

### PŘEDMLUVA OD VÝKONNÉHO ŘEDITELE

*Těší mě, že vám mohu představit kodex chování společnosti Hyva. Stanovuje principy a standardy ukazující způsob, jakým bychom rádi podnikali – eticky, čestně, se vzájemným respektem a v souladu se zákony a předpisy, které se na nás vztahují. Poskytne vám srozumitelný přehled povinností, které má a musí chápat každý, kdo se podílí na činnosti společnosti Hyva.*

*Jako strana zainteresovaná na naší činnosti nesete osobní odpovědnost za to, abyste znali tento kodex chování a dodržovali ho. Pozorně si přečtěte tyto zásady. Pamatujte, že jejich porušení představuje velmi vážnou disciplinární záležitost a mohlo by mít právní důsledky jak pro vás, tak pro společnost Hyva.*

*I když je tento kodex chování určen přímo zaměstnancům a vedoucím pracovníkům společnosti Hyva, očekáváme od našich obchodních partnerů, poradců a dalších osob, které mohou být dočasně pověřené vykonáváním práce nebo služeb pro společnost Hyva, že se budou v souvislosti s prací pro nás tímto kodexem řídit. Nedodržení našeho kodexu chování z jejich strany by mohlo mít za následek ukončení vztahů se společností Hyva.*

*Pokud zaznamenáte jakékoli jednání, které je v rozporu s tímto kodexem chování nebo zákonem, měli byste na něj upozornit vedení společnosti Hyva. Byl zaveden postup oznamování, který vám může pomoci při předkládání vašich obav.*

*V našem kodexu chování se odráží, kdo jsme a jak pracujeme. Proto spoléhám na každého z vás, že jeho obsah zcela přijmete za svůj. Takto můžeme zajistit, že budeme pokračovat v budování společnosti, na kterou můžeme být všichni hrdí.*

*Pokud máte nějaké otázky nebo obavy týkající se dodržování kodexu chování, obraťte se na našeho globálního referenta pro dodržování předpisů.*

**Alex Tan**  
Výkonný ředitel

### PODNIKOVÉ HODNOTY

Hyva je ambiciózní a dynamická organizace. Abychom během neustálého růstu a rozvoje uchovali vlastní charakter, způsob našeho podnikání zůstává zakotven v sedmi podnikových hodnotách.

Tyto podnikové hodnoty slouží jako rámec pro usměrňování každodenní činnosti a rozhodování zaměstnanců společnosti Hyva. Určují standardy, o jejichž dodržování musí usilovat všichni zaměstnanci společnosti Hyva při svém individuálním i kolektivním jednání.

#### 1. Nadšení

S odhodláním, nasazením, nadšením a hrdostí energicky usilujeme o to, aby společnost Hyva zůstala jedničkou a znamenala pozitivní změnu pro každého, s kým pracujeme, ať se jedná o naše zaměstnance, nebo obchodní partnery.

#### 2. Důvěra a respekt

Ceníme si našich lidí, naprosto je respektujeme, máme důvěru v jejich schopnost zajistit úspěch a jsme plně odhodláni vytvářet trvalé, kvalitní vztahy ve všech našich obchodních jednáních s lidmi po celém světě.

#### 3. Spokojenost zákazníků

Horlivě usilujeme o to, aby nás naši zaměstnanci a obchodní partneři považovali za první volbu, abychom mnoha různými způsoby zvyšovali hodnotu podnikání našich zákazníků a zároveň byli vždy připraveni udělat něco navíc v duchu rčení náš zákazník – náš pán.

#### 4. Čestnost

Jsme opravdoví, konzistentní, transparentní a spravedliví ve všem, co děláme.

#### 5. Delegování pravomocí

Povzbuzujeme, rozvíjíme a podporujeme naše lidi, aby přebírali iniciativu a nesli odpovědnost za vše, co dělají.

#### 6. Inovativní a podnikatelský duch

Působením našeho podnikatelského ducha vytváříme, udržujeme a rozšiřujeme hlavní znaky, které nás odlišují od ostatních, a to prostřednictvím odborných znalostí, zkušeností a úsilí o to, abychom byli nejlepší ve své třídě.

#### 7. Sociální odpovědnost

Zavázali jsme se k zodpovědné výrobě, péči o naše zaměstnance a navíc k zodpovědnému chování jak vůči komunitám, v nichž působíme, tak i komunitám, ve kterých se používají naše výrobky.

### OCHRANA ZDRAVÍ A BEZPEČNOST

Jednou z našich hlavních povinností je chránit zdraví a zajišťovat bezpečnost lidí, kteří přicházejí pracovat na naše pracoviště nebo je navštěvují. Naše provozy mají velmi náročný cíl: nulový počet smrtelných úrazů a nulovou nehodovost.

Toto jsou zásady ochrany zdraví a bezpečnosti, které platí pro všechny naše společnosti:

- přinejmenším vyhovovat všem platným právním předpisům a nepřetržitě zlepšovat dohled nad zdravím a bezpečností podle osvědčených postupů v tomto oboru;

- zajišťovat, aby naši zaměstnanci a smluvní strany dodržovali zdravotní a bezpečnostní předpisy společnosti Hyva;
- zajišťovat, aby společnost Hyva poskytovala všem zaměstnancům a smluvním stranám zdravé a bezpečné pracovní prostředí a věnovala náležitou péči zákazníkům a návštěvníkům našich pracovišť;
- vyžadovat, aby naši zaměstnanci a smluvní strany pracovali bezpečně, jak nařizují zákony a osvědčené postupy v tomto oboru;
- zamezit toleranci užívání drog nebo alkoholu na pracovišti nebo takovým způsobem, který ovlivňuje vaši práci.

Ačkoli řízení ochrany zdraví a bezpečnosti představuje každodenní prioritu úsekového vedení, každá osoba je povinna věnovat pozornost svým vlastním činnostem při vzájemném kontaktu s ostatními jednotlivci na pracovišti. Po zaměstnancích se požaduje, aby neprodleně oznámili jakékoli obavy ohledně postupů ochrany zdraví a bezpečnostních postupů svému nadřízenému, nebo se v případě potřeby řídili oddílem „Hlášení znepokojivých záležitostí“ v tomto kodexu chování.

### BEZPEČNOST VÝROBKŮ

Bezpečnost výrobků představuje kritickou součást navrhování, výroby a distribuce všech výrobků Hyva. Výrobky vyráběné a/nebo dodávané společností Hyva musí splňovat přiměřená očekávání zákazníků i koncových uživatelů ve smyslu bezpečnosti výrobků a musí vyhovovat platným zákonům, bezpečnostním normám, průmyslovým zásadám nebo dobrovolným dohodám.

V případě obavy o bezpečnost výrobku musí společnost Hyva okamžitě přijmout odpovídající opatření. Od každé společnosti Hyva se očekává, že bude neprodleně informovat výbor pro bezpečnost výrobků, kdykoli se objeví důvodná domněnka, že existuje obava o bezpečnost výrobku týkající se jakéhokoli výrobku prodávaného společností Hyva. „Obava o bezpečnost výrobku“ zahrnuje:

- všechny nehody, které mají za následek úraz nebo velkou škodu na majetku;
- jakékoli zjištění potenciálního bezpečnostního problému, který dosud nezpůsobil úraz nebo velkou škodu na majetku, ale lze důvodně předpokládat, že by k tomu mohl vést;
- zvažování nebo posuzování stažení výrobku z trhu, jeho přepracování nebo modifikace;
- jakýkoli jiný podstatný problém týkající se bezpečnosti výrobků.

Výbor pro bezpečnost výrobků zahájí vyšetřování, může si vyžádat další informace a zpětnou vazbu a provede analýzy rizik a další potřebné kroky. Své řešení obavy o bezpečnost výrobku neuzavře, dokud nebudou podniknuty všechny potřebné kroky. Neproběhne žádné stažení výrobku z trhu, jeho přepracování nebo modifikace, aniž by byl nejprve informován výbor pro bezpečnost výrobků, který vydá doporučení ohledně postupu a oznámení.

### ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ

Považujeme odpovědnost k životnímu prostředí za zcela zásadní pro činnosti, kterými se zabýváme. Proto máme následující zásady, které platí pro všechny naše společnosti:

- přinejmenším vyhovovat všem platným právním předpisům o ochraně životního prostředí a nepřetržitě zlepšovat dohled nad ochranou životního prostředí podle osvědčených postupů v tomto oboru;

- zajišťovat, aby naši zaměstnanci a smluvní strany dodržovali své povinnosti týkající se ochrany životního prostředí;
- optimalizovat využívání energie a zdrojů prostřednictvím vyšší efektivity a recyklace;
- prosazovat inovaci výrobků a nové obchodní příležitosti s ohledem na životní prostředí;
- být dobrými občany v mnoha komunitách, v nichž působíme.

### OBTĚŽOVÁNÍ, DISKRIMINACE A ŠIKANOVÁNÍ

Společnost Hyva se usilovně snaží vytvářet pracovní prostředí nezatížené obtěžováním a podporující začleňování pro každého bez ohledu na pohlaví, genderovou identitu a její vyjádření, sexuální orientaci, postižení, fyzický vzhled, velikost těla, etnickou příslušnost, národnost, rasu, věk nebo náboženské vyznání. Společnost Hyva nedovoluje žádné slovní, fyzické ani vizuální projevy diskriminace, obtěžování a šikanování.

Pokud se domníváte, že jste šikanováni, diskriminováni nebo obtěžováni kýmkoli ze společnosti Hyva nebo některým z našich obchodních partnerů, vyzýváme vás, abyste to okamžitě nahlásili svému manažerovi, personálnímu oddělení nebo globálnímu referentovi pro dodržování předpisů. Obdobně platí, že manažeři by měli okamžitě nahlásit každý takový incident, o kterém se dozvědí. Všechna hlášení budou bezodkladně vyšetřena a v případě potřeby bude přijato vhodné opatření.

### DŮVĚRNOST INFORMACÍ

Důvěrnost informací má zásadní význam pro naše podnikání. Každé neoprávněné vyjádření našich důvěrných (neveřejných) obchodních informací by mohlo prospět konkurentům a mít vážné dopady na vyhlídky společnosti Hyva; to je v přímém rozporu s nejvyššími standardy čestnosti, která se očekává od našich zaměstnanců, zástupců, prodejců, dodavatelů a dalších smluvních stran. Obdobně platí, že i nám bývají v rámci podnikání nebo výzkumu a vývoje často svěřovány důvěrné informace jiných stran.

Mezi důvěrné informace patří veškeré technické nebo obchodní informace, know-how, výrobní postupy, specifikace, návrhy, vylepšení a jakékoli další typy duševního vlastnictví, materiálů, výsledků nebo analýz souvisejících s vývojem výrobků. K vyjádření může dojít písemně, vyobrazením, návštěvou závodu nebo slovně.

Všichni zaměstnanci, prodejci, dodavatelé a další smluvní strany musí být vázáni jednotnou povinností zachování důvěrnosti. Máte-li nějaké otázky týkající se této povinnosti, požádejte o radu globálního referenta pro dodržování předpisů. Společnost Hyva bere každé porušení důvěrnosti informací velmi vážně a rázně se jím zabývá. Zaměstnanci budou čelit disciplinárnímu postihu, který by mohl zahrnovat i propuštění.

### OCHRANA A ZABEZPEČENÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ

Společnost Hyva se zavázala zajišťovat nejvyšší úroveň ochrany osobních údajů včetně dodržování zákonů o ochraně osobních údajů. Vypracovali jsme obsáhlý **RÁMEC OCHRANY A ZABEZPEČENÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ**, který je k dispozici na našem intranetu. Naše postupy přísně omezují přístup k osobním údajům zaměstnanců i jiných osob včetně jejich využívání a vyžadují, aby byla přijata opatření zabraňující neoprávněnému přístupu k těmto údajům. Naše zásady stanovují práva zaměstnanců týkající se jejich osobních údajů.

### BOJ PROTI ÚPLATKÁŘSTVÍ A KORUPCI (ABAC)

Zavazujeme se dodržovat všeobecně uznávané nejvyšší standardy etických podnikových postupů, zejména všechny platné zákony proti úplatkářství a korupci, a v celosvětovém měřítku se zaměřujeme na nejvyšší standardy stanovené mezinárodními právními předpisy. Tento závazek se vztahuje také na platné zákony o podvodech, praní peněz a dalších finančních přečinech.

Společnost Hyva netoleruje úplatkářství ani jakoukoli jinou formu korupce. Společnost Hyva zakazuje nabízet nebo vyplácet úplatky, nezákonné provize nebo jakékoli jiné neoprávněné výhody (včetně využívání provizí, srážek nebo poplatků) stávajícím nebo potenciálním zákazníkům, zástupcům, dodavatelům, smluvním stranám, státním úředníkům, zaměstnancům těchto organizací, ani jakékoli třetí straně. Obdobně platí, že zaměstnanci společnosti Hyva nesmí požadovat, dojednávat ani přijímat úplatky, nezákonné provize nebo jiné neoprávněné výhody od žádného subjektu ve prospěch sebe sama nebo své rodiny, přátel, společníků či známých, ani žádné jiné osoby.

Podle některých mezinárodních právních předpisů proti úplatkářství a korupci je společnost Hyva odpovědná nejen za své vlastní jednání, ale také za jednání jiných jejím jménem (včetně prodejců a zástupců), a to i v případě, že momentálně nemá povědomost o žádném provinění, a dokonce i tehdy, pokud daná třetí strana nepodléhá příslušným zákonům. Proto se naši obchodní partneři musí řídit našimi zásadami (nebo mít vlastní, rovnocenné zásady a postupy) a spolupracovat s našimi postupy týkajícími se interních kontrol, hodnocení, uzavírání smluv a monitorování.

Tuto důležitou oblast jsme dále rozvedli v našich **ZÁSADÁCH BOJE PROTI ÚPLATKÁŘSTVÍ A KORUPCI**. Pravidla uvedená v těchto zásadách srozumitelně vysvětlují koncepcce a chování, které se od vás očekává při jejich dodržování. Dále jsou v nich uvedeny příklady zakázaného chování a stanoveny důsledky nedodržování těchto zásad.

#### Pohoštění a dary

Společnost Hyva chápe význam poskytování nebo přijímání pohoštění a darů, které mohou pomoci v budování a posilování partnerských vztahů nebo zachovávání obchodních zvyklostí. Je nutné dbát na to, aby se všichni zaměstnanci vyhýbali střetu zájmů a skutečnému nebo domnělému úplatkářství. Naše **ZÁSADY BOJE PROTI ÚPLATKÁŘSTVÍ A KORUPCI** a **ZÁSADY TÝKAJÍCÍ SE SLUŽEBNÍCH CEST, POHOŠTĚNÍ A DARŮ** dále rozvíjejí tuto důležitou oblast a předkládají všeobecná kritéria, která musí být splněna, než bude možné považovat poskytnutí nebo přijetí pohoštění, darů, cest a ubytování za přijatelné.

#### Příspěvky na politické nebo dobročinné účely

Společnost Hyva neposkytuje žádné příspěvky na politické účely. Příspěvky na dobročinné účely neposkytuje, jestliže nesplňují naše **ZÁSADY BOJE PROTI ÚPLATKÁŘSTVÍ A KORUPCI** a nebyly písemně schváleny v rámci našeho **UDĚLOVÁNÍ PLNÉ MOCI**. K takovým příspěvkům je třeba přistupovat obezřetně. Mohou být považovány za úplatek, pokud by nějak souvisely se získáním obchodní příležitosti nebo ovlivněním nějakého rozhodnutí.

#### Střet zájmů (protichůdná oddanost)

Střet zájmů vzniká v případě, že by zaměstnanec v důsledku protichůdné oddanosti mohl sledovat osobní prospěch pro sebe sama, rodinu nebo přátele na úkor společnosti Hyva nebo jejích zákazníků. Všichni zaměstnanci se musí vyhýbat střetu zájmů a takovým okolnostem, které by mohly být považovány za střet zájmů. Lze toho dosáhnout tak, že si zaměstnanec položí otázku,

zda uvažované jednání představuje podnět, který by mohl být ku prospěchu jemu samotnému, rodině nebo přátelům (nebo jejich podnikům) v neprospěch společnosti Hyva. Pokud si odpoví kladně, dané jednání pravděpodobně znamená situaci se střetem zájmů a měl by se mu vyhnout.

Ke střetu zájmu často dochází za následujících okolností:

- **Osobní investice:** Jestliže má zaměstnanec finanční zájem (včetně držení akcií) na jakémkoli zákazníkovi, prodejci, distributorovi, zástupci, dodavateli nebo konkurentovi společnosti Hyva.
- **Účast mimo společnost:** Jestliže se zaměstnanec v nějaké řídicí, manažerské, poradenské nebo zaměstnanecké funkci účastní činnosti zákazníka, prodejce, distributora, zástupce, dodavatele nebo konkurenta společnosti Hyva.
- **Zástupci třetí strany:** Jestliže zaměstnanec vystupuje jako zástupce třetí strany v transakcích zahrnujících společnost Hyva.
- **Podíl na majetku:** Jestliže zaměstnanec přímo nebo nepřímo vlastní nějaký podíl na nemovitém majetku, pronajatém majetku, duševním vlastnictví nebo jiných právech, o která má zájem společnost Hyva.
- **Ostatní obchodní zájmy:** Jestliže má zaměstnanec finanční zájem (včetně držení akcií) na činnosti jiného podniku nebo se na ní podílí v nějaké řídicí, manažerské, poradenské nebo zaměstnanecké funkci během pracovní doby nebo jiným způsobem, který ho odvádí od práce pro společnost Hyva.
- **Přijímání pohoštění, darů, cest nebo ubytování** v souvislosti s činnostmi společnosti Hyva.

Vezměte na vědomí, že za střet zájmů se považuje i situace, v níž má rodinný příslušník nebo přítel zaměstnance některý z výše popsaných zájmů (to se týká zaměstnancova druha/družky, partnera/partnerky, rodiče, dítěte, prarodiče, vnoučete, sourozence, neteře, synovce, tchána, tchýně, pratchána, pratchýně, švagra, švagrové a vzdálených příbuzných).

S výhradou omezení předepsaných těmito pravidly a rovněž jakoukoli individuální pracovní smlouvou se mohou zaměstnanci svobodně účastnit externích činností, které nenarušují vykonávání jejich práce nebo nejsou jinak v rozporu se zájmy společnosti Hyva. Účast na činnosti „neziskových“ nebo charitativních organizací mimo pracovní dobu se nepovažuje za střet zájmů.

Vztahy vedoucí ke skutečnému nebo domnělému střetu zájmů, jak je popsáno výše, jsou přípustné pouze v případě, že byly výslovně oznámeny a písemně schváleny globálním referentem pro dodržování předpisů. Zaměstnanec, který se již podílí na nějaké činnosti nebo se nachází v jiné situaci, která by mohla představovat střet zájmů nebo tak vypadat, musí probrat situaci s globálním referentem pro dodržování předpisů.

Noví zaměstnanci musí oznámit existenci skutečného nebo domnělého střetu zájmů a stávající zaměstnanci musí ihned informovat zaměstnavatele o jakémkoli nově vzniklém střetu zájmů.

### Hlášení obav

Všichni zaměstnanci společnosti Hyva nesou kolektivní odpovědnost za to, aby se ve skupině Hyva dodržoval tento kodex chování včetně souvisejících pravidel a předpisů a nebyla ohrožena její dobrá pověst jednáním jakéhokoli jednotlivce nebo podniku.

Vyzýváme zaměstnance a třetí strany k nahlášení jakéhokoli nepatřičného chování, o němž se dozvědí, a zajistíme, aby byla všechna hlášení bezodkladně vyšetřena a v případě potřeby bylo přijato vhodné opatření.

Zaměstnanci a obchodní partneři mohou oznámit své znepokojení tak, že podle vlastního uvážení kontaktují svého manažera nebo globálního referenta pro dodržování předpisů. Jinak lze podávat hlášení nebo klást otázky e-mailem na adresu [whistleblow@hyva.com](mailto:whistleblow@hyva.com) (přístup má globální referent pro dodržování předpisů) nebo telefonicky na linku společnosti Hyva pro oznamování prohřešků. Hlášení týkající se přímo korupce lze rovněž podávat e-mailem na adresu [abac@hyva.com](mailto:abac@hyva.com). Tento postup je dále rozveden v našich zásadách

### OZNAMOVÁNÍ PROHŘEŠKŮ: HLÁŠENÍ ZNEPOKOJIVÝCH ZÁLEŽITOSTÍ

Hlášení lze podávat anonymně, nicméně šetření a řešení problémů je všeobecně jednodušší, pokud se identifikujete.

Společnost Hyva podpoří každého, kdo v dobré víře vyjádří opravdové znepokojení, i když se později zjistí, že se jednalo o omyl. Společnost Hyva bude chránit zaměstnance před odvetou nebo jinými činy namířenými proti nim v důsledku nahlášení jakéhokoli nepatřičného chování. Žádný zaměstnanec nebude nikdy kritizován za kladení objasňujících otázek nebo za podání hlášení v dobré víře, i když si není jist tím, zda je ohlášená činnost oprávněná.

### DŮLEŽITÝ KONTAKTNÍ ÚDAJ

**Marcus Woodger**

Globální referent pro dodržování předpisů/hlavní právník

### AKTUALIZACE A SOUVISEJÍCÍ ZÁSADY

Tento kodex chování je živý dokument, proto bude aktualizován, až to bude zapotřebí. O každé aktualizaci budete vždy informováni. Měli byste si pozorně přečíst také ostatní zásady, které jsou k dispozici na našem intranetu.