten, dealers, leveranciers en andere contractanten dienen zich te houden aan uitgebreide geheimhoudingsverplichtingen. Indien u vragen hebt over deze verplichtingen, vraagt u dan advies aan de Global Compliance Officer. Hyva neemt schending van de geheimhoudingsplicht uiterst serieus en zal in voorkomend geval doortastend optreden. Tegen medewerkers zullen disciplinaire maatregelen worden genomen, met inbegrip van mogelijk ontslag.

PRIVACY EN BEVEILIGING

Hyva streeft ernaar om persoonsgegevens optimaal te beveiligen en zich te houden aan wetgeving inzake de bescherming van persoonsgegevens. We beschikken over een uitgebreid **KADER VOOR BESCHERMING EN BEVEILIGING VAN PERSOONSgegevens**, dat beschikbaar is op ons Intranet. Op basis van onze procedures is toegang tot en gebruik van de persoonsgegevens van medewerkers en anderen strikt beperkt en zijn er maatregelen getroffen om ongeoorloofde toegang te voorkomen. De rechten van onze medewerkers ten aanzien van hun persoonsgegevens zijn uiteengezet in ons beleid.

ANTI-OMKOPING EN ANTI-CORRUPTIE

Wij streven in het algemeen naar de hoogste normen van ethisch handelen en in het bijzonder naar het voldoen aan alle toepasselijke wetten inzake anti-omkoping en anti-corruptie, wereldwijd, en willen daarbij aan de hoogste internationale wetgevingsnormen op het gebied van anti-omkoping en anti-corruptie voldoen. Deze verbintenis geldt tevens voor de toepasselijke wetten ten aanzien van fraude, witwassen en andere financiële wandaden.

Hyva tolereert geen omkoping of enige andere vorm van corruptie. Hyva verbiedt het aanbieden of betalen van omkoopsommen, steekpenningen of enige andere ongepaste voordelen (zoals via commissie, terugbetalingen of vergoedingen) aan daadwerkelijke of potentiële klanten, agenten, dealers, leveranciers, contractanten en overheidsfunctionarissen, medewerkers van deze, dan wel enige andere partij. Evenzo mogen medewerkers van Hyva geen omkoopsommen, steekpenningen of andere ongepaste voordelen van een instantie vragen, overeenkomen of aannemen ten gunste van de betreffende medewerker, familieleden van de medewerker, vrienden, kennissen, compagnons of enige andere persoon.

Op basis van bepaalde internationale wetgeving inzake anti-omkoping en anti-corruptie is Hyva niet alleen verantwoordelijk voor zijn eigen handelen, maar ook voor het handelen van anderen namens Hyva (zoals dealers en agenten), zelfs als Hyva feitelijk niet op de hoogte is van de wandaden en zelfs als deze derde zelf niet aan de betreffende wet hoeft te voldoen. Dit is dan ook de reden waarom onze zakelijke partners zich moeten houden aan ons beleid (of aan hun eigen gelijkwaardige beleid en procedures) en onze procedures voor due diligence, rating, aanbesteding en toezicht.

We hebben dit belangrijke gebied in detail beschreven in ons **BELEID TEGEN OMKOPING EN CORRUPTIE**. Het biedt richtlijnen die in eenvoudige bewoordingen de concepten en het gedrag uitleggen dat we van u verwachten ten aanzien van het naleven van het beleid, voorbeelden van verboden gedrag en het beschrijft de gevolgen van niet-naleving.

Amusement en geschenken

Hyva ziet de waarde in van het aanbieden of aannemen van amusement en geschenken om zakelijke relaties op te bouwen en te versterken of om zakelijke gewoonten te eerbiedigen. Alle medewerkers dienen ervoor te zorgen dat er geen sprake is van belangenverstrengeling en daadwerkelijke of vermeende omkoping. Ons **BELEID TEGEN OMKOPING EN CORRUPTIE** en ons **BELEID INZAKE REIZEN, AMUSEMENT EN GESCHENKEN** bevatten informatie over dit belangrijke gebied evenals criteria waaraan moet worden voldaan voordat het aanbieden of aannemen van amusement, geschenken, reizen en verblijven als acceptabel wordt gezien.

Politieke bijdragen en charitatieve donaties

Hyva doet geen politieke bijdragen. Charitatieve donaties zijn toegestaan alleen als dit in overeenstemming is met ons **BELEID TEGEN OMKOPING EN CORRUPTIE** en schriftelijk is goedgekeurd conform onze **DELEGATIE VAN BEVOEGDHEID**. Het doen van donaties dient zorgvuldig te worden afgewogen. Indien ze enig verband met het verkrijgen van opdrachten of het beïnvloeden van een besluit houden, ze kunnen worden gezien als omkoping.

BELANGENVERSTRENGELING (STRIJDIGE LOYALITEITEN)

Er is sprake van belangenverstremgeling wanneer strijdige loyaliteiten van een medewerker ertoe leiden dat die medewerker ten koste van Hyva of onze klanten persoonlijk voordeel voor zichzelf, zijn familie of vrienden wil behalen. Alle medewerkers dienen belangenverstremgeling en situaties die kunnen worden gezien als een belangenconflict te vermijden. Dit is mogelijk wanneer medewerkers zichzelf afvragen of de door hen beoogde actie een prikkel is voor die medewerker om voor zichzelf, zijn familie of vrienden (of hun bedrijven) ten koste van Hyva voordeel te behalen. Als het antwoord "ja" is, zal de actie waarschijnlijk tot belangenverstremgeling leiden, en moet deze worden vermeden.

In de volgende situaties doet zich vaak belangenverstremgeling voor:

- **Persoonlijke investering:** Wanneer een medewerker een financieel belang (waaronder een deelneming) heeft in een klant, dealer, distributeur, agent, leverancier of concurrent van Hyva.
- **Externe commerciële betrokkenheid:** Wanneer een medewerker in de hoedanigheid van directeur, manager, adviseur of medewerker betrokken is bij een klant, dealer, distributeur, agent, leverancier of concurrent van Hyva.
- **Agenten van een derde:** Wanneer een medewerker fungeert als agent van een derde bij transacties waarbij Hyva betrokken is.
- **Belang in eigendom:** Wanneer een medewerker direct of indirect een belang bezit in onroerend goed, erfpacht, intellectuele eigendom, of andere rechten waarin Hyva een belang heeft.
- **Andere zakelijke belangen:** Wanneer een medewerker een financieel belang (waaronder een deelneming) heeft of in de hoedanigheid van directeur, manager, adviseur of medewerker tijdens werktijd betrokken is bij een ander bedrijf of waardoor de medewerker anderszins is afgeleid van zijn werkzaamheden voor Hyva.
- **Het aannemen van amusement, geschenken, reizen of verblijven** in verband met de activiteiten van Hyva.

Merk op dat belangenverstremgeling wordt beschouwd te bestaan als een familielid of vriend van een medewerker een belang heeft zoals hierboven beschreven (hiertoe behoren de echtgenoot/echtgenote/partner van een medewerker, ouder, kind, grootouder, kleinkind, broer, zus, nicht, neef, schoonouder, schoongrootouder, zwager schoonzus en stieffamilie).

Onder voorbehoud van de beperkingen gesteld door deze richtlijnen, en door een eventuele individuele arbeidsovereenkomst, staat het medewerkers vrij om zich bezig te houden met externe activiteiten die niet botsen met de uitoefening van hun werkzaamheden of anderszins strijdig zijn met de belangen van Hyva. Betrokkenheid bij non-profitorganisaties of liefdadigheidsinstellingen buiten werktijd wordt niet gezien als belangenverstremgeling.

Relaties die aanleiding geven tot daadwerkelijke of vermeende belangenverstremgeling, zoals bovengenoemde relaties, zijn alleen toegestaan wanneer ze uitdrukkelijk bekend zijn gemaakt en schriftelijk door de Global Compliance Officer zijn goedgekeurd. Elke medewerker die al betrokken is bij een bedrijf of andere situatie waarbij mogelijk sprake is van belangenverstremgeling of vermeende belangenverstremgeling, moet de situatie samen met de Global Compliance Officer evalueren.

Nieuwe medewerkers moeten het bestaan van daadwerkelijke of vermeende belangenverstremgeling kenbaar maken en bestaande medewerkers moeten hun werkgever onmiddellijk op de hoogte stellen indien een nieuwe belangenverstremgeling ontstaat.

EEN PROBLEEM MELDEN

Alle medewerkers van Hyva zijn er gezamenlijk voor verantwoordelijk om te verzekeren dat de Hyva Group deze gedragscode en de relevante regels en voorschriften naleeft, en dat de goede naam van Hyva niet op het spel wordt gezet door het handelen van een persoon of bedrijf.

We stimuleren medewerkers en derden melding te maken van daadwerkelijk of potentieel wangedrag waarvan ze zich bewust worden en verzekeren dat alle meldingen worden onderzocht en waar nodig passende maatregelen worden genomen.

Medewerkers en zakelijke partners kunnen hun bezorgdheid melden door contact op te nemen met hun manager, of in voorkomend geval met de Global Compliance Officer. Ook kan een melding worden gedaan of een vraag gesteld door een e-mail te sturen naar whistleblow@hyva.com (toegankelijk voor de Global Compliance Officer) of door te bellen met de "Whistleblow Hotline" van Hyva. Meldingen specifiek over corruptie kunnen ook per e-mail worden gedaan aan abac@hyva.com. Deze procedure is in detail beschreven in ons beleid inzake **KLOKKENLUIDEN: PROBLEEM MELDEN**.

Meldingen kunnen anoniem worden gedaan. Het is over het algemeen echter gemakkelijker onderzoek te doen en problemen op te lossen als degene die de melding doet zichzelf bekend maakt.

Hyva ondersteunt iedereen die te goeder trouw problemen meldt, zelfs als de bezorgdheid onterecht blijkt te zijn. Hyva zal medewerkers beschermen tegen vergelding of andere nadelige gevolgen als gevolg van het melden van wangedrag. Geen enkele medewerker wordt ooit bekritiseerd vanwege een vraag om opheldering, of vanwege een melding die te goeder trouw wordt gedaan, zelfs als de medewerker niet zeker is of het handelen in de omstandigheden is toegestaan.

BELANGRIJKE CONTACTPERSOON

Marcus Woodger (Global Compliance Officer / General Counsel)

UPDATES EN GERELATEERD BELEID

Deze Gedragscode is een levend document en wordt derhalve bijgewerkt als en wanneer dat nodig is. Als deze wordt aangepast, wordt u hiervan altijd in kennis gesteld. Zie ook ons andere beleid dat op ons Intranet beschikbaar is; ook dit dient u aandachtig te lezen.