

CEO'NUN ÖNSÖZÜ

Hyva'nın Davranış Kurallarını sunmaktan mutluluk duyuyorum. Bu belge, çalışma şeklimizi yönlendiren etik, dürüstlük, karşılıklı saygı, faaliyetlerimiz için geçerli yasa ve yönetmeliklere uygunluk gibi ilkelerimiz ile standartlarımızı belirler. Hyva ile birlikte çalışan herkesin sahip olduğu ve anlaması gereken yükümlülüklerle net bir bakış sunar.

Şirketimizin paydaşı olarak Davranış Kurallarının farkında olmak ve bunlara uymak için kişisel bir sorumluluğunuz vardır. Lütfen bu ilkeleri dikkatli bir şekilde okuyun. Bu ilkeleri ihlal etmek çok ciddi bir disiplin sorunu anlamına gelir ve hem siz hem de Hyva için yasal sonuçlar doğurabilir.

Davranış Kuralları özellikle Hyva çalışanları için oluşturulmuş olmakla birlikte; iş ortaklarımızın, danışmanlarımızın ve geçici olarak Hyva'ya iş veya hizmet sunmak üzere görevlendirilebilecek diğer kişilerin de şirketimizle ilişkili işleriyle ilgili olarak bu Kurallara uymalarını bekliyoruz. Bu kişilerin Davranış Kurallarımıza uymamaları Hyva ile olan ilişkilerinin sona ermesine neden olabilir.

Davranış Kurallarını veya kanunlarını ihlal eden her türlü eylemi Hyva yönetimine bildirmeniz gerekir. Endişelerinizi ifade etmenize yardımcı olacak bir raporlama sürecimiz vardır.

Davranış Kurallarımız şirket olarak kimliğimizin ve nasıl çalıştığımızın bir yansımasıdır. Bu nedenle hepimizin bu kuralları özümseyeceğinize inanıyorum. Böylece hepimizin gurur duyacağı bir şirket olma yolunda ilerleyeceğimizden emin olabiliriz.

Davranış Kurallarına uyma konusunda herhangi bir sorunuz veya endişeniz varsa lütfen Global Uyumluluk Müdürümüzle iletişime geçin.

Alex Tan
CEO

KURUMSAL DEĞERLER

Hyva iddialı ve dinamik bir organizasyondur. Büyümeye ve gelişmeye devam ederken karakterimizi korumak için, çalışmak yöntemimiz yedi Kurumsal Değere bağlı kalmaya devam ediyor.

Bu Kurumsal Değerler, Hyva çalışanlarının günlük eylemlerini ve kararlarını yönlendiren bir çerçeve görevi görüyor. Bunlar, tüm Hyva çalışanlarının bireysel ve toplu eylemlerinde bağlı kalmaları gereken standartları belirliyor.

1. Tutku

Kararlı, özverili, hevesli, gururlu bir şirketiz. Hyva'nın alanında bir numara olmaya devam etmesini ve ister çalışanlarımız, ister de iş ortaklarımız olsun, birlikte çalıştığımız herkes için olumlu bir fark yaratacak enerjiye sahibiz.

2. Güven ve Saygı

Çalışanlarımıza çok değer veriyoruz ve onlara saygı duyuyoruz. Başarıya ulaşma konusunda çalışanlarımızın yeteneklerine güveniyoruz ve tüm dünyadan insanlarla kurduğumuz tüm iş ilişkilerimizi kalıcı, kaliteli olacak şekilde oluşturma konusunda kararlıyız.

3. Müşteri Mükemmelliği

Çalışanlarımız ile iş ortaklarımızın ilk tercihi olmak ve müşterilerimizi işlerine farklı şekillere değer katmak için çalışıyoruz. Elimizden gelenin en iyisini yaparak müşterilerimize kendilerini özel hissettirmek istiyoruz.

4. Dürüstlük

Yaptığımız her işte dürüst, tutarlı, şeffaf ve adiliz.

5. Destek

Çalışanlarımızı inisiyatif almaları ve yaptıkları her şeyden sorumlu olmaları için teşvik ediyor, geliştiriyor ve destekliyoruz.

6. Yenilikçilik ve girişimcilik ruhu

Girişimci ruhumuz, alanında en iyi olma konusundaki isteğimiz, uzmanlığımız, tecrübemiz ve bağlılığımız sayesinde bizi farklı kılan temel unsurları oluşturuyor, sürdürüyor ve artırıyoruz.

7. Sosyal Sorumluluk

Sorumlu üretim süreçlerine, çalışanlarımızın iyi olmasına önem veriyor ve bunun ötesinde faaliyet gösterdiğimiz ve ürünlerimizin kullanıldığı topluluklara karşı sorumlu davranmanın önemine inanıyoruz.

SAĞLIK VE GÜVENLİK

En önemli sorumluluklarımızdan birinin iş ortamımızda çalışanların veya iş ortamlarımızı ziyaret edenlerin sağlığını ve güvenliğini korumak olduğunu düşünüyoruz. Tüm faaliyetlerimizde önümüze sıfır ölüm ve sıfır kaza gibi zorlu bir hedef koyuyoruz.

Tüm şirketlerimiz için geçerli olan Sağlık ve Güvenlik politikamıza göre şunları yapıyoruz:

- En azından yürürlükteki tüm mevzuatlara uyuyor ve sektördeki en iyi uygulamalar olacak şekilde sağlık ve güvenlik yönetmenliğimizi sürekli olarak iyileştiriyoruz.

- Çalışanlarımızın ve yüklenicilerimizin Hyva'nın Sağlık ve Güvenlik yönergelerine uydıklarından emin oluyoruz.
- Hyva'nın tüm çalışanlarımız ile yüklenicilerimiz için sağlıklı ve güvenli iş ortamları sağladığından, bu ortamları ziyaret eden müşterilere ve ziyaretçilere gereken özeni gösteriyoruz.
- Çalışanlarımız ile yüklenicilerimizin yasalar ve sektördeki en iyi uygulamalar tarafından öngörüldüğü gibi güvenli bir ortamda çalışmalarını zorunlu tutuyoruz.
- İş ortamında ya da işinizi herhangi bir şekilde etkileyecek durumlarda uyuşturucu veya alkol kullanımını hiçbir şekilde maruz görmüyoruz.

Sağlık ve güvenlik yönetimi yönetim aşamalarının günlük önceliklerinden biri olsa da, tüm çalışanlarımız da iş ortamlarında diğer çalışanlarla etkileşim içinde kendi eylemlerine gereken özeni gösteriyor. Çalışanlarımızı, sağlık ve güvenlik uygulamalarıyla ilgili endişelerini üstlerine acil olarak bildirme veya gerektiğinde bu Davranış Kurallarındaki "Endişe Verici Durumların Raporlanması" bölümüne bakma sorumluluğuna sahip olma konusunda bilgilendiriyoruz.

ÜRÜN GÜVENLİĞİ

Ürün güvenliği, tüm Hyva ürünlerinin tasarım, üretim ve dağıtım aşamalarının kritik bir parçasıdır. Hyva tarafından üretilen ve/veya tedarik edilen ürünler, ürün güvenliği açısından müşterilerin ve son kullanıcıların makul beklentilerini karşılamalı ve yürürlükteki yasalara, güvenlik standartlarına, sektör ilkelerine veya gönüllü anlaşmalara uymalıdır.

Bir ürün güvenliği endişesi olması durumunda Hyva hızlı ve uygun şekilde harekete geçmelidir. Her Hyva şirketinin, Hyva tarafından satılan herhangi bir üründe ürün güvenliğiyle ilgili endişe verici bir durumun ortaya çıktığına dair belirtiler varsa Ürün Güvenliği Komitesini acil olarak bilgilendirmesi beklenir. "Ürün güvenliğiyle ilgili endişe verici bir durum" şunları içerir:

- Kişisel yaralanma veya büyük maddi hasar içeren tüm olaylar.
- Henüz gerçekleşmemiş olmakla birlikte kişisel yaralanmalara veya büyük maddi hasarlara yol açabileceğine dair makul şüphelerin oluştuğu, güvenlikle ilgili endişe verici bir durumun keşfedilmesi.
- Ürünlerin geri çekilmesinin, yeniden işlenmesinin veya güçlendirilmesinin değerlendirilmesi.
- Ürün güvenliğiyle ilgili tüm diğer malzeme sorunları.

Bu gibi durumlarda Ürün Güvenliği Komitesi bir soruşturma başlatır, daha fazla bilgi ve geri bildirim talep edebilir ve risk analizlerinin yanı sıra diğer gerekli işlemleri gerçekleştirir. Komite, gerekli tüm eylemler gerçekleştirilene kadar ürün güvenliğiyle ilgili endişe verici durumun çözülmesine karar vermez. Prosedür ve bildirimlerle ilgili tavsiyelerde bulunacak olan Ürün Güvenliği Komitesini bilgilendirmeden ürünlerin geri çağırılması, yeniden işlenmesi veya iyileştirilmesi gibi işlemler yapılmamalıdır.

ÇEVRE

Çevresel sorumluluklarımızı, üstlendiğimiz operasyonlar için kesinlikle kritik öneme sahip faaliyetler olarak görüyoruz. Bu nedenle tüm şirketlerimiz için geçerli olan ilkemiz aşağıdakileri kapsıyor:

- En azından yürürlükteki çevreyle ilgili tüm mevzuatlara uyuyor ve sektördeki en iyi uygulamalar olacak şekilde çevre yönetmenliğimizi sürekli olarak iyileştiriyoruz.

- Çalışanlarımızın ve yüklenicilerimizin çevresel sorumluluklarına saygı göstermelerini sağlıyoruz.
- Verim kazancı ve geri dönüşüm yoluyla enerji ve kaynak kullanımımızı optimize ediyoruz.
- Çevre odaklı ürün inovasyonunu ve yeni iş fırsatlarını destekliyoruz.
- Faaliyet gösterdiğimiz birçok toplulukta sorumluluklarımızı yerine getiriyoruz.

TACİZ, AYRIMCILIK VE ZORBALIK

Hyva; cinsiyeti, cinsel kimliği ve ifadesi, cinsel yönelimi, engellilik durumu, fiziksel görünümü, vücut büyüklüğü, etnik kökeni, milliyeti, ırkı, yaşı veya dini ne olursa olsun herkes için taciz içermeyen, kapsayıcı bir iş ortamı sağlamaya odaklanmıştır. Hyva'da sözlü, fiziksel veya görsel hiçbir tür ayrımcılığa, tacize ve zorbalığa izin verilmez.

Hyva'da veya iş ortaklarımızdan birinde herhangi biri tarafından size zorbalık, ayrımcılık veya taciz uygulandığını düşünüyorsanız bunu derhal yöneticinize, İnsan Kaynaklarına veya Global Uyumluluk Müdürüne bildirmenizi öneririz. Benzer şekilde, böyle bir olayı öğrenen yöneticiler de bu olayı derhal rapor etmelidir. Tüm raporlar hızlı bir şekilde araştırılır ve gerektiğinde uygun önlemler alınır.

GİZLİLİK

Gizlilik, işimizin anahtarıdır. Gizli (halka açık olmayan) ticari bilgilerimizin herhangi bir şekilde yetkisiz ifşası rakiplerimizin işine yarayabilir, Hyva grubunun potansiyel atılımları üzerinde ciddi bir olumsuz etki doğurabilir ve çalışanlarımız, acentelerimiz, bayilerimiz, tedarikçilerimiz ve diğer yüklenicilerimizden beklenen en yüksek dürüstlük standartlarına doğrudan aykırıdır. Benzer şekilde, çoğu durumda iş veya araştırma ve geliştirme sürecinde başka tarafların gizli bilgileri de bize emanet edilir.

Gizli bilgilere her türlü teknik veya işle ilgili bilgi, uzmanlık, üretim süreçleri, teknik özellikler, tasarımlar, buluşlar, iyileştirmeler, ürün geliştirmeye ilgili diğer materyaller, sonuçlar veya analizler dahildir. Bunlar yazılı olarak, resimli şekilde, site ziyaretleri yoluyla veya sözlü olarak açıklanabilir.

Tüm çalışanlar, acenteler, bayiler, tedarikçiler ve diğer yükleniciler kapsamlı gizlilik yükümlülüklerine bağlı olmalıdır. Bu yükümlülükler hakkında herhangi bir sorunuz varsa lütfen Global Uyumluluk Müdürünün tavsiyesini alın. Hyva gizlilik ihlallerini çok ciddiye alır ve bu gibi durumlarla kararlı bir şekilde başa çıkar. Böyle durumlarda sorumlu çalışanlar, işten çıkarılmaya varabilecek cezalara tabi tutulabilir.

GİZLİLİK VE GÜVENLİK

Hyva, veri gizliliği yasalarına uygunluk da dahil olmak üzere kişisel bilgilerin en üst düzeyde korunmasını sağlamayı taahhüt eder. Şirket için ağıımızda kapsamlı bir **KİŞİSEL VERİLERİN GİZLİLİĞİ, KORUMA VE GÜVENLİK ÇERÇEVESİ** yer alır. Prosedürlerimiz, çalışanların ve başkalarının kişisel bilgilerine erişimi ve bu verilerin kullanımını katı bir şekilde sınırlandırarak bu bilgilere yetkisiz erişimi önlemek için gerekli önlemlerin alınmasını zorunlu kılar. Çalışanlarımızın kişisel bilgileriyle ilgili hakları ilkelerimizde ortaya konmuştur.

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE (RYM)

Genel olarak etik kurumsal uygulamaların en yüksek standartlarını ve özellikle RYM yasalarına uymayı, uluslararası RYM mevzuatının belirlediği en yüksek standartları elde etmeyi taahhüt ederiz. Bu taahhüt ayrıca dolandırıcılık, kara para aklama ve diğer mali suçlarla ilgili yürürlükteki yasalar için de geçerlidir.

Hyva'da rüşvet veya diğer yolsuzluk türleri hiçbir şekilde maruz görülmez. Hyva gerçek veya potansiyel müşterilere, acentelere, satıcılara, tedarikçilere, yüklenicilere ve devlet yetkililerine, bu kuruluşların çalışanlarına veya diğer üçüncü taraflara rüşvet veya komisyon verilmesi de dahil olmak üzere tüm diğer uygunsuz faydaların (komisyon, indirim veya para yoluyla) teklif edilmesini veya sağlanmasını yasaklar. Benzer şekilde Hyva'nın çalışanları söz konusu çalışanın, çalışanın ailesinin, arkadaşlarının, iş arkadaşlarının veya tanıdıklarının ya da başka herhangi bir kişinin yararına herhangi bir kuruluştan rüşvet, komisyon veya diğer uygunsuz faydalar talep etmemeli, ayarlamamalı veya kabul etmemelidir.

Bazı uluslararası RYM yasalarına göre Hyva, ilgili kötüyü kullanımdan haberi olmasa ve bahsi geçen üçüncü taraf ilgili yasalara tabi olmasa bile sadece kendi eylemlerinden değil, aynı zamanda üçüncü taraflarca (bayiler ve acenteler dahil) şirket adına gerçekleştirilen eylemlerden de sorumludur. Bu nedenle iş ortaklarımız politikalarımıza uymalı (ya da eşdeğer politika ve prosedürlere sahip olmalı) ve ilgili durum tespiti, derecelendirme, yüklenme ve izleme prosedürlerimizde bizimle işbirliği yapmalıdır.

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKAMIZDA bu önemli alanın kapsamını genişlettik. Bu, politikaya uygun olarak kavramları, siz çalışanlarımızdan beklediğimiz davranışları ve yasaklı davranış örneklerini açıklayan yönergeler sunarak uyumsuzluğun sonuçlarını ortaya koyar.

Eğlence ve hediyeler

Hyva, iş ilişkileri kurmaya ve güçlendirmeye ya da iş geleneklerine uymaya yardımcı olmak amacıyla eğlence etkinlikleri düzenlemenin ve hediye vermenin veya almanın değerini bilmektedir. Çıkar çatışmalarından ve bu hediyelerin rüşvet olarak görülmesinden ya da algılanmasından kaçınmak için tüm çalışanların böyle durumlarda dikkatli olmaları gerekir. **RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKAMIZ** ve **SEYAHAT, EĞLENCE ETKİNLİKLERİ VE HEDİYE POLİTİKAMIZ** bu önemli alanı genişleterek eğlence etkinlikleri, hediye, seyahat ve konaklama gibi unsurlar sunulmadan önce karşılanması gereken genel kriterleri açıklar.

Siyasi katkılar ve hayır amaçlı bağışlar

Hyva, herhangi bir siyasi katkıda bulunmaz. **RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKAMIZA** uymadıkça ve **YETKİ DAĞILIMI** kapsamında yazılı olarak onaylanmadıkça hayır amaçlı bağışta bulunmaz. İş alma ya da bir kararı etkileme gibi bağlantıları olması durumunda rüşvet olarak kabul edilebileceklerinden bu bağışlar konusunda dikkatli olunmalıdır.

Çıkar Çatışmaları (bağlılık çakışması)

Bir çalışanın bağlılık çakışmaları, ilgili çalışanın Hyva veya müşterilerimiz yerine kendisi, ailesi veya arkadaşları için kişisel bir fayda sağlamasına neden olabileceği zaman ortaya bir çıkar çatışması çıkar. Tüm çalışanlar, çıkar çatışmalarından ve çatışma olarak algılanabilecek durumlardan kaçınmalıdır. Bu, çalışanların gerçekleştirmeyi düşündükleri eylemin kendilerine, ailelerine veya arkadaşlarına (ya da işletmelerine) Hyva'nın zararına olacak şekilde fayda sağlamasına neden olup

olmadığını sormalarıyla yapılabilir. Bu sorunun cevabı "evet" ise eylemin çıkar çatışmasına neden olması yüksek bir ihtimaldir ve o eylem gerçekleştirilmemelidir.

Aşağıdakiler çıkar çatışmalarının sıklıkla ortaya çıktığı durumlardır:

- **Kişisel yatırım:** Bir çalışanın Hyva'nın herhangi bir müşterisi, bayisi, distribütörü, acentesi, tedarikçisi veya rakibi ile ilgili olarak mali çıkarı (hissedarlık dahil) olması durumu.
- **Ticari katılım dışında:** Bir çalışanın Hyva'nın müşterisi, bayisi, distribütörü, acentesi, tedarikçisi veya rakibi ile ilgili olarak idari, yönetim, danışmanlık veya istihdam alanlarında faaliyette bulunduğu durumlar.
- **Üçüncü bir tarafın temsilcileri:** Bir çalışanın Hyva ile ilgili işlemlerde üçüncü bir tarafın temsilcisi olarak hareket etmesi durumu.
- **Gayrimenkul çıkarı:** Bir çalışanın doğrudan veya dolaylı olarak gayrimenkul, kiralık gayrimenkul, fikri mülkiyet veya Hyva'nın ilgi duyduğu diğer haklarla ilgili çıkarı olduğu durumlar.
- **Diğer ticari çıkarlar:** Bir çalışanın başka bir işletmeyle ilgili olarak mali çıkarı (hissedarlık dahil) sahip olması, başka bir işletmenin idari, yönetim, danışmanlık veya istihdam alanlarında faaliyette bulunması ve çalışanın çalışma saatlerinde Hyva için yaptığı işi kesintiye uğratabilecek şekilde başka bir işletmeyle ilgili faaliyette bulunması durumları.
- **Hyva'nın faaliyetleri ile bağlantılı olarak eğlence etkinliklerinin, hediyelerin, seyahat veya konaklama sunumlarının kabul edilmesi.**

Çalışanın ailesinin bir üyesinin veya arkadaşının yukarıda açıklandığı gibi bir çıkarı olması durumunda da çıkar çatışmasının olduğu düşünülebilir (buna çalışanın eşi/partneri, ebeveyni, çocuğu, büyükanne/büyükbabası, torunu, kardeşi, yeğeni, kuzeni, kayınpederi/kayınvalidesi, kayınbiraderi, yengesi ve eşinin birinci derece yakınları dahildir).

Bu yönergeler ve herhangi bir iş sözleşmesi tarafından ortaya koyulan sınırlamalara tabi olarak, çalışanlar işlerinin performansına etki etmeyen veya Hyva'nın çıkarlarıyla çelişmeyen dış faaliyetlerde bulunabilirler. Çalışma saatleri dışında "kar amacı gütmeyen" veya hayır amaçlı kurumlarla gerçekleştirilen eylemler çıkar çatışması olarak değerlendirilmez.

Yukarıda belirtilenler gibi gerçek veya algılanan bir çıkar çatışmasına yol açan ilişkilere ancak Global Uyumluluk Müdürü tarafından açıkça ifade edilip yazılı olarak onaylandıkları sürece izin verilir. Çıkar çatışması oluşturabilecek veya böyle anlaşılacak şekilde, halihazırda başka bir tarafla iş ilişkisi ya da benzer bir ilişki içinde olan çalışanların durumu Global Uyumluluk Müdürü ile gözden geçirmesi gerekir.

Yeni çalışanlar gerçek veya algılanan bir çıkar çatışmasının varlığını açıklamalı ve mevcut çalışanlar ortaya çıkan yeni çıkar çatışmasını işverenlere hemen bildirmelidir.

Endişe Verici Durumların Raporlanması

Tüm Hyva çalışanları, Hyva grubunun bu Davranış Kurallarına ve bununla ilgili diğer kural ile yönetmeliklere uymasını sağlayarak Hyva'nın itibarının herhangi bir birey veya işletmenin eylemleri tarafından tehlikeye atılmamasını garanti altına almak için kolektif bir sorumluluğa sahiptir.

Çalışanları ve üçüncü tarafları fark ettikleri gerçek veya potansiyel suistimalleri bildirmeye teşvik ediyor, tüm raporların hızlı bir şekilde araştırılmasını ve gerektiğinde uygun önlemlerin alınmasını sağlıyoruz.

Çalışanlar ve iş ortakları, uygun görüldüğü şekilde yöneticileriyle veya Global Uyumluluk Müdürüyle iletişime geçerek endişelerini bildirebilirler. Alternatif olarak whistleblow@hyva.com adresine e-posta göndererek (bu adrese Global Uyumluluk Müdürü tarafından erişilebilir) veya Hyva Whistleblow Hattını telefonla arayarak raporlama yapabilir ya da soru sorabilirsiniz. Özellikle yolsuzlukla ilgili raporlar abac@hyva.com adresine e-posta yoluyla da bildirilebilir. Politikamızda bu prosedür genişletilmiştir

BİLGİ AÇIKLAMA: ENDİŞE VERİCİ DURUMLARIN RAPORLANMASI

Raporlama anonim olarak yapılabilir ancak raporlayan kişi kendini tanıtırca sorunların araştırılması ve çözülmesi genellikle daha kolay olur.

Hyva, yanıldıkları ortaya çıksa bile iyi gerçek endişeleri iyi niyetli bir şekilde raporlayan herkesi destekler. Hyva, çalışanları herhangi bir suistimalin raporlanmasından kaynaklanabilecek misillemelere veya diğer olumsuz eylemlere karşı korur. Hiçbir çalışan, netliğe kavuşturulması amacıyla soru sorduğu veya iyi niyetle bir raporlama yaptığı için, bu eylemin gerekli olup olmadığından emin olmasa bile eleştirilmez.

İLETİŞİM KURULACAK BAŞLICA KİŞİ

Marcus Woodger

Global Uyumluluk Müdürü/Global Danışman

GÜNCELLEMELER VE İLİŞKİLİ POLİTİKALAR

Bu Davranış Kuralları düzenli olarak gözden geçirilen bir belgedir ve gerekirse/gerektiğine güncellenir. Belgede bir güncelleme yapıldığında her zaman bilgilendirilirsiniz. Lütfen şirket içi ağımızda bulunan diğer politikalara da bakın. Bu politikaların da dikkatle okunması gerekir.