

FÖRORD AV VD

Jag är glad över att kunna presentera Hyvas uppförandekod. Här fastställs de principer och standarder som vägleder sättet vår verksamhet bedrivs – etiskt, med integritet och ömsesidig respekt och i linje med de lagar och bestämmelser som gäller oss. Du får en tydlig översikt över de skyldigheter som alla som är involverade med Hyva har och måste förstå.

Som intressent i vår verksamhet har du en personlig skyldighet att vara medveten om uppförandekoden och uppfylla kraven i den. Läs denna policy noggrant. Kom ihåg att överträdelser ger upphov till ett mycket allvarligt disciplinärt ärende som kan ha rättsliga återverkningar för både dig och Hyva.

Denna uppförandekod är skriven specifikt för Hyvas anställda och tjänstemän, men vi förväntar oss också att affärspartner, konsulter och andra som tillfällig fått i uppdrag att utföra arbeten eller tjänster för Hyva följer koden i anslutning till deras arbete för oss. Deras underlåtenhet att iaktta vår uppförandekod kan resultera i att deras relation till Hyva sägs upp.

Eventuella aktiviteter som utgör överträdelser av uppförandekoden eller tillämpliga lagar ska tas upp med Hyvas ledning. En rapporteringsprocess finns på plats som kan hjälpa dig att rapportera dina misstankar.

Vår uppförandekod är en återspeglning av dem vi är, och sättet vi arbetar på. Jag räknar därför med att var och en av er omfamnar dess innehåll till fullo. När ni gör det kan vi säkerställa att vi fortsätter att bygga ett företag som vi alla kan vara stolta över.

Om du har frågor eller funderingar kring efterlevnaden av uppförandekoden ska du kontakta vår Globala efterlevnadschef.

Alex Tan
Verkställande Direktör

FÖRETAGSVÄRDERINGAR

Hyva är en ambitiös och dynamisk organisation. För att bevara vår karaktär efterhand som vi växer och utvecklas är sättet vi bedriver vår verksamhet förankrat i sju företagsvärderingar.

Dessa företagsvärderingar fungerar som ett ramverk som ger oss vägledning i vårt dagliga arbete och i våra beslut. De sätter en standard som alla Hyva-medarbetare måste sträva efter att uppfylla i sina individuella och kollektiva handlingar.

1. Passion

Vi är engagerade, entusiastiska och stolta, och har energin som krävs för att hålla Hyva på topp och göra positiv skillnad för alla som vi arbetar med, både kolleger och affärspartner.

2. Förtroende och respekt

Vi värdesätter och respekterar människor som de är och har förtroende för deras förmåga att leverera framgång, och vi har förbundit oss att bygga långvariga kvalitetsrelationer i alla våra affärer med människor runtom i världen.

3. Förträfflighet

Vi har bestämt oss för att nå status som det självklara valet bland våra medarbetare och affärspartner, och för att skapa värde för våra kunder på många olika sätt samtidigt som vi är beredda att ge det lilla extra och ge våra kunder en förstklassig behandling.

4. Integritet

Vi är äkta, pålitliga, transparenta och rättvisa i allt vi gör.

5. Medarbetarutveckling

Vi uppmuntrar, utvecklar och stödjer våra medarbetare att ta initiativ och ansvar för allt de gör.

6. Innovativ och entreprenöriell anda

Vi skapar, upprätthåller och förbättrar det som skiljer ut oss, genom expertis, erfarenhet och engagemang för att bli bäst i branschen med hjälp av vår entreprenöriella anda.

7. Socialt ansvar

Vi har förbundit oss att verka för ansvarsfull tillverkning, att bry oss om våra medarbetare och dessutom uppvisa ansvarsfullt beteende gentemot både de lokalsamhällen vi har verksamhet i och där våra produkter används.

HÄLSA OCH SÄKERHET

Ett av våra viktigaste ansvarsområden är att skydda hälsan och säkerheten hos de människor som arbetar på eller besöker våra anläggningar. Vi har i vår verksamhet satt upp det mycket utmanande målet om noll dödsfall och noll olyckor.

Vår policy för hälsa och säkerhet som gäller alla våra företag syftar till att:

- Allra minst uppfylla kraven i all tillämplig lagstiftning, och kontinuerligt förbättra vår förvaltning av hälso- och säkerhetsfrågor i syfte att på sikt blir branschledande.
- Säkerställa att våra medarbetare och entreprenörer respekterar Hyvas riktlinjer för hälsa och säkerhet.

- Säkerställa att Hyva tillhandahåller en säker och sund arbetsmiljö för alla medarbetare och entreprenörer och tar hand om kunder och besökare på våra anläggningar.
- Kräva att våra medarbetare och entreprenörer arbetar på ett säkert sätt i enlighet med tillämpliga lagar och branschpraxis.
- Inte tolerera användning av narkotika eller alkohol på arbetsplatsen eller på ett sätt som påverkar arbetet.

Ansvar för hälsa och säkerhet är en daglig prioritet för linjeledningen, men alla personer har också ett individuellt ansvar för sina egna handlingar när de interagerar på arbetsplatsen med andra personer. Anställda måste omedelbart ta upp eventuella farhågor kring rutiner för hälsa och säkerhet med närmsta chefen, eller vid behov i enlighet med avsnittet "Rapportera en misstanke" i denna uppförandekod.

PRODUKTSÄKERHET

Produktsäkerheten är en avgörande del av designen, produktionen och distributionen av alla Hyva-produkter. Produkter som tillverkas och/eller levereras av Hyva måste infria kundernas och slutanvändarnas rimliga förväntningar i fråga om produktsäkerhet och uppfylla tillämpliga lagar, säkerhetsstandarder, branschpolicyer och frivilliga avtal.

I händelse av ett produktsäkerhetsproblem måste Hyva vidta snabba och lämpliga åtgärder. Varje Hyva-företag förväntas informera produktsäkerhetskommittén omedelbart om det finns anledning att tro att ett produktsäkerhetsproblem föreligger kring någon produkt som säljs av Hyva. Ett "produktsäkerhetsproblem" kan exempelvis vara:

- Alla incidenter som involverar personskador eller betydande egendomsskador.
- En upptäckt av ett potentiellt säkerhetsproblem som ännu inte orsakat, men kan antas komma att orsaka personskador eller betydande egendomsskador.
- Övervägande eller utvärdering av en återkallning, omarbetning eller eftermontering.
- Andra avsevärda problem gällande produktsäkerheten.

Produktsäkerhetskommittén inleder en undersökning, kan begära ytterligare information och feedback, och genomför riskanalyser och andra nödvändiga åtgärder. Den kommer inte att avsluta hanteringen av produktsäkerhetsärendet förrän alla nödvändiga åtgärder har vidtagits. Ingen återkallning, omarbetning eller eftermontering ska genomföras utan att produktsäkerhetskommittén först har informerats, och denna kommer sedan att ge rekommendationer gällande procedurer och meddelanden.

MILJÖN

Vi är medvetna om att miljöansvaret är helt avgörande för verksamheten vi bedriver. Av denna anledning är vår policy, som gäller alla våra företag, att:

- Allra minst uppfylla kraven i all tillämplig miljölagstiftning, och kontinuerligt förbättra vår förvaltning av miljöfrågor i syfte att på sikt blir branschledande.
- Säkerställa att våra medarbetare och entreprenörer respekterar Hyvas riktlinjer för miljöansvar.
- Optimera vår användning av energi och resurser genom återvinning och effektivitetsvinster.
- Främja miljödriven produktinnovation och nya affärsmöjligheter.

- Vara goda medborgare i de många lokalsamhällen vi har verksamhet i.

TRAKASSERIER, DISKRIMINERING OCH MOBBING

Hyva är starkt engagerade i att tillhandahålla en inkluderande arbetsplats som är fri från trakasserier för alla oavsett kön och könsidentitet, sexuell läggning, funktionshinder, utseende, kroppsstorlek, etnicitet, nationalitet, ras, ålder eller religion. Hyva förbjuder diskriminering, trakasserier och mobbing oavsett form – verbal, fysisk eller visuell.

Om du anser att du har blivit utsatt för mobbing, diskriminering eller trakasserier av någon på Hyva eller någon av våra affärspartner uppmuntrar vi dig att omedelbart rapportera detta till din chef, personalavdelningen eller globala efterlevnadschefen. På liknande vis ska chefer som hör talas om en sådan incident rapportera den omedelbart. Alla rapporter undersöks snabbt och lämpliga åtgärder vidtas vid behov.

KONFIDENTIALITET

Konfidentialitet är avgörande i vår verksamhet. Otillåtet tillgängliggörande av vår konfidentiella (icke-offentliga) kommersiella information kan vara användbart för våra konkurrenter och få allvarliga konsekvenser för Hyva-koncernens ambitioner, och står i direkt strid med den höga integritet som förväntas av våra medarbetare, agenter, återförsäljare, leverantörer och andra entreprenörer. På liknande vis anförtros vi ofta med andra parter konfidentiella information i affärsverksamheten eller vid forskning och utveckling.

Konfidentiell information kan exempelvis vara olika typer av teknisk eller affärsmässig information, kunskap, produktionsprocesser, specifikationer, ritningar, uppfinningar, förbättringar och andra typer av immaterialrättslig egendom eller andra typer av material, resultat och analyser kopplade till produktutveckling. Den kan göras tillgänglig i skrift, bild, via besök eller verbalt.

Alla anställda, agenter, återförsäljare, leverantörer och andra entreprenörer ska vara bundna av omfattande skyldigheter gällande konfidentialitet. Har du frågor om dessa skyldigheter ska du rådfråga globala efterlevnadschef. Hyva tar eventuella överträdelser av skyldigheter kring konfidentialitet på största allvar och kommer att ta itu med dem beslutsamt. Anställda kommer att bli föremål för disciplinära åtgärder, som också kan innebära uppsägning.

SEKRETESS OCH SÄKERHET

Hyva har förbundit sig att säkerställa skydd av personuppgifter på högsta nivå, och detta inbegriper efterlevnad av datasekretesslagar. Vi har ett omfattande RAMVERK FÖR PERSONUPPGIFTSSEKRETESS OCH SÄKERHET som finns tillgängligt på vårt intranät. Våra procedurer begränsar åtkomsten till och användningen av våra anställdas och andras personuppgifter, och kräver att åtgärder vidtas för att förhindra otillåten åtkomst till dem. I våra policyer fastställs våra medarbetares rättigheter avseende deras personuppgifter.

ABAC (ANTI KORRUPTION)

Vi förbinder oss att iaktta de högsta standarderna för etisk affärsverksamhet i allmänhet och att efterleva alla tillämpliga lagar gällande bestickning och korruption ("ABAC") i synnerhet över hela världen, och strävar efter de högsta standarderna som fastställs i internationell ABAC-lagstiftning. Dessa förpliktelser gäller också tillämplig lagstiftning kopplad till bedrägeri, pengatvätt eller andra ekonomiska oegentligheter.

Hyva tolererar inte bestickning eller någon annan typ av korruption. Hyva förbjuder erbjudande eller betalning av mutor eller andra typer av otillbörliga förmåner (också genom provisioner, rabatter eller avgifter) till befintliga eller potentiella kunder, agenter, återförsäljare, leverantörer, entreprenörer, myndighetstjänstemän eller myndigheter samt anställda på dessa myndigheter, eller annan part. På liknande vis får inte Hyva-anställda begära, arrangera eller acceptera mutor eller andra otillbörliga förmåner från en annan enhet till förmån för den anställde eller den anställdes familj, vänner, partner eller bekanta, eller någon annan person.

Under viss ABAC-lagstiftning är inte Hyva inte bara ansvarigt för de egna handlingarna utan också för handlingar som andra utför för Hyvas räkning (inklusive återförsäljare och agenter), även om Hyva inte i praktiken känner till oegentligheterna och även om den tredje parten inte omfattas av den aktuella lagstiftningen. Det är därför våra affärspartner måste följa våra policyer (eller ha liknande policyer eller procedurer på plats) och samarbeta med våra procedurer för skäligen aktsamhet, bedömning, avtal och övervakning.

Vi beskriver detta viktiga område ytterligare i vår ANTIKORRUPTIONSPOLICY. I den ges vägledning som förenklat förklarar koncepten och det beteende vi förväntar oss av er när ni uppfyller kraven i policyn, exempel på förbjudet beteende och konsekvenser om policyn inte skulle efterlevas.

Underhållning och gåvor

Hyva förstår värdet av att tillhandahålla eller få underhållning och gåvor för att bygga och stärka affärsrelationer eller infria förväntningarna i aktuell affärsred. Alla anställda måste vara noga med att undvika intressekonflikter och faktisk bestickning eller beteende som kan uppfattas som bestickning. I vår ANTIKORRUPTIONSPOLICY och POLICY FÖR RESOR, UNDERHÅLLNING OCH GÅVOR beskrivs detta viktiga område ytterligare, och där ges de allmänna kriterier som måste uppfyllas innan det anses acceptabelt att tillhandahålla eller få underhållning, gåvor, resor eller boende.

Politiska bidrag och donationer till välgörande ändamål

Hyva ger inga politiska bidrag eller donationer till välgörande ändamål om dessa inte uppfyller kraven i vår ANTIKORRUPTIONSPOLICY och har godkänts skriftligen i enlighet med vår DELEGERINGSPOLICY. Omsorg måste iaktas för att säkerställa att dessa donationer inte bryter mot lokala lagar, påverkar möjligheten att ingå avtal eller syftar till att påverka beslutsprocesser, eftersom de då kan betraktas som mutor.

Intressekonflikt (konkurrerande lojaliteter)

En intressekonflikt uppstår när konkurrerande lojaliteter gör att den anställde kan välja att försöka skaffa personliga fördelar eller fördelar för nära och kära på bekostnad av Hyva eller Hyvas kunder. Alla anställda ska undvika intressekonflikter och omständigheter som kan uppfattas som intressekonflikter. Detta görs genom att den anställde fråga sig själv huruvida den åtgärd som övervägs utgör incitament för personen att skapa förmåner för sig själv och/eller nära och kära (eller deras företag) på bekostnad av Hyva. Om svaret är "ja" skapar åtgärden sannolikt en intressekonflikt och ska därför undvikas.

Följande omständigheter uppstår ofta och orsakar intressekonflikt:

- Personligt intresse: Om en anställd har ett ekonomiskt intresse (inklusive aktier) hos en kund, återförsäljare, distributör, agent, leverantör eller konkurrent till Hyva.

- Utanför kommersiell involvering: Om en anställd är involverad i en roll kopplad till styrelse, ledningsgrupp, rådgivning eller personal hos en kund, återförsäljare, distributör, agent, leverantör eller konkurrent till Hyva.
- Agenter för tredje part: Om en anställd fungerar som agent för tredje part i transaktioner som involverar Hyva.
- Intresse i egendom: Om en anställd direkt eller indirekt äger intresse i fastigheter, leasinginnehav, immaterialrättslig egendom eller andra rättigheter till vilka Hyva har intresse.
- Andra affärsintressen: Om en anställd har ekonomiskt intresse (inklusive aktier) eller är involverad i en roll kopplad till styrelse, ledningsgrupp, rådgivning eller personal på ett annat företag under arbetstid som på annat vis distraherar den anställde från arbetet på Hyva.
- Att acceptera underhållning, gåvor, resor eller boende i anslutning till Hyvas aktiviteter.

Observera att en intressekonflikt anses föreligga om en anställds familjemedlem eller vän har ett intresse som beskrivs ovan (här ingår en anställds partner, förälder, barn, mor- eller farförälder, barnbarn, syskon, syskonbarn, svärföräldrar, svärföräldrars föräldrar, svåger, svägerska och styvsyskon).

Med reservation för de begränsningar som fastställs i dessa riktlinjer samt i enskilda anställningsavtal har anställda rätt att engagera sig i aktiviteter utanför företaget som inte stör yrkeslivsprestationen eller på annat vis står i konflikt med Hyvas intressen. Engagemang i "icke vinstdrivande" eller ideella organisationer utanför kontorstid anses inte utgöra en intressekonflikt.

Relationer som kan ge upphov till eller uppfattas som den typ av intressekonflikt som beskrivs ovan, är bara tillåtna om globala efterlevnadschefen har informerats uttryckligen och godkänt dessa skriftligen. En anställd som redan gör affärer eller befinner sig i en situation som kan skapa en intressekonflikt, eller en situation som uppfattas som en intressekonflikt, måste gå igenom situationen med globala efterlevnadschefen.

Nya anställda måste omedelbart informera om en faktisk intressekonflikt eller en situation som kan uppfattas som en intressekonflikt, och befintliga anställda måste omedelbart informera sin arbetsgivare om en ny intressekonflikt uppstår.

RAPPORTERA EN MISSTANKE

Alla Hyva-anställda har ett kollektivt ansvar att se till att Hyva-koncernen efterlever denna uppförandekod och de regler och bestämmelser som är relevanta för den, och säkerställa att Hyvas goda rykte inte äventyras av handlingar från enskilda personer eller företaget som helhet.

Vi uppmuntrar anställda och tredje part att rapportera faktiska eller misstänkta oegentligheter som de blir medvetna om, och vi garanterar att alla rapporter undersöks snabbt och lämpliga åtgärder vidtas vid behov.

Anställda och affärspartner kan rapportera misstankar genom att kontakta lämplig sin chef eller globala efterlevnadschefen, utifrån vad som känns lämpligt. Alternativt kan en rapport skickas eller en fråga ställas via e-post till whistleblow@hyva.com (nås av globala efterlevnadschefen) eller genom att ringa Hyvas visseblåsarnummer. Rapporter som gäller korrupcion specifikt kan också rapporteras via e-post till abac@hyva.com. Denna procedur beskrivs ytterligare i vår policy

VISSELBLÅSNING: RAPPORTERA MISSTANKAR

Rapporter kan lämnas in anonymt, men det är i allmänhet är lättare att undersöka och lösa problem om den rapporterade personen identifierar sig själv.

Hyva kommer alltid att ge stöd åt en person som rapporterar äkta misstankar i god tro, även om de visar sig vara obefogade. Hyva kommer att skydda anställda mot vedergällning eller andra negativa konsekvenser som uppstår för att en misstanke rapporteras. Ingen anställd kommer någonsin att kritiseras för att ha frågat om förtydligande, eller för att ha lämnat in en rapport i god tro, även om det inte är säkert om omständigheterna berättigar den.

VIKTIG KONTAKT

Marcus Woodger
Global efterlevnadschef / Juridiskt ombud

UPPDATERINGAR OCH RELATERADE POLICYER

Denna uppförandekod är ett levande dokument och kommer därför att uppdateras vid behov. Du kommer alltid att meddelas när en uppdatering görs. Ta också del av andra policyer som finns tillgängliga på vårt intranät – dessa ska också läsas noggrant.