

### ВСТУПНЕ СЛОВО ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

*Радий представити вашій увазі Кодекс ділової етики компанії Hyva. У ньому викладено принципи та стандарти, що регулюють спосіб ведення нами бізнесу: етично, чесно, зі взаємоповагою та відповідно до діючих законів і норм. Цей документ дає чітке уявлення щодо зобов'язань, які покладено на кожного, хто має стосунок до компанії Hyva, та які потрібно розуміти.*

*Як зацікавлена сторона у нашому бізнесі, ви несете особисту відповідальність за ознайомлення з Кодексом ділової етики та його дотримання. Будь ласка, уважно прочитайте цю політику. Пам'ятайте, що її порушення — це дуже серйозний дисциплінарний проступок, який може мати правові наслідки як для вас, так і для компанії Hyva.*

*Хоча Кодекс ділової етики написаний конкретно для працівників і посадових осіб Hyva, ми очікуємо, що наші ділові партнери, консультанти та інші особи, яким може тимчасово доручатися виконання роботи чи послуг для Hyva, дотримуватимуться Кодексу при виконанні роботи для нас. Недотримання нашого Кодексу ділової етики може призвести до розірвання компанією Hyva стосунків з ними.*

*Вам слід звертати увагу керівництва Hyva на будь-яку діяльність, що порушує Кодекс ділової етики чи законодавство. Щоб допомогти вам повідомити про свої приводи для занепокоєння, впроваджено процес інформування.*

*Наш Кодекс ділової етики — відображення того, ким ми є і як ми працюємо. Тому я розраховую, що кожен із вас повністю осягне його зміст. Це дасть нам змогу забезпечити безперервний розвиток компанії, якою всі можемо пишатися.*

*Якщо у вас виникнуть запитання чи занепокоєння щодо дотримання Кодексу ділової етики, зверніться до головного інспектора внутрішнього контролю.*

**Алекс Тан (Alex Tan)**  
Генеральний директор

### КОРПОРАТИВНІ ЦІННОСТІ

Hyva — ініціативна та динамічна організація. Щоб зберегти нашу благонадійність по мірі росту та розвитку, у веденні бізнесу ми незмінно керуємося сімома корпоративними цінностями.

Ці корпоративні цінності слугують орієнтиром для повсякденної діяльності та рішень працівників Hyva. Вони встановлюють стандарти, відповідати яким повинні всі працівники Hyva в своїй індивідуальній і колективній діяльності.

#### 1. Ентузіазм

Ми віддані справі, сповнені ентузіазму, горді та маємо енергію, щоб підтримувати лідируючу позицію компанії Hyva та позитивно впливати на кожного, з ким працюємо: нашими працівниками чи діловими партнерами.

#### 2. Довіра та повага

Ми високо цінуємо та поважаємо наших працівників, упевнені та віримо у їхню здатність забезпечувати успіх. Ми сповнені рішучості будувати тривалі якісні стосунки у всіх наших ділових операціях з людьми в усьому світі.

#### 3. Орієнтованість на клієнтів

Ми прагнемо отримати від наших працівників і ділових партнерів визнання як найкомпетентніша компанія та підвищувати ефективність бізнесу наших клієнтів багатьма різними способами, при цьому ми завжди готові докладати додаткових зусиль і забезпечувати обслуговування нашого клієнта на найвищому рівні.

#### 4. Чесність

Ми справжні, послідовні, відкриті й чесні в усьому, що ми робимо.

#### 5. Розширення можливостей

Ми заохочуємо наших працівників проявляти ініціативу й нести відповідальність за все що вони роблять, а також підвищуємо їхню кваліфікацію та підтримуємо у цих починаннях.

#### 6. Новаторський і підприємницький дух

Ми створюємо, підтримуємо та посилюємо наші ключові конкурентні переваги за рахунок підприємницького духу, фахових знань, досвіду та прагнення бути кращими в своєму класі.

#### 7. Соціальна відповідальність

Ми орієнтовані на відповідальне виробництво, турботу про наших працівників, та, окрім цього, на відповідальну поведінку по відношенню до спільнот, у яких ми працюємо та в яких використовуються наші вироби.

### ЗДОРОВ'Я Й БЕЗПЕКА

Один із наших ключових обов'язків — охорона здоров'я та безпека людей, які працюють на наших підприємствах або відвідують їх. Перед нашими підприємствами поставлено дуже складне завдання: досягнення нульового показника випадків загибелі людей та нульового показника нещасних випадків.

У нашій Політиці з охорони здоров'я та техніки безпеки, яка застосовується в усіх наших компаніях, викладено наступні вимоги:

- Дотримуватися щонайменше всіх діючих законів і постійно покращувати наше управління питаннями охорони здоров'я та техніки безпеки, орієнтуючись на досягнення передової галузевої практики.

- Забезпечувати дотримання нашими працівниками та підрядниками вказівок Hyva з охорони здоров'я та техніки безпеки.
- Гарантувати забезпечення компанією Hyva здорового та безпечного робочого середовища для всіх наших працівників і підрядників та належної турботи про клієнтів і відвідувачів під час перебування на наших підприємствах.
- Вимагати дотримання правил техніки безпеки нашими працівниками та підрядниками відповідно до законодавства та передової галузевої практики.
- Не допускати вживання наркотиків або алкоголю на робочому місці чи в будь-який спосіб, який впливає на роботу.

Хоча управління питаннями охорони здоров'я та безпеки є пріоритетним щоденним обов'язком лінійного керівництва, кожна людина повинна бути обачною в своїх власних діях при взаємодії з іншими людьми на робочому місці. Працівники зобов'язані невідкладно повідомляти своє керівництво про будь-які приводи для занепокоєння в практичних питаннях охорони здоров'я та безпеки або, за необхідності, звернутися до розділу «Інформування щодо питань, які викликають стурбованість» цього Кодексу ділової етики.

### **БЕЗПЕЧНІСТЬ ПРОДУКЦІЇ**

Безпечність продукції — найважливіша складова процесів розробки, виробництва та дистрибуції всіх виробів компанії Hyva. Продукція, яку виробляє та/або постачає компанія Hyva, повинна відповідати розумним очікуванням клієнтів і кінцевих користувачів у плані її безпечності, а також вимогам діючого законодавства, стандартам безпеки, галузевим політикам або добровільним угодам.

У разі виникнення приводів для занепокоєння щодо безпечності продукції компанія Hyva повинна вжити невідкладних та належних заходів. Очікується, що керівництво кожної компанії групи Hyva невідкладно інформуватиме комітет з питань безпечності продукції у разі виникнення приводу для занепокоєння щодо безпечності будь-якого виробу, реалізованого компанією Hyva. «Приводом для занепокоєння щодо безпечності продукції» може бути наступне:

- усі інциденти з тілесними ушкодженнями або серйозним пошкодженням майна;
- виявлення будь-якої потенційної проблеми в плані безпеки, яка поки не призвела, але логічно могла б призвести до тілесних ушкоджень або серйозного пошкодження майна;
- розгляд або оцінка відкликання, переробки або модернізації продукції;
- будь-яка інша суттєва проблема, пов'язана з безпечністю продукції.

Комітет з питань безпечності продукції ініціює розслідування, може попросити про надання додаткової інформації та відгуку, а також проводить аналіз ризиків та вживає інших необхідних заходів. Він не завершить розгляд питання, яке викликало занепокоєння щодо безпечності продукції, поки не буде виконано всі необхідні дії. Відкликання, переробка чи модернізація не повинні проводитися без попереднього інформування комітету з питань безпечності продукції, який надасть рекомендації щодо процедури та повідомлень.

### **ЗАХИСТ ДОВКІЛЛЯ**

Ми вважаємо наші екологічні зобов'язання абсолютно необхідними для ведення нашої діяльності. Саме тому в нашій політиці, яка застосовується в усіх наших компаніях, висунуто наступні вимоги:

- 
-

- дотримуватися щонайменше всіх діючих законів щодо захисту довкілля й постійно покращувати наше управління екологічними питаннями, орієнтуючись на досягнення передової галузевої практики;
- забезпечувати дотримання нашими працівниками та підрядниками їхніх екологічних зобов'язань;
- оптимізувати використання нами енергії та ресурсів за рахунок підвищення ефективності та переробки відходів;
- популяризувати орієнтовані на захист довкілля модернізацію продукції та нові ділові можливості;
- бути достойними громадянами в усіх спільнотах, де ми працюємо.

### **УТИСКИ, ДИСКРИМІНАЦІЯ ТА ЗАЛЯКУВАННЯ**

Компанія Нува орієнтована на забезпечення вільного від утисків робочого середовища, відкритого для кожного, незалежно від статі, гендерної ідентичності та її вираження, сексуальної орієнтації, обмеження фізичних можливостей, зовнішнього вигляду, розмірів тіла, етнічної приналежності, національності, раси, віку чи релігії. В компанії Нува заборонено дискримінацію, утиски та залякування в будь-якій формі — словесній, фізичній чи візуальній.

Якщо ви вважаєте, що зазнали дискримінації, залякувань чи утисків з боку якої-небудь особи в компанії Нува чи одного з наших ділових партнерів, ми просимо вас негайно повідомити про це своєму керівникові, співробітникові відділу кадрів або головному інспекторові внутрішнього контролю. Аналогічним чином, керівники, які дізналися про такий випадок, повинні негайно про нього повідомити. Усі повідомлення оперативно розслідуються, і за необхідності вживаються належні заходи.

### **КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ**

Конфіденційність є основою нашої діяльності. Будь-яке несанкціоноване розкриття нашої конфіденційної (закритої) комерційної інформації було б корисним для наших конкурентів і мало б серйозний вплив на перспективи групи Нува, крім того це прямо суперечить найвищим стандартам добросовісності, яких ми очікуємо від наших працівників, агентів, дилерів, постачальників та інших підрядників. Аналогічним чином, в ході ведення бізнесу, наукових досліджень і розробок нам часто довіряють конфіденційну інформацію інші.

До конфіденційної інформації належить вся без винятку технічна і комерційна інформація, ноу-хау, виробничі процеси, специфікації, проекти, винаходи, вдосконалення й будь-яка інтелектуальна власність та інші матеріали, результати чи аналізи, пов'язані з розробкою продукції. Її може бути розкрито в письмовій чи усній формі, графічно, через відвідини веб-сайтів.

Усі працівники, агенти, дилери, постачальники й інші підрядники повинні бути зв'язані загальними зобов'язаннями з дотримання конфіденційності. Якщо у вас є якісь запитання щодо цих зобов'язань, зверніться за консультацією до головного інспектора внутрішнього контролю. В компанії Нува дуже серйозно ставляться до будь-якого порушення конфіденційності та рішуче з цим боротимуться. До працівників застосовуватимуться дисциплінарні заходи, у тому числі звільнення.

### **Недоторканність особистого життя та безпека**

Керівництво компанії Нува зобов'язується забезпечувати найвищий рівень захисту персональних даних, у тому числі дотримання законів про захист даних. В інтранеті розміщено нашу комплексну **РАМКОВУ ПРОГРАМУ З ЗАХИСТУ Й БЕЗПЕКИ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ**. Наші процедури строго обмежують доступ до персональної інформації та її використання працівниками й іншими особами, а також вимагають вжиття заходів для

запобігання несанкціонованому доступу до неї. У наших політиках викладено права наших працівників щодо їх персональної інформації.

### **ПРОТИДІЯ ХАБАРНИЦТВУ ТА КОРУПЦІЇ (ПХК)**

Ми зобов'язуємося дотримуватися найвищих стандартів етичного ведення бізнесу загалом і всіх діючих міжнародних законів з протидії хабарництву та корупції зокрема, прагнучи досягти найвищих стандартів, встановлених міжнародним законодавством з ПХК. Це зобов'язання також поширюється на діюче законодавство, пов'язане з шахрайством, легалізацією доходів, отриманих злочинним шляхом, та іншими фінансовими злочинами.

В компанії Нува не допускається хабарництво чи будь-який інший різновид корупції. В компанії Нува заборонено пропонувати чи давати хабарі, відкати чи будь-які інші неприйнятні блага (у тому числі у вигляді комісійних, компенсації чи гонорару) наявним або потенційним клієнтам, агентам, дилерам, постачальникам, підрядникам, державним службовцям, працівникам державних підприємств або будь-якій іншій особі. Аналогічним чином, працівникам компанії Нува забороняється вимагати, домовлятися про отримання чи приймати хабарі, відкати чи інші неприйнятні блага від будь-якої організації на користь такого працівника, родичів, друзів, колег або знайомих працівника чи будь-якої іншої особи.

Відповідно до деяких міжнародних законів з ПХК, компанія Нува несе відповідальність не лише за свої дії, а й за дії, вчинені іншими від її імені (у тому числі дилерами й агентами), навіть якщо керівництво компанії Нува фактично не знало про правопорушення та навіть якщо сама третя особа не підпадає під дію відповідного законодавства. Саме тому наші ділові партнери повинні дотримуватися наших політик (або мати власні аналогічні політики та процедури) і співпрацювати з нами під час процедур комплексної перевірки, оцінювання, укладення договорів і моніторингу.

Детальну інформацію про цю важливу сферу надано в нашій **ПОЛІТИЦІ ПРОТИДІЇ ХАБАРНИЦТВУ ТА КОРУПЦІЇ**. У ній простими термінами пояснено поняття та поведінку, якої ми очікуємо від вас для дотримання політики, наведено приклади забороненої поведінки та вказано наслідки недотримання норм.

### **Розваги та подарунки**

В компанії Нува розуміють важливість пропонування та прийняття розваг і подарунків для встановлення та зміцнення ділових стосунків або дотримання звичної в діловому світі практики. Усі працівники повинні бути обачними, щоб уникнути конфліктів інтересів, фактичних чи гаданих випадків хабарництва. У **ПОЛІТИЦІ ПРОТИДІЇ ХАБАРНИЦТВУ ТА КОРУПЦІЇ** та **ПОЛІТИЦІ ЩОДО ВІДРЯДЖЕНЬ, РОЗВАГ І ПОДАРУНКІВ** детально розглянуто цю важливу сферу та надано загальні критерії, яких має бути дотримано, щоб пропонування чи прийняття розваг, подарунків, подорожей та проживання можна було вважати прийнятним.

### **Внески на політичні цілі та благодійні пожертвування**

Компанія Нува робить внески на політичні цілі. Благодійні пожертвування тільки якщо це відповідає нашій **ПОЛІТИЦІ ПРОТИДІЇ ХАБАРНИЦТВУ ТА КОРУПЦІЇ** і схвалено у письмовій формі згідно з нашою **ПОЛІТИКОЮ ПРО ДЕЛЕГУВАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ**. Слід бути обачними з такими пожертвуваннями. Вони можуть вважатися хабаром, якщо пов'язані з отриманням ділових можливостей або впливом на прийняття рішення.

### **КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ (КОНКУРУЮЧІ ІНТЕРЕСИ)**

Конфлікт інтересів виникає, коли конкуруючі інтереси працівника можуть спонукати його шукати персональну вигоду для себе, своїх рідних або друзів за рахунок компанії Нува чи

наших клієнтів. Усім працівникам слід уникати конфлікту інтересів і ситуацій, які могли б сприйматися як конфлікт інтересів. Працівник може уникнути конфлікту інтересів, запитуючи себе, чи напромак дій, які він намітив, приведе до отримання ним вигоди для себе, своїх рідних або друзів (чи його бізнесу) зі шкодою для компанії Hyva. Якщо відповідь ствердна, ці дії, ймовірно, призведуть до конфлікту інтересів, і їх слід уникати.

Нижче наведено ситуації, за яких часто виникає конфлікт інтересів:

- **Персональні інвестиції:** коли працівник має матеріальну зацікавленість (у тому числі участь в акціонерному капіталі) в структурі будь-якого клієнта, дилера, дистриб'ютора, агента, постачальника чи конкурента Hyva.
- **Участь у комерційній діяльності за межами компанії:** коли працівник виконує керівну, управлінську, консультативну функцію чи працевлаштований у структурі будь-якого клієнта, дилера, дистриб'ютора, агента, постачальника чи конкурента Hyva.
- **Агенти третіх осіб:** коли працівник виступає агентом третьої особи в транзакціях, пов'язаних із компанією Hyva.
- **Майнове право:** коли працівник прямо чи опосередковано володіє часткою в нерухомому майні, орендованій власності, праві інтелектуальної власності або інших правах, де має частку компанія Hyva.
- **Інші ділові інтереси:** коли працівник має матеріальну зацікавленість (у тому числі участь в акціонерному капіталі) або виконує керівну, управлінську, консультативну функцію чи працює в іншій компанії протягом робочих годин або коли ця діяльність іншим чином відволікає працівника від його роботи в компанії Hyva.
- **Прийняття розваг, подарунків, поїздок або проживання** у зв'язку з діяльністю в Hyva.

Зауважте: вважається, що конфлікт інтересів існує, якщо член сім'ї чи друг працівника (сюди відносяться чоловік/дружина/партнер, батько, мати, дитина, дідусь, бабуся, онук, онучка, брат, сестра, небога, небіж, тесть, теща, свекор, свекруха, дідусь/бабуся/брат/сестра чоловіка/жінки та родичі від другого шлюбу когось із батьків) має описаний вище інтерес.

Згідно з обмеженнями, яких накладають ці вказівки та будь-який окремих трудовий договір, працівники мають право брати участь у діяльності за межами компанії, яка не перешкоджає виконанню ними посадових обов'язків або іншим чином не суперечить інтересам компанії Hyva. Участь у некомерційних або благодійних організаціях у позаробочий час не вважається конфліктом інтересів.

Відносини, які призводять до фактичного чи гаданого конфлікту інтересів, на кшталт описаних вище дозволені, тільки якщо про них прямо повідомлено та вони схвалені в письмовій формі головним інспектором внутрішнього контролю. Будь-який працівник, що вже бере участь у бізнесі чи перебуває в іншій ситуації, яка може створити конфлікт інтересів або справити враження конфлікту інтересів, мусить проаналізувати цю ситуацію з головним інспектором внутрішнього контролю.

При прийомі на роботу працівники повинні розкривати інформацію про наявність фактичного або гаданого конфлікту інтересів, а надалі їм слід негайно повідомляти свого роботодавця про виникнення будь-якого нового конфлікту інтересів.

### **ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ПРИВОДИ ДЛЯ ЗАНЕПОКОЄННЯ**

Усі працівники Hyva несуть колективну відповідальність за забезпечення дотримання групою Hyva цього Кодексу ділової етики, пов'язаних із ним правил і норм та за недопущення виникнення загрози для хорошої репутації Hyva через дії фізичної чи юридичної особи.

Ми заохочуємо працівників і третіх осіб повідомляти про фактичне чи потенційне порушення, про яке їм стає відомо, та зобов'язуємося забезпечити оперативне розслідування всіх повідомлень і за необхідності вжиття належних заходів.

Працівники та ділові партнери можуть повідомляти про питання, що викликало стурбованість, звернувшись до відповідного керівника або, за необхідності, головного інспектора внутрішнього контролю. Як варіант, повідомити чи поставити запитання можна, надіславши листа на електронну адресу [whistleblow@hyva.com](mailto:whistleblow@hyva.com) (доступ до якої має головний інспектор внутрішнього контролю) чи зателефонувавши на номер гарячої лінії Hyva для повідомлення про порушення. Повідомлення, які конкретно стосуються корупції, також можна надсилати на адресу [abac@hyva.com](mailto:abac@hyva.com). Цю процедуру детально розглянуто в нашій політиці.

### **ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ПОРУШЕННЯ: ІНФОРМУВАННЯ ЩОДО ПИТАНЬ, ЯКІ ВИКЛИКАЮТЬ СТУРБОВАНІСТЬ**

Надавати інформацію можна анонімно, однак зазвичай простіше розслідувати та вирішувати проблеми, якщо інформатор назве себе.

Керівництво компанії Hyva підтримує кожного, хто добросовісно повідомить про дійсні приводи для занепокоєння, навіть якщо вони виявляться хибними. Керівництво Hyva захистить працівників від відплати чи інших небажаних дій внаслідок повідомлення ними про порушення. Працівника не критикуватимуть, якщо він звернеться за яким-небудь роз'ясненням або добросовісно повідомить про порушення, навіть за відсутності впевненості в тому, чи обставини виправдовують таке повідомлення.

### **ОСНОВНА КОНТАКТНА ОСОБА**

Маркус Вуджер (Marcus Woodger) - Головний інспектор внутрішнього контролю / генеральний юрисконсульт

### **ОНОВЛЕННЯ ТА ПОВ'ЯЗАНІ ПОЛІТИКИ**

Кодекс ділової етики — це динамічний документ, який за необхідності актуалізуватиметься. Вам завжди повідомлятимуть про оновлення. Просимо також уважно ознайомитися з іншими політиками, розміщеними в інтранеті.