

Chi siamo e come lavoriamo

PREMESSA DEL CEO

Sono lieto di presentare il Codice di comportamento Hyva. Questo documento definisce i principi e gli standard che indicano le modalità secondo cui desideriamo svolgere le nostre attività, vale a dire in modo etico, con integrità, nel rispetto reciproco e in conformità alle norme e ai regolamenti applicabili alla nostra azienda. Esso fornisce inoltre una panoramica chiara degli obblighi che tutti coloro che sono coinvolti con Hyva devono comprendere e rispettare.

In quanto parti interessate alle nostre attività, abbiamo tutti la responsabilità personale di conoscere il Codice di comportamento e di conformarci ad esso. Leggete con attenzione questa politica, e non dimenticate che violarla costituisce una mancanza disciplinare molto grave, con possibili ripercussioni sia a livello personale, sia su Hyva.

Benché il Codice di comportamento sia redatto in modo specifico per i dipendenti e i funzionari di Hyva, l'azienda si attende che i suoi partner, i suoi consulenti e le altre persone cui vengono affidati incarichi temporanei di lavoro o fornitura di servizi per Hyva si attengano al Codice in relazione alle attività svolte per essa. Il mancato rispetto del nostro Codice di comportamento da parte delle persone in questione può comportare la risoluzione del loro rapporto con Hyva.

Occorre portare all'attenzione della direzione di Hyva qualunque attività che violi il Codice di comportamento o le norme di legge. È in vigore una procedura di segnalazione in grado di aiutarvi sollevare eventuali problemi.

Il nostro Codice di comportamento rispecchia chi siamo e come lavoriamo. Mi attendo pertanto che ciascuno di voi faccia propri tutti i suoi contenuti, così da garantire di continuare a fare crescere un'azienda di cui possiamo tutti essere orgogliosi.

Per eventuali quesiti o preoccupazioni relativi al rispetto del Codice di comportamento, vi invito a rivolgetevi al Global Compliance Officer.

Alex Tan
Chief Executive Officer

VALORI AZIENDALI

Hyva è un'organizzazione ambiziosa e dinamica. Per preservare il nostro carattere pur in una crescita e uno sviluppo costanti, il modo in cui svolgiamo le nostre attività rimane ancorato a sette valori aziendali.

Tali valori aziendali fungono da quadro di orientamento delle azioni e delle decisioni quotidiane del personale di Hyva. Essi definiscono gli standard che tutti i dipendenti di Hyva devono impegnarsi a rispettare nel loro operato individuale e collettivo.

1. Passione

Siamo determinati, impegnati, entusiasti e orgogliosi; abbiamo l'energia che occorre per fare sì che Hyva rimanga il N. 1 e rappresenti un fattore positivo per tutti coloro con cui collabora, siano essi dipendenti o partner aziendali.

2. Fiducia e rispetto

Teniamo al nostro personale, lo rispettiamo pienamente e abbiamo fiducia nella sua capacità di conseguire successi; in tutti i rapporti di affari, con chiunque al mondo, ci impegniamo inoltre a fondo per dare vita a relazioni di qualità a lungo termine.

3. Eccellenza per i clienti

Ci impegniamo per essere la scelta di elezione dei nostri dipendenti e dei nostri partner aziendali, nonché per aggiungere valore in molti modi alle attività dei clienti, e siamo sempre pronti a fare tutto ciò che occorre per offrire loro un trattamento da re.

4. Integrità

Siamo sinceri, coerenti, trasparenti e onesti in ogni nostra azione.

5. Responsabilizzazione

Incoraggiamo, facciamo crescere e sosteniamo il nostro personale affinché assuma l'iniziativa e la responsabilità di tutte le sue azioni.

6. Spirito innovativo e imprenditoriale

Creiamo, sosteniamo e rafforziamo i nostri fattori distintivi chiave tramite le nostre competenze, la nostra esperienza e il nostro impegno ad essere i migliori del settore tramite l'entusiasmo per il nostro spirito imprenditoriale.

7. Responsabilità sociale

Ci impegniamo a realizzare i prodotti in modo responsabile, a prenderci cura dei nostri dipendenti e inoltre ad adottare comportamenti responsabili nei confronti delle comunità in cui operiamo e presso le quali vengono utilizzati i nostri prodotti.

SALUTE E SICUREZZA

Una delle nostre principali responsabilità consiste nel salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone che lavorano presso le nostre sedi o vi si recano. Le nostre attività si pongono l'obiettivo molto impegnativo di azzerare morti e incidenti.

La nostra politica in materia di salute e sicurezza si applica a tutte le nostre aziende e prevede di:

- Ottemperare, come minimo, a tutte le normative pertinenti e migliorare costantemente la nostra gestione della salute e della sicurezza adottando le migliori prassi del settore.
- Garantire che i dipendenti e gli appaltatori rispettino le linee guida di Hyva in materia di salute e sicurezza.
- Garantire che Hyva fornisca ai dipendenti e agli appaltatori un ambiente di lavoro sano e sicuro, e presti la dovuta attenzione ai clienti e ai visitatori che si recano presso le sue sedi.
- Fare sì che i dipendenti e gli appaltatori lavorino in modo sicuro, come prescritto dalle norme di legge e dalle migliori prassi del settore.
- Non tollerare l'uso di stupefacenti o alcolici sul luogo di lavoro o in modi che influiscano negativamente sulle attività lavorative.

La gestione della salute e della sicurezza è una priorità quotidiana dei responsabili di linea, ma ogni individuo ha il dovere di prestare attenzione alle proprie azioni sul luogo di lavoro e nelle interazioni con gli altri. I dipendenti sono tenuti a segnalare con urgenza al proprio superiore qualunque loro preoccupazione relativa alla salute e alla sicurezza oppure a fare riferimento secondo necessità alla sezione "Segnalazione dei problemi" di questo Codice di comportamento.

SICUREZZA DEI PRODOTTI

La sicurezza dei prodotti è un elemento essenziale della progettazione, della realizzazione e della distribuzione di tutti i prodotti Hyva. I prodotti realizzati e/o forniti da Hyva devono soddisfare le attese ragionevoli dei clienti e degli utenti finali in termini di sicurezza dei prodotti stessi, nonché soddisfare tutte le normative, gli standard di sicurezza, le politiche del settore o gli accordi volontari pertinenti.

In caso di problemi di sicurezza dei prodotti, Hyva deve adottare immediatamente le contromisure appropriate. Ogni azienda Hyva è tenuta a informare con urgenza il Comitato per la sicurezza dei prodotti ogni qualvolta vi sia motivo di ritenere che esista un problema relativo alla sicurezza di qualunque prodotto venduto da Hyva. Fra i "problemi di sicurezza dei prodotti" figurano:

- Tutti gli incidenti con lesioni personali o ingenti danni materiali.
- L'identificazione di qualunque potenziale problema di sicurezza che non abbia ancora provocato lesioni personali o ingenti danni materiali, ma possa ragionevolmente causarli.
- L'esame o la valutazione di un richiamo, una rilavorazione o un adattamento a posteriori.
- Qualunque altro problema concreto relativo alla sicurezza dei prodotti.

Il Comitato per la sicurezza dei prodotti avvia un'indagine, può richiedere ulteriori informazioni e feedback, analizza i rischi e adotta le altre misure necessarie. Esso conclude la gestione dei problemi di sicurezza dei prodotti soltanto una volta che siano state compiute tutte le azioni necessarie. Non si deve effettuare alcun richiamo, rilavorazione o adattamento a posteriori senza avere preventivamente informato il Comitato per la sicurezza dei prodotti, che fornisce raccomandazioni procedurali e di notifica.

AMBIENTE

Riteniamo le nostre responsabilità nei confronti dell'ambiente assolutamente essenziali per le attività che intraprendiamo. La nostra politica si applica pertanto a tutte le nostre aziende e prevede di:

- Ottemperare, come minimo, a tutte le normative ambientali pertinenti e migliorare costantemente la nostra gestione ambientale adottando le migliori prassi del settore.
- Garantire che i dipendenti e gli appaltatori adempiano alle proprie responsabilità nei confronti dell'ambiente.
- Ottimizzare l'uso dell'energia e delle risorse tramite miglioramenti dell'efficienza e attività di riciclaggio.
- Promuovere nuove opportunità commerciali e innovazioni dei prodotti stimulate dal rispetto dell'ambiente.
- Essere buoni cittadini nelle numerose comunità in cui operiamo.

MOLESTIE, DISCRIMINAZIONE E BULLISMO

Hyva si impegna a fornire a tutti un luogo di lavoro inclusivo ed esente da molestie, a prescindere dal sesso, dall'identità e dall'espressione del genere, dall'orientamento sessuale, dalle disabilità, dall'aspetto fisico, dalla corporatura, dall'appartenenza etnica, dalla nazionalità, dalla razza, dall'età o dal credo religioso. Hyva proibisce la discriminazione, le molestie e il bullismo sotto qualunque veste, vale a dire verbale, fisica o visiva.

Chiunque ritenga di avere subito qualunque forma di bullismo, discriminazione o molestia da parte di dipendenti o partner aziendali di Hyva è incoraggiato a segnalare immediatamente l'accaduto al proprio responsabile, alle Risorse umane o al Global Compliance Officer. Analogamente, i responsabili che vengano a conoscenza di incidenti di tale genere devono segnalarli immediatamente. Tutte le segnalazioni sono analizzate rapidamente, e vengono adottate le misure appropriate eventualmente necessarie.

RISERVATEZZA

La riservatezza è essenziale per le nostre attività. Qualunque divulgazione non autorizzata di nostre informazioni commerciali riservate (non di dominio pubblico) può essere utile alla concorrenza e avere gravi conseguenze sui potenziali clienti del Gruppo Hyva, ed è inoltre in diretto contrasto con gli elevatissimi standard di integrità cui i suoi dipendenti, agenti, concessionari, fornitori e altri appaltatori sono tenuti a conformarsi. Analogamente, nel corso delle attività commerciali o di ricerca e sviluppo ci vengono spesso affidate informazioni riservate di altri.

Fra le informazioni riservate figurano, singolarmente e nel loro complesso, tutte le informazioni tecniche o commerciali, il know-how, i processi di produzione, le specifiche, i progetti, le invenzioni, le migliorie e qualunque altra proprietà intellettuale di qualsiasi tipo, nonché tutti gli eventuali altri materiali, risultati o analisi associati allo sviluppo dei prodotti. La divulgazione può avvenire in forma scritta, grafica, tramite visite a siti Web o verbalmente.

Tutti i dipendenti, gli agenti, i concessionari, i fornitori e gli altri appaltatori devono essere soggetti a obblighi di riservatezza esaurienti. Per eventuali quesiti concernenti tali obblighi, rivolgersi al Global Compliance Officer per un parere. Hyva affronta con la massima serietà e con estrema decisione qualunque violazione della riservatezza. I dipendenti che non ottemperano agli obblighi in questione sono soggetti ad azioni disciplinari che possono includere il licenziamento.

PRIVACY E SICUREZZA

Hyva si impegna a garantire il massimo livello di protezione dei dati personali, compreso il rispetto delle normative sulla privacy di tali dati. Disponiamo di un **QUADRO DI PROTEZIONE E SICUREZZA DELLA PRIVACY DEI DATI PERSONALI** completo, disponibile sulla nostra intranet. Le nostre procedure limitano in modo rigoroso l'accesso alle informazioni personali dei dipendenti e di altri, nonché il loro uso, e prescrivono l'adozione di misure per la prevenzione dell'accesso non autorizzato alle stesse. Le nostre politiche definiscono i diritti dei dipendenti in relazione alle loro informazioni personali.

CONTRASTO DELLA CORRUZIONE E DELLA CONCUSSIONE (ABAC, ANTI-BRIBERY AND CORRUPTION)

Ci impegniamo a rispettare i massimi standard etici nelle prassi commerciali in genere, e in particolare a rispettare le norme di legge ABAC a livello mondiale, puntando al conseguimento degli standard più elevati stabiliti dalle normative internazionali ABAC. Tale impegno vale anche per le normative pertinenti in materia di frodi, riciclaggio di denaro e altri illeciti finanziari.

Hyva non tollera alcuna forma di concussione o corruzione di altro genere. Hyva proibisce l'offerta o il pagamento di tangenti, bustarelle o altri compensi illeciti di qualunque genere (compresi quelli corrisposti tramite commissioni, ribassi od onorari) a clienti esistenti o potenziali, agenti, concessionari, fornitori, appaltatori e funzionari pubblici, nonché ai dipendenti di tali enti o di qualsiasi altra organizzazione. Analogamente, i dipendenti di Hyva non devono richiedere, predisporre o accettare tangenti, bustarelle o altri compensi illeciti a o da alcun ente, a beneficio di tali dipendenti, di loro familiari, amici, soci o conoscenti, nonché di chiunque altro.

Ai sensi di alcune normative internazionali ABAC, Hyva non è responsabile soltanto delle proprie azioni, ma anche di quelle compiute per suo conto da altri (fra cui concessionari e agenti), anche qualora Hyva non sia effettivamente a conoscenza dell'illecito e i terzi stessi non siano soggetti alle norme di legge in questione. Proprio per tale motivo, i nostri partner aziendali devono conformarsi alle nostre politiche (o disporre di proprie politiche e procedure equivalenti) e collaborare alle nostre procedure di due diligence, valutazione, assegnazione dei contratti e monitoraggio.

Abbiamo approfondito quest'area di rilievo nella nostra **POLITICA ANTICORRUZIONE E ANTICONCUSSIONE**. Tale politica fornisce linee guida che illustrano in termini semplici i concetti e il comportamento che ci attendiamo da voi nell'ottemperare alla politica stessa, nonché esempi di comportamenti vietati e un'indicazione delle conseguenze della mancata osservanza.

Intrattenimenti e doni

Hyva conosce il valore degli scambi di doni e intrattenimenti a supporto della creazione e del rafforzamento delle relazioni aziendali oppure del rispetto delle prassi commerciali. Tutti i dipendenti devono però prestare attenzione a evitare conflitti di interesse e forme di corruzione reale o percepita. La **POLITICA ANTICORRUZIONE E ANTICONCUSSIONE** e la **POLITICA SUI VIAGGI, GLI INTRATTENIMENTI E I DONI** approfondiscono quest'area di rilievo indicando i criteri generali da rispettare affinché l'offerta o l'accettazione di intrattenimenti, doni, viaggi e ospitalità siano considerate accettabili.

Contributi politici e donazioni per beneficenza

Hyva non fornisce alcun contributo politico. Donazioni in beneficenza sono permessi solo se essi rispettino la nostra **POLITICA ANTICORRUZIONE E ANTICONCUSSIONE** e sono approvati per iscritto ai sensi della **DELEGA DI AUTORITÀ** aziendale. Occorre prestare attenzione a tali donazioni. ISe donazioni in beneficenza possono essere associate in qualunque modo con l'acquisizione di attività o l'esercizio di influenze su una decisione, possono essere considerate una forma di corruzione.

Conflitti di interesse (lealtà in conflitto)

Si ha un conflitto di interesse quando un conflitto di lealtà di un dipendente può far sì che il medesimo persegua un vantaggio per sé o per eventuali familiari o amici a spese di Hyva o dei suoi clienti. Tutti i dipendenti devono evitare i conflitti di interesse e le situazioni che possono essere percepite come conflitti di tale genere. A tale scopo i dipendenti possono chiedersi se il piano d'azione che hanno in mente comporta un incentivo a vantaggio loro, di loro familiari o di loro amici (o delle rispettive attività) a detrimento di Hyva. Se la risposta è "sì", è probabile che l'azione in questione crei una situazione di conflitto di interesse, e che debba essere evitata.

I conflitti di interesse nascono spesso nelle seguenti circostanze:

- **Investimenti personali**, qualora un dipendente abbia un interesse finanziario (compresa una quota azionaria) in qualunque cliente, concessionario, distributore, agente, fornitore o concorrente di Hyva.
- **Coinvolgimento commerciale esterno**, qualora un dipendente sia coinvolto, in qualità di direttore, dirigente, consulente o dipendente, nell'organizzazione di un cliente, un concessionario, un distributore, un agente, un fornitore o un concorrente di Hyva.
- **Agenti di terzi**, qualora un dipendente operi in qualità di agente di terzi in transazioni che coinvolgono Hyva.
- **Interesse in beni**, qualora un dipendente detenga direttamente o indirettamente un interesse in beni immobili, affitti, proprietà intellettuali o altri diritti nei quali anche Hyva detiene un interesse.
- **Altri interessi commerciali**, qualora un dipendente abbia un interesse finanziario (compresa una quota azionaria) o sia coinvolto, in qualità di direttore, dirigente, consulente o dipendente, in nell'organizzazione di un'altra azienda durante l'orario lavorativo o in un altro modo che distraiga il dipendente in questione dal suo impegno per Hyva.
- **Accettazione di intrattenimenti, doni, viaggi od ospitalità** in relazione ad attività di Hyva.

Occorre notare che si ritiene esista un conflitto di interessi nel caso in cui un familiare o un amico di un dipendente detengano un interesse del tipo descritto in precedenza (fra tali persone figurano i coniugi/partner, i genitori, i figli, i nonni, i nipoti, i fratelli e le sorelle, i loro figli, i suoceri e i loro genitori e i cognati dei dipendenti, nonché i parenti da essi acquisiti tramite adozione).

Fatti salvi i limiti imposti da queste linee guida, nonché da qualunque singolo contratto di lavoro, i dipendenti sono liberi di impegnarsi in attività esterne che non interferiscono con lo svolgimento del loro lavoro o non sono in altro modo in conflitto con gli interessi di Hyva. Il coinvolgimento in organizzazioni "non a scopo di lucro" o di beneficenza al di fuori degli orari di lavoro non è considerato un conflitto di interessi.

Le relazioni che danno origine a un conflitto di interessi reale o percepito, come descritto in precedenza, sono consentite soltanto una volta che siano state rese note e approvate per iscritto dal Global Compliance Officer. Tutti i dipendenti già coinvolti in attività o altre situazioni in grado

di creare un conflitto di interessi reale o apparente devono esaminare la situazione con il Global Compliance Officer.

I nuovi dipendenti devono segnalare l'esistenza di un conflitto di interessi reale o percepito, mentre il personale già in forza deve comunicare immediatamente al datore di lavoro l'insorgere di qualunque nuovo conflitto di interessi.

SEGNALAZIONE DEI PROBLEMA

Tutti i dipendenti di Hyva sono responsabili collettivamente di garantire che il Gruppo Hyva rispetti questo Codice di comportamento, nonché le norme e i regolamenti ad esso pertinenti, e che la buona reputazione di Hyva non sia messa a repentaglio dalle azioni di un singolo o di un'azienda.

Incoraggiamo dipendenti e terzi a segnalare qualunque comportamento improprio effettivo o presunto di cui vengano a conoscenza, e garantiamo che tutte le segnalazioni saranno analizzate rapidamente e che verranno adottate le misure appropriate eventualmente necessarie.

I dipendenti e i partner aziendali possono segnalare le proprie preoccupazioni rivolgendosi al proprio responsabile oppure, qualora lo ritengano appropriato, al Global Compliance Officer. In alternativa, è possibile effettuare una segnalazione o porre una domanda tramite e-mail utilizzando l'indirizzo whistleblow@hyva.com (cui accede il Global Compliance Officer), oppure tramite la linea telefonica diretta di Hyva per la denuncia delle irregolarità. Le segnalazioni relative specificamente ai casi di corruzione possono anche essere effettuate tramite e-mail utilizzando l'indirizzo abac@hyva.com. Tale procedura viene approfondita nella nostra politica

DENUNCIA DELLE IRREGOLARITÀ: SEGNALAZIONE DEI PROBLEMI

È possibile effettuare le segnalazioni in forma anonima, ma è in generale più agevole analizzare e risolvere i problemi se coloro che li segnalano si identificano.

Hyva sostiene chiunque sollevi preoccupazioni reali in buona fede, anche qualora le segnalazioni risultino errate. Hyva protegge i dipendenti da eventuali ritorsioni o altre azioni nocive derivanti dalla segnalazione di qualunque comportamento improprio. Nessun dipendente verrà mai criticato per avere posto una domanda di chiarimento o avere effettuato in buona fede una segnalazione, anche qualora non sia sicuro che l'attività la giustifichi.

REFERENTE CHIAVE

Marcus Woodger
Global Compliance Officer / General Counsel

AGGIORNAMENTI E POLITICHE COLLEGATE

Questo Codice di comportamento è un documento in divenire e viene pertanto aggiornato nei modi e nei tempi opportuni. Viene sempre data notifica degli aggiornamenti. Fare inoltre riferimento alle altre politiche disponibili sulla Intranet aziendale, anch'esse da leggere con attenzione.