

### CUVÂNT ÎNAINTE AL DIRECTORULUI GENERAL EXECUTIV

*Sunt încântat să vă prezint Codul de conduită al Hyva. În acesta se regăsesc principiile și standardele după care dorim să ne ghidăm în activitatea noastră comercială - în mod etic, cu integritate și cu respect reciproc și în conformitate cu legile și reglementările care ne sunt aplicabile. Acest Cod vă oferă o analiză clară a obligațiilor pe care toți cei care colaborează cu Hyva le au și pe care trebuie să le înțeleagă.*

*În calitate de persoane de interes în activitatea noastră comercială, vă revine responsabilitatea personală de a cunoaște și respecta Codul de conduită. Vă rugăm să citiți atent această Politică. Vă reamintesc că încălcarea acesteia reprezintă abatere disciplinară gravă care ar putea avea repercusiuni de natură juridică, atât pentru dvs., cât și pentru Hyva.*

*Deși Codul de conduită a fost întocmit special pentru angajații și conducerea Hyva, partenerii noștri comerciali, consultanții noștri și alte persoane desemnate să presteze temporar activități pentru Hyva trebuie să respecte Codul în perioada în care vor lucra pentru noi. Nerespectarea Codului de conduită se poate sancționa cu încetarea raportului de colaborare dintre persoanele menționate și Hyva.*

*Vă rugăm să raportați conducerii Hyva orice activitate care reprezintă o încălcare a Codului de conduită sau a legii. Există o procedură de sesizare care vă poate ajuta să vă exprimați motivele de îngrijorare.*

*Codul de conduită este o reflectare a ceea ce suntem și a activității pe care o desfășurăm. Prin urmare, contez pe fiecare dintre voi să respecte Codul în integralitatea sa. În acest fel putem fi siguri că vom continua să clădim o companie de care putem fi mândri cu toții.*

*Dacă aveți întrebări sau motive de îngrijorare referitoare la respectarea Codului de conduită, vă rog să îl contactați pe Responsabilul Global de Conformitate.*

**Alex Tan**  
Director General Executiv

### VALORI CORPORATIVE

Hyva este o organizație ambițioasă și dinamică. Pentru a ne păstra acest caracter în procesul de extindere și dezvoltare, modul în care facem afaceri rămâne ancorat în cele sapte valori corporative.

Aceste valori corporative reprezintă cadrul general pe care se bazează angajații Hyva în activitățile lor zilnice și în procesul decizional. Aceste valori definesc standardele pe care toți angajații Hyva trebuie să le respecte în acțiunile individuale și colective.

#### 1. Pasiune

Suntem motivați, dedicați, entuziaști și mândri și dispunem de energia necesară pentru a păstra Hyva pe locul I și pentru a aduce o contribuție pozitivă în viața tuturor colaboratorilor noștri, fie ei angajați sau parteneri comerciali.

#### 2. Încredere și respect

Prețuim și respectăm toți oamenii și avem siguranță și încredere în capacitatea acestora de a ne conduce spre succes și suntem pe deplin motivați să construim relații durabile și de calitate în cadrul tranzacțiilor noastre comerciale cu persoane din toate părțile lumii.

#### 3. Excelență pentru clienți

Ne dorim să fim pe primul loc în opțiunile angajaților noștri și ale partenerii noștri comerciali și să aducem un plus de valoare activității comerciale a clienților noștri, în diverse moduri, și suntem întotdeauna pregătiți să facem mai mult și să ne tratăm clienții regește.

#### 4. Integritate

Suntem onești, coerenți, transparenți și corecți în tot ceea ce facem.

#### 5. Promovarea autonomiei

Încurajăm, dezvoltăm și susținem oamenii noștri să ia inițiativa și să fie responsabili în tot ceea ce fac.

#### 6. Inovație și spirit antreprenorial

Creăm, susținem și multiplicăm elementele principale care ne definesc prin profesionalism, experiență și dorința de a fi cei mai buni din clasă, prin savurarea spiritului nostru antreprenorial.

#### 7. Responsabilitate socială

Suntem dedicați producției responsabile, grijii față de angajații noștri și, întâi de toate, conduitei responsabile față de comunitățile pe care le deservim și care folosesc produsele noastre.

### SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Una dintre principalele noastre responsabilități este aceea de a proteja sănătatea și securitatea în muncă a persoanelor care lucrează la sediile noastre sau care le vizitează. Operațiunile noastre au un obiectiv foarte ambițios de zero decese și zero accidente.

Politica noastră referitoare la sănătatea și securitatea în muncă, ce se aplică la nivelul tuturor societăților noastre, este:

- Să asigurăm respectarea minimă a tuturor legilor aplicabile și îmbunătățirea continuă a gestionării aspectelor ce țin de sănătatea și securitatea în muncă, în conformitate cu bunele practici din domeniu.
- Să ne asigurăm că angajații și contractanții noștri respectă orientările Hyva din domeniul sănătății și securității în muncă.
- Să ne asigurăm că Hyva reprezintă un loc de muncă sănătos și sigur pentru toți angajații și contractanții noștri și că acordă grija cuvenită clienților și vizitatorilor prezenți la sediile noastre.
- Să le impunem angajaților și contractanților noștri să își desfășoare activitatea în regim de siguranță, conform dispozițiilor legii și bunelor practici din domeniu.
- Să nu tolerăm utilizarea de substanțe stupefiante sau alcool la locul de muncă sau într-un mod care vă afectează activitatea.

Deși gestionarea aspectelor ce țin de sănătatea și securitatea în muncă reprezintă prioritatea zilnică a superiorilor ierarhici, fiecare persoană are obligația de a răspunde pentru faptele săvârșite cu ocazia interacțiunilor sale cu alte persoane la locul de muncă. Angajații sunt obligați să prezinte orice motive de îngrijorare pe care le au cu privire la practicile din domeniul sănătății și securității în muncă, în regim de urgență, superiorului lor, sau, dacă este necesar, vor consulta secțiunea „Raportarea motivelor de îngrijorare” din acest Cod.

### **SIGURANȚA PRODUSELOR**

Siguranța produselor reprezintă o parte esențială a proiectării, producției și distribuirii tuturor produselor Hyva. Produsele fabricate și/sau furnizate de către Hyva trebuie să îndeplinească așteptările rezonabile ale clienților și utilizatorilor finali în ceea ce privește siguranța produselor și să respecte legile aplicabile, standardele de siguranță, politicile din domeniu sau acordurile voluntare încheiate.

În cazul în care există un motiv de îngrijorare cu privire la siguranța unui produs, Hyva trebuie să ia măsurile ce se impun cu promptitudine. Fiecare societate Hyva va informa Comitetul pentru Siguranța Produselor, în regim de urgență, ori de câte ori este de părere că există un motiv de îngrijorare cu privire la siguranța unui produs vândut de către Hyva. Este considerat „motiv de îngrijorare cu privire la siguranța unui produs”:

- Orice incident soldat cu vătămări corporale sau prejudicii materiale semnificative.
- Orice descoperire a unui eventual motiv de îngrijorare cu privire la siguranță care nu a determinat încă, dar se preconizează că este de natură să determine, în mod rezonabil, vătămări corporale sau prejudicii materiale semnificative.
- Aprecierea sau evaluarea retragerilor produselor de pe piață, a refacerilor sau modernizărilor.
- Orice alt aspect semnificativ referitor la siguranța produselor.

Comitetul pentru Siguranța Produselor lansează o anchetă, poate solicita informații suplimentare și feedback și realizează analizele de risc și efectuează alte acțiuni necesare. Comitetul nu va încheia procedura de soluționare a motivelor de îngrijorare cu privire la siguranța unui produs decât după ce au fost luate toate măsurile necesare. Nu se va lua nicio decizie de retragere a produselor de pe piață, de refacere sau de modernizare decât după informarea prealabilă a Comisiei pentru Siguranța Produselor care va emite recomandări privind procedura și comunicări.

### **MEDIUL ÎNCONJURĂTOR**

Considerăm responsabilitățile ce ne revin în domeniul protecției mediului înconjurător ca fiind absolut esențiale pentru operațiunile pe care le desfășurăm. Din acest motiv, Politica noastră, ce se aplică la nivelul tuturor societăților noastre, este:

- Să asigurăm respectarea minimă a tuturor legilor aplicabile în domeniul protecției mediului și îmbunătățirea continuă a gestionării aspectelor ce țin de protecția mediului, în conformitate cu bunele practici din domeniu.
- Să ne asigurăm că angajații și contractanții noștri respectă orientările Hyva din domeniul protecției mediului înconjurător.
- Să optimizăm utilizarea energiei și resurselor prin creșterea eficienței și reciclare.
- Să promovăm inovațiile în materie de produse ecologice și noi oportunități de afaceri.
- Să fim buni cetățeni în multitudinea de comunități în care ne desfășurăm activitatea.

### **HĂRȚUIREA, DISCRIMINAREA ȘI INTIMIDAREA**

Hyva se angajează să ofere un loc de muncă fără hărțuire și inclusiv pentru toate persoanele, indiferent de sex, identitate și expresie de gen, orientare sexuală, dizabilități, aspect fizic, talie, origine etnică, naționalitate, rasă, vârstă sau religie. Hyva interzice discriminarea, hărțuirea și intimidarea sub orice formă - verbală, fizică sau vizuală.

În cazul în care considerați că ați fost victima unei intimidări, discriminări sau hărțuiri din partea oricărei persoane care lucrează pentru Hyva sau pentru unul dintre partenerii noștri contractuali, vă încurajăm să sesizați imediat acest lucru superiorului dvs., Departamentului de Resurse Umane sau Responsabilului Global de Conformitate. În mod similar, directorii care află despre un incident de acest gen îl vor raporta cu promptitudine. Toate sesizările sunt analizate cu promptitudine și se vor lua măsurile necesare, dacă este cazul.

### **CONFIDENȚIALITATE**

Confidențialitatea este cheia activității noastre. Orice divulgare neautorizată a unor informații comerciale confidențiale (nepublice) care privesc grupul nostru ar putea crea un avantaj pentru competitorii noștri și ar putea avea urmări grave asupra perspectivelor grupului Hyva și contravine în mod direct cu cele mai înalte standarde de integritate pe care angajații, reprezentanții, distribuitorii, furnizorii și alți contractanți ai noștri trebuie să le respecte. În mod similar, în cursul desfășurării activității noastre comerciale sau de cercetare și dezvoltare, adesea ni se oferă acces la informațiile confidențiale ale altor persoane.

Informațiile confidențiale includ oricare și toate informațiile tehnice sau comerciale privind know-how-ul, procesele de producție, specificațiile, desenele, invențiile, îmbunătățirile și orice proprietate intelectuală de orice fel și orice alte materiale, rezultate sau analize aferente dezvoltării produselor. Acestea pot fi divulgate în scris, grafic, prin vizite la fața locului sau verbal.

Toți angajații, reprezentanții, distribuitorii, furnizorii și alți contractanți vor fi ținuți să respecte obligații complexe de confidențialitate. Dacă aveți întrebări cu privire la aceste obligații, vă rog să vă adresați Responsabilului Global de Conformitate. Hyva tratează cu seriozitate orice încălcare a obligației de confidențialitate și o va soluționa în mod decisiv. Angajaților li se vor aplica sancțiuni disciplinare, inclusiv concedierea.

### **CONFIDENȚIALITATEA ȘI SECURITATEA DATELOR**

Hyva își propune să asigure protecția datelor cu caracter personal la cel mai înalt nivel, inclusiv respectarea legislației aplicabile în domeniul confidențialității datelor. Deținem un **CADRU LEGAL COMPLEX CU PRIVIRE LA PROTECȚIA ȘI SECURITATEA DATELOR CU CARACTER PERSONAL**, care poate fi consultat pe Intranet. Procedurile noastre limitează cu strictețe accesul și utilizarea informațiilor personale ale angajaților și ale altor persoane și presupun luarea de măsuri pentru împiedicarea accesului neautorizat la aceste informații. Politicile noastre prevăd drepturile angajaților noștri cu privire la informațiile lor personale.

### **ANTI-MITĂ ȘI ANTI-CORUPȚIE (AMAC)**

Ne propunem să oferim cele mai înalte standarde de practici comerciale și etice, în general, și să respectăm legile anti-mită, în special, la nivel global, vizând respectarea celor mai înalte standarde prevăzute de legislația internațională AMAC. Acest angajament vizează și legile aplicabile cu privire la înșelăciune, spălarea de bani și alte infracțiuni financiare.

Hyva nu tolerează mita sau vreo altă formă de corupție. Hyva interzice oferirea sau plata unor sume reprezentând mită, comision retroactiv sau alte foloase injuste (inclusiv prin utilizarea comisioanelor, rabaturilor sau onorariilor) clienților actuali sau eventuali, reprezentanților, distribuitorilor, furnizorilor, contractanților și funcționarilor publici, angajaților acestor organisme sau oricăror altor terți. În mod similar, angajații Hyva nu au dreptul să solicite, să faciliteze primirea sau să accepte mită, comision retroactiv sau alte foloase injuste de la niciun organism în folosul angajatului respectiv sau al familiei, prietenilor, afiliaților sau cunoștințelor acestuia sau al oricărei altei persoane.

În conformitate cu legislația internațională AMAC, Hyva va răspunde nu doar pentru fapta proprie, ci și pentru faptele săvârșite de alte persoane în numele său (inclusiv de către distribuitori și agenți), chiar dacă Hyva nu are în mod efectiv cunoștință că s-ar fi comis o infracțiune și chiar dacă terțul în cauză nu intră sub incidența legii relevante. Din acest motiv, partenerii noștri comerciali trebuie să respecte politicile noastre AMAC (sau trebuie să aibă politici și proceduri echivalente proprii) și să coopereze în cadrul procedurilor de audit juridic, de evaluare, de contractare și de monitorizare pe care le derulăm.

Acest domeniu important a fost prezentat pe larg în **POLITICA ANTI-MITĂ ȘI ANTI-CORUPȚIE**. Acest document prezintă orientări, explicând, în termeni obișnuiți, conceptele și conduita pe care o așteptăm din partea dvs. În respectarea acestei politici, exemple de acte de conduită interzise și consecințele nerespectării acesteia.

### **Atenții și cadouri**

Hyva înțelege valoarea acordării sau primirii de atenții și cadouri; acestea contribuie la formarea și consolidarea relațiilor de afaceri și fac parte din obiceiurile de afaceri. Toți angajații vor avea grijă să evite conflictele de interese și faptele efective sau aparente de mită. **POLITICA ANTI-MITĂ ȘI ANTI-CORUPȚIE ȘI POLITICA PRIVIND DEPLASĂRILE, ATENȚIILE ȘI CADOURILE** prezintă pe larg acest domeniu important și prezintă criteriile generale care trebuie să fie îndeplinite pentru ca acordarea sau primirea unor atenții, cadouri, deplasări și cazări să fie considerată acceptabilă.

### Contribuții politice și donații caritabile

Hyva nu face contribuții politice. Donațiile caritabile pot fi făcute doar dacă sunt în conformitate cu **POLITICA ANTI-MITĂ ȘI ANTI-CORUPȚIE** și dacă acestea au fost aprobate în scris, în conformitate cu **DELEGAREA DE AUTORITATE** elaborată de noi. Trebuie avut grijă cu aceste donații. Dacă au o legătură cât de mică cu obținerea de clienți sau cu influențarea procesului decizional, ar putea fi considerate mită.

### CONFLICTE DE INTERESE (LOIALITĂȚI CONCURRENTIALE)

Conflictul de interese apare atunci când loialitățile concurențiale ale unui angajat l-ar putea determina pe acesta să urmărească obținerea unui câștig personal pentru sine, pentru familia sa sau prietenii săi pe seama Hyva sau a clienților noștri. Toți angajații vor evita conflictele de interese și situațiile care ar putea fi interpretate ca atare. Angajații pot face acest lucru întrebându-se dacă ceea ce vor să facă creează un stimulente pentru angajatul respectiv, pentru sine sau pentru familia sau prietenii (sau afacerea) acestuia, în detrimentul Hyva. Dacă răspunsul este „da”, este posibil ca această acțiune să creeze un conflict de interese și trebuie evitată.

Conflictele de interese apar frecvent în următoarele situații:

- **Investiții personale:** În cazul în care un angajat deține un drept financiar (inclusiv o participație) într-un client, distribuitor, reprezentant, furnizor sau competitor al Hyva.
- **Implicare comercială externă:** În cazul în care un angajat este implicat, în calitate de administrator, director, consultant sau angajat într-un client, distribuitor, reprezentant, furnizor sau competitor al Hyva.
- **Reprezentanții terților:** În cazul în care un angajat are calitatea de reprezentant al unui terț în tranzacțiile cu Hyva.
- **Drept de proprietate:** În cazul în care un angajat deține, în mod direct sau indirect, un drept de proprietate real, un drept de închiriere, un drept de proprietate intelectuală sau alte drepturi asupra cărora Hyva deține un titlu.
- **Alte drepturi comerciale:** În cazul în care un angajat deține un drept financiar (inclusiv o participație) sau este implicat, în calitate de administrator, director, consultant sau angajat, într-o altă societate, în cursul programului de lucru, sau care îi deturneză eforturile depuse pentru Hyva.
- **Acceptarea atențiilor, cadourilor, deplasărilor sau cazării** în legătură cu activitățile Hyva.

Vă rugăm să aveți în vedere faptul că se consideră că există un conflict de interese dacă un membru al familiei unui angajat sau un prieten al angajatului respectiv deține unul dintre drepturile prezentate mai sus (fac parte din această categorie și soțul/soția/partenerul, părintele, copilul, bunicul/bunica, nepotul/nepoata, fratele/sora, nepoata, nepotul, socrul/soacra, afinii, cumnatul, cumnata și familia recompusă).

Sub rezerva restricțiilor impuse în aceste orientări, dar și prin contractul individual de muncă, angajații sunt liberi să se implice în activități externe care nu le afectează îndeplinirea sarcinilor de serviciu și nu contravin intereselor Hyva. Implicarea în organisme fără scop lucrativ sau caritabile în afara programului de lucru nu este considerată conflict de interese.

Relațiile care dau naștere unui conflict de interese efectiv sau aparent, cum ar fi cele prezentate mai sus, sunt permise numai în cazul în care au fost divulgate și clarificate și au fost aprobate în scris de către Responsabilul Global de Conformitate. Orice angajat care este deja implicat într-o activitate comercială sau într-o altă situație de natură să genereze un conflict de interese sau aparența unui conflict de interese trebuie să analizeze această situație împreună cu Responsabilul Global de Conformitate.

Existența unui conflict de interese, efectiv sau aparent, trebuie divulgată de către noii angajați, iar angajații existenți trebuie să comunice imediat angajatorului orice conflict de interese nou apărut.

### **RAPORTAREA UNUI MOTIV DE ÎNGRIJORARE**

Toți angajații Hyva au responsabilitatea colectivă de a se asigura că grupul Hyva respectă acest Cod de conduită împreună cu normele și reglementările aferente și de a se asigura că buna reputație a Hyva nu este pusă în pericol prin acțiunile unei persoane fizice sau juridice.

Îi încurajăm pe toți angajații și terții să sesizeze orice abatere efectivă sau eventuală de care au știință și ne vom asigura că toate sesizările sunt analizate cu promptitudine și că se iau măsurile necesare, dacă este cazul.

Angajații și partenerii comerciali pot să raporteze motivele de îngrijorare contactându-și superiorul sau pe Responsabilul Global de Conformitate, după cum vor considera de cuviință. În mod alternativ, sesizările sau întrebările pot fi transmise prin e-mail, la [whistleblow@hyva.com](mailto:whistleblow@hyva.com) (accesate de către Responsabilul Global de Conformitate) sau apelând Linia telefonică directă pentru denunțuri al Hyva. Sesizările care vizează în mod clar fapte de corupție pot fi transmise și prin e-mail, pe adresa [abac@hyva.com](mailto:abac@hyva.com). Această procedură este prezentată pe larg în Politica DENUNȚAREA: RAPORTAREA MOTIVELOR DE ÎNGRIJORARE.

Sesizările se pot face și sub protecția anonimatului, cu toate acestea, ar trebui să aveți în vedere faptul că, în general, problemele semnalate sunt investigate și soluționate mai ușor dacă denunțatorul se identifică.

Hyva va sprijini orice persoană care prezintă motive de îngrijorare reale, cu bună-credință, chiar dacă acestea se dovedesc greșite. Hyva va proteja angajații împotriva represaliilor sau a altor acțiuni negative rezultate din raportarea de către aceștia a unui motiv de îngrijorare cu privire la o abatere. Niciun angajat nu va fi criticat vreodată pentru că a pus o întrebare de clarificare sau pentru că a depus un denunț cu bună-credință, chiar și în cazul în care acesta nu este sigur dacă acestea se justifică din perspectiva activității.

### **PRINCIPALELE PERSOANE DE CONTACT**

Marcus Woodger

Responsabilul Global de Conformitate / Șeful Departamentului Juridic

### **ACTUALIZĂRI ȘI POLITICI AFERENTE**

Acest Cod de conduită este un document viu și, prin urmare, va fi actualizat ori de câte ori acest lucru va fi necesar. Veți fi informați întotdeauna atunci când se realizează actualizarea. Vă recomandăm să consultați și celelalte politici disponibile pe Intranet, care, de asemenea, pentru o lectură atentă.