

### PREFÁCIO PELO CEO

*Tenho o prazer de apresentar o Código de Conduta da Hyva. Este define os princípios e os padrões que guiam a forma através da qual pretendemos realizar os nossos negócios – com ética, integridade e respeito mútuo e em conformidade com as leis e regulamentos que se aplicam a nós. Este proporciona-lhe uma visão geral clara das obrigações que todos os envolvidos com a Hyva possuem e devem compreender.*

*Como parte interessada no nosso negócio, possui responsabilidade pessoal de ter conhecimento do Código de Conduta e agir em conformidade com o mesmo. Leia cuidadosamente esta política. Deve recordar que a violação deste é um assunto disciplinar muito grave e que pode ter repercussões legais tanto para si como para a Hyva.*

*Apesar do Código de Conduta ter sido especificamente escrito para os funcionários e diretores da Hyva, esperamos que os nossos parceiros comerciais, consultores e outros aos quais possa ser temporariamente atribuído trabalhos ou serviços para a Hyva sigam este Código relativamente ao trabalho que desempenham para nós. O incumprimento com o nosso Código de Conduta pode resultar na cessação da relação com a Hyva.*

*Deve chamar a atenção da gestão da Hyva para qualquer atividade que se encontre em violação da lei ou do Código de Conduta. Existe um processo de comunicação através do qual pode colocar as suas dúvidas ou preocupações.*

*O nosso Código de Conduta é um reflexo de quem somos e de como trabalhamos. Conto que cada um de vós adote totalmente os conteúdos deste Código. Ao fazê-lo podemos garantir que continuamos a desenvolver uma empresa na qual nos podemos orgulhar.*

*Se tiver quaisquer dúvidas ou preocupações relativamente à conformidade para com o Código de Conduta, contacte o nosso Responsável pela Conformidade Global.*

**Alex Tan**  
Diretor Executivo

### VALORES EMPRESARIAIS

A Hyva é uma organização ambiciosa e dinâmica. Para preservar a nossa essência enquanto continuamos o nosso crescimento e desenvolvimento, a forma como realizamos negócios permanece ancorada aos sete Valores Empresariais.

Estes Valores Empresariais funcionam como uma estrutura para guiar as decisões e ações diárias dos funcionários da Hyva. Eles definem os padrões que os todos os funcionários da Hyva devem enveredar por cumprir nas suas ações individuais e coletivas.

#### 1. Paixão

Somos empenhados, dedicados, entusiásticos, orgulhosos e possuímos a energia necessária para manter a Hyva na 1ª posição e fazemos uma diferença positiva para todos aqueles com quem trabalhamos, sejam eles funcionários ou parceiros comerciais.

#### 2. Confiança e Respeito

Valorizamos e respeitamos plenamente os nossos colaboradores e temos confiança nas capacidades dos mesmos para garantir o sucesso e estamos plenamente comprometidos para com o desenvolvimento de relações duradouras e de qualidade em todos os nossos negócios com pessoas de todo o mundo.

#### 3. Excelência para o Cliente

Estamos comprometidos para com o reconhecimento como primeira escolha dos nossos funcionários e parceiros comerciais e para com a adição de valor aos negócios dos nossos clientes sob diversas formas, estando no entanto sempre preparados para fazer um esforço adicional e a tratar o nosso cliente como um Rei.

#### 4. Integridade

Somos honestos, consistentes, transparentes e justos em tudo o que fazemos.

#### 5. Capacitação

Encorajamos, desenvolvemos e apoiamos os nossos colaboradores a tomarem a iniciativa e a serem responsáveis por tudo o que fazem.

#### 6. Espírito Empreendedor e Inovador

Criamos, sustentamos e aumentamos os nossos diferenciadores-chave através dos nossos conhecimentos, experiência e compromisso para com sermos os melhores na nossa classe, através da apreciação do nosso espírito empresarial.

#### 7. Responsabilidade Social

Estamos comprometidos para com a produção responsável, o cuidado com os nossos funcionários e, para além disto, para com um comportamento responsável tanto nas comunidades nas quais trabalhamos como nas comunidades onde os nossos produtos são utilizados.

### SAÚDE E SEGURANÇA

Uma das nossas responsabilidades chave é proteger a saúde e segurança das pessoas que trabalham ou visitam as nossas instalações. As nossas operações têm um complicado objetivo, zero fatalidades e zero acidentes.

A nossa política de Saúde e Segurança, que se aplica a todas as nossas empresas, consiste em:

- Agir em conformidade com, no mínimo, todas as legislações aplicáveis e melhorar continuamente a nossa administração de saúde e segurança direcionando-a para as melhores práticas da indústria.
- Garantir que os nossos funcionários e contratantes respeitam as diretrizes de Saúde e Segurança da Hyva.
- Certificar que a Hyva proporcionar um local de trabalho seguro e salutar para todos os nossos funcionários e contratantes e toma o devido cuidado dos clientes e visitantes nas nossas localizações.
- Exigir que os nossos funcionários e contratantes trabalhem de uma forma segura conforme exigido pela lei e pelas melhores práticas da indústria.
- Não tolerar a utilização de drogas ou álcool no local de trabalho ou de uma forma que afete o seu trabalho.

Apesar da gestão da saúde e segurança ser uma prioridade diária da gestão de linha, cada pessoa tem o dever de cuidar das suas próprias ações à medida que interagem no local de trabalho com outros indivíduos. Os funcionários devem urgentemente expor quaisquer dúvidas ou preocupações que possuam relativamente às práticas de saúde e segurança junto do seu superior, ou caso necessário, consultar a secção deste Código de Conduta denominada "Comunicar Dúvidas ou Preocupações".

### **SEGURANÇA DE PRODUTO**

A segurança de produto é uma parte crítica do design, fabrico e distribuição de todos os produtos da Hyva. Os produtos fabricados e/ou fornecidos pela Hyva devem cumprir com as expectativas razoáveis dos utilizadores finais e dos clientes em termos de segurança de produto e devem estar conformes com as leis, padrões de segurança, políticas da indústria ou acordos voluntários aplicáveis.

Na eventualidade de surgir alguma complicação relativa a segurança de produto a Hyva deve tomar uma ação rápida e apropriada. É esperado que cada empresa Hyva informe com carácter de urgência o Comité de Segurança de Produto sempre que houver motivo para acreditar que existe uma complicação relativa a segurança de produto de um produto vendido pela Hyva. Uma "complicação relativa à segurança de produto" inclui:

- Todos os incidentes que envolvem ferimentos pessoais ou danos patrimoniais graves.
- Qualquer descoberta de uma potencial complicação relativa a segurança que ainda não provocou, mas pode razoavelmente ser esperado que provoque ferimentos pessoais ou danos patrimoniais graves.
- A consideração ou avaliação de uma recolha, adaptação ou remodelação.
- Qualquer outro problema material relacionado com segurança de produto.

O Comité de Segurança de Produto vai iniciar uma investigação e poderá solicitar mais informações e feedback, vai também realizar análises de risco e outras ações necessárias. O Comité não vai concluir o tratamento da complicação relativa a segurança de produto até todas as ações necessárias terem sido realizadas. Não deve ser realizada nenhuma recolha, adaptação ou remodelação sem informar primeiro o Comité de Segurança de Produto, que vai emitir recomendações relativamente ao procedimento e notificações.

### **O AMBIENTE**

Consideramos as nossas responsabilidades ambientais como absolutamente críticas para as operações que realizamos. Por este motivo a nossa política, que se aplica a todas as nossas empresas, consiste em:

- Agir em conformidade com, no mínimo, todas as legislações ambientais aplicáveis e melhorar continuamente a nossa administração ambiental direcionando-a para as melhores práticas da indústria.
- Garantir que os nossos funcionários e contratantes respeitam as suas responsabilidades ambientais.
- Otimizar a nossa utilização de energia e recursos através da reciclagem e ganho de eficiência.
- Promover novas oportunidades de negócio e inovações de produto orientadas para o ambiente.
- Ser bons cidadãos nas diversas comunidades nas quais operamos.

### **ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E BULLYING**

A Hyva está comprometida para com um local de trabalho inclusivo e livre de assédio para todos, independentemente do género, identidade e expressão de género, orientação sexual, deficiências, aparência física, tamanho corporal, etnia, nacionalidade, raça, idade ou religião. A Hyva proíbe a discriminação, assédio e bullying sob qualquer forma – verbal, física ou visual.

Se considerar que está a sofrer de bullying, a ser discriminado ou assediado por qualquer pessoa na Hyva ou em algum dos nossos parceiros comerciais, encorajamo-lo a comunicar a situação ao seu gestor, aos Recursos Humanos ou ao Responsável pela Conformidade Global. De forma semelhante, os gestores que tomarem conhecimento de qualquer acidente desta índole devem comunicá-lo imediatamente. Todas estas comunicações vão ser prontamente investigadas e, onde necessário, serão tomadas medidas adequadas.

### **CONFIDENCIALIDADE**

A confidencialidade é a chave do nosso negócio. Qualquer divulgação não-autorizada das nossas informações comerciais confidenciais (não-públicas) pode ser útil à nossa concorrência e ter graves efeitos sobre as previsões do grupo Hyva e encontra-se em contraste direto com as mais elevadas normas de integridade que são esperadas dos nossos funcionários, agentes, concessionários, fornecedores e outros contratantes. De modo semelhante, são nos frequentemente confiadas informações confidenciais de outros no decorrer de negócios ou de pesquisa e desenvolvimento.

As informações confidenciais incluem toda e qualquer informação técnica ou comercial, know-how, processos de produção, especificações, designs, invenções, melhorias e qualquer outro tipo de propriedade intelectual e quaisquer outros materiais, resultados ou análises relacionadas com o desenvolvimento de produto. Estas podem ser divulgadas por escrito, pictoricamente, através de visitas a sites ou verbalmente.

Todos os funcionários, agentes, concessionários, fornecedores e outros contratantes devem estar vinculados a abrangentes obrigações de confidencialidade. Se tiver quaisquer questões sobre estas obrigações, procure aconselhamento junto do Responsável pela Conformidade Global. A Hyva leva muito a sério qualquer violação de confidencialidade e vai lidar com as mesmas de forma decisiva. Os funcionários vão ser sujeitos a ações disciplinares, estas podem incluir o despedimento.

### **PRIVACIDADE E SEGURANÇA**

A Hyva está comprometida para com a garantia do mais elevado nível de proteção de dados pessoais, incluindo conformidade com as leis da privacidade de dados. Possuímos uma abrangente **ESTRUTURA DE SEGURANÇA E PROTEÇÃO DA PRIVACIDADE DE DADOS PESSOAIS**, que se encontra disponível na nossa Intranet. Os nossos procedimentos limitam de forma estrita o acesso e utilização das informações pessoais de funcionários e outros e obrigam à tomada de

medidas para impedir o acesso não autorizado às mesmas. As nossas políticas definem os direitos dos nossos funcionários relativamente às suas informações pessoais.

### **ANTI-SUBORNO E CORRUPÇÃO (ABAC)**

Estamos comprometidos para com os mais elevados padrões de práticas comerciais éticas no geral e para com a conformidade com as leis ABAC em particular, numa base global e direcionados às mais elevadas normas definidas pela legislação ABAC internacional. Este compromisso também se aplica às leis aplicáveis relativas a fraude, lavagem de dinheiro e outras infrações financeiras.

A Hyva não tolera o suborno ou qualquer outra forma de corrupção. A Hyva proíbe a oferta ou pagamento de subornos, comissões ilícitas ou outro tipo de benefício impróprio (incluindo através de comissões, descontos ou tarifas) a atuais ou potenciais clientes, agentes, concessionários, fornecedores, contratantes e funcionários do governo, funcionários destas entidades ou de qualquer parte. De modo semelhante, os funcionários da Hyva não devem exigir, acordar ou aceitar subornos, comissões ilícitas ou outros benefícios impróprios de qualquer entidade para o benefício desse funcionário ou da família, amigos, associados ou conhecidos do funcionário ou em benefício de qualquer outra pessoa.

De acordo com certa legislação ABAC internacional, não só a Hyva é responsável pelas suas ações, mas também pelas ações efetuadas em seu nome (incluindo concessionários e agentes), mesmo que a Hyva não tenha conhecimento da infração e mesmo que a parte terceira em si não se encontre sujeita à lei relevante. É por isso que os nossos parceiros comerciais devem cumprir as nossas políticas (ou possuir políticas equivalentes e procedimentos próprios) e cooperar com os nossos procedimentos de monitorização, contratação, classificação e diligência.

Desenvolvemos esta importante área na nossa **POLÍTICA ANTI-SUBORNO E CORRUPÇÃO**. Proporciona diretrizes que explicam, em termos simples, os conceitos e o comportamento que esperamos de si relativamente à conformidade com esta política, proporciona exemplos de comportamentos proibidos e define as consequências do incumprimento.

### **Entretenimento e presentes**

A Hyva compreende o valor de proporcionar ou receber entretenimento e presentes para ajudar a reforçar as relações comerciais ou cumprir com uma prática comercial. Todos os funcionários devem tomar cuidado para evitar conflitos de interesse e suborno real ou aparente. A nossa **POLÍTICA ANTI-SUBORNO E CORRUPÇÃO** e a **POLÍTICA DE PRESENTES, ENTRETENIMENTO E VIAGENS** desenvolvem sobre esta importante área e proporciona critérios gerais a cumprir antes de proporcionar ou receber entretenimento, presentes, viagens e alojamento que sejam considerados aceitáveis.

### **Contribuições políticas e doações caridosas**

A Hyva não efetua quaisquer contribuições políticas. Doações de caridade são permitidas apenas quando em conformidade com a nossa **POLÍTICA ANTI-SUBORNO E CORRUPÇÃO** e após terem sido aprovadas por escrito pela **DELEGAÇÃO DE AUTORIDADE**. Deve haver precaução com estas doações. Caso possuam alguma ligação com a obtenção de um negócio ou influenciar uma decisão, poderão ser consideradas um suborno.

### **CONFLITO DE INTERESSES (LEALDADE CONCORRENTE)**

Um conflito de interesses surge quando a lealdade concorrente de um funcionário pode levar a que um funcionário procure um benefício pessoal para ele próprio, para a sua família ou para os seus amigos à custa da Hyva ou dos nossos clientes. Todos os funcionários devem evitar conflitos de interesse e circunstâncias que possam ser considerados como um conflito. Isto pode ser

evitado se os funcionários se perguntarem a si próprios se a ação que estão a considerar provoca um incentivo para que o funcionário em questão se beneficie a si próprio, à sua família ou aos seus amigos (ou aos negócios dos amigos) em detrimento da Hyva. Se a resposta for "sim", a ação vai provavelmente criar uma situação de conflito de interesses e deve ser evitada.

Seguem-se circunstâncias onde surgem frequentemente conflitos de interesse:

- **Investimento pessoal:** Quando um funcionário possui um interesse financeiro (incluindo titularidade de ações) em qualquer cliente, concessionário, distribuidor, agente, fornecedor ou concorrente da Hyva.
- **Envolvimento comercial exterior:** Quando um funcionário está envolvido na capacidade de diretor, gestor consultor ou funcionário de um cliente, concessionário, distribuidor, agente, fornecedor ou concorrente da Hyva.
- **Agentes de uma parte terceira:** Quando um funcionário age como um agente de uma parte terceira em transações que envolvem a Hyva.
- **Interesse em propriedade:** Quando um funcionário, direta ou indiretamente, possui um interesse em bens imobiliários, arrendamentos, propriedade intelectual ou outros direitos nos quais a Hyva tem interesse.
- **Outros interesses comerciais:** Quando um funcionário possui um interesse financeiro (incluindo titularidade de ações) ou se encontra envolvido na capacidade de funcionário, consultor, gestor ou diretor com outra empresa durante as horas de trabalho ou que de outra forma distraí o funcionário dos seus esforços para com a Hyva.
- **Aceitar entretenimento, presentes, viagens ou acomodação** em relação com as atividades da Hyva.

Tenha em conta que considera-se haver um conflito de interesse se um amigo ou membro da família do funcionário possuir um interesse conforme descrito acima (isto inclui o cônjuge/parceiro, pai, filhos, avós, netos, irmãos, sobrinha, sobrinho, sogros, avós do cônjuge, cunhado, cunhada e parentes por afinidade).

Sujeito às limitações impostas por estas diretrizes, assim como quaisquer contratos individuais de trabalho, os funcionários são livres para envolver-se em atividades exteriores que não interfiram com o desempenho do seu trabalho ou que de outra forma entrem em conflito com os interesses da Hyva. O envolvimento com organizações de caridade ou "sem fins lucrativos" fora das horas de expediente não é considerado como um conflito de interesse.

As relações que dão lugar a um conflito de interesse real ou aparente, como as expostas acima, são permitidas apenas quando explicitamente divulgadas e aprovadas por escrito pelo Responsável por Conformidade Global. Qualquer funcionário que já se encontre num negócio ou outra situação que possa criar um conflito de interesse ou um conflito de interesse aparente deve analisar a situação junto do Responsável por Conformidade Global.

A existência de um conflito de interesse real ou aparente deve ser divulgado pelos novos funcionários e os funcionários existentes devem notificar imediatamente o empregador em caso de surgimento de novos conflitos de interesse.

### **COMUNICAR UMA DÚVIDA OU PREOCUPAÇÃO**

Todos os funcionários da Hyva possuem uma responsabilidade coletiva de garantir que o grupo Hyva se encontra em conformidade com este Código de Conduta e com as regras e regulamentos relevantes para o mesmo e de garantir que a boa reputação da Hyva não é colocada em perigo pelas ações de qualquer indivíduo ou negócio.

Encorajamos todos os funcionários e partes terceiras a comunicar qualquer conduta incorreta real ou potencial da qual se apercebam e garantimos que todas as comunicações vão ser prontamente investigadas e, onde necessário, serão tomadas medidas adequadas.

Os funcionários e parceiros comerciais podem comunicar as suas dúvidas ou preocupações contactando o seu gestor ou o Responsável pela Conformidade Global, conforme apropriado. Em alternativa, é possível efetuar uma comunicação ou colocar uma questão através de e-mail em [whistleblow@hyva.com](mailto:whistleblow@hyva.com) (acedido pelo Responsável pela Conformidade Global) ou contactando a Linha Direta de Denúncia da Hyva. As comunicações especificamente relacionadas com corrupção também podem ser comunicadas por e-mail através de [abac@hyva.com](mailto:abac@hyva.com). Este procedimento foi desenvolvido na nossa política

### **DENÚNCIA: COMUNICAR SITUAÇÕES PREOCUPANTES.**

Estas comunicações podem ser efetuadas de forma anônima, no entanto, é normalmente mais fácil investigar e resolver problemas se o comunicador se identificar.

A Hyva vai apoiar qualquer um que exponha situações preocupantes genuínas e em boa-fé, mesmo que se descubra que se tratava de um erro. A Hyva vai proteger os funcionários contra a retaliação ou outras ações adversas resultantes da comunicação de uma conduta incorreta. Nenhum funcionário vai ser criticado por pedir clarificação a uma questão ou por efetuar uma comunicação em boa-fé, mesmo que não tenham a certeza que a atividade o justifique.

### **PRINCIPAIS CONTACTOS**

**Marcus Woodger**

Responsável pela Conformidade Global/Aconselhamento Geral

### **POLÍTICAS ASSOCIADAS E ATUALIZAÇÕES**

Este Código de Conduta é um documento em evolução e vai ser atualizado como e quando necessário. Vai ser sempre notificado aquando de uma atualização. Encontram-se disponíveis na nossa Intranet outras políticas que pode consultar e que devem ser lidas cuidadosamente.