

SŁOWO WSTĘPNE OD DYREKTORA WYKONAWCZEGO

Z przyjemnością przedstawiam kodeks postępowania Hyva, który określa zasady i normy prowadzenia przez nas działalności – etycznie, uczciwie, z wzajemnym szacunkiem oraz zgodnie z obowiązującymi przepisami. Kodeks w jasny sposób opisuje zobowiązania wszystkich osób pracujących w firmie Hyva i z nią współpracujących.

Osoby współpracujące z naszą firmą osobiście odpowiadają za przestrzeganie kodeksu postępowania. Proszę dokładnie zapoznać się z tymi zasadami. Ich naruszenie stanowi bardzo poważne wykroczenie dyscyplinarne i może mieć skutki prawne dla pracownika i dla firmy Hyva.

Kodeks postępowania jest przeznaczony dla pracowników firmy Hyva, jednak oczekujemy, że także partnerzy biznesowi i inne podmioty tymczasowo wykonujące prace i usługi dla Hyva będą go w trakcie współpracy z nami przestrzegać. Nieprzestrzeganie naszego kodeksu postępowania będzie podstawą do zerwania współpracy.

Wszystkie działania niezgodne z naszym kodeksem postępowania należy zgłaszać kadrze zarządzającej. Stosujemy proces zgłaszania nieprawidłowości ułatwiający informowanie o takich sprawach.

Nasz kodeks postępowania określa, kim jesteśmy i jak pracujemy. Dlatego liczę, że wszyscy będziecie zgodnie z nim postępować, a dzięki temu będziemy mogli nadal tworzyć firmę, z której jesteśmy dumni.

Wszelkie pytania i wątpliwości dotyczące kodeksu można zgłaszać globalnemu dyrektorowi ds. zapewnienia zgodności.

Alex Tan
Dyrektor wykonawczy

WARTOŚCI KORPORACYJNE

Hyva to ambitna i dynamiczna organizacja. Aby utrzymać ten charakter mimo nieustającego wzrostu i rozwoju, dbamy o to, by działalność firmy niezmiennie opierała się na siedmiu wartościach korporacyjnych.

Wartości te stanowią ramy codziennej pracy i działań pracowników Hyva. Wyznaczają standardy, których muszą przestrzegać wszyscy pracownicy Hyva w działaniach indywidualnych i grupowych.

1. Pasja

Z determinacją, oddaniem, entuzjazmem i dumą pracujemy nad tym, żeby utrzymać czołową pozycję firmy Hyva i utrzymać pozytywny wizerunek, zarówno dla naszych pracowników, jak i partnerów biznesowych.

2. Zaufanie i szacunek

Szanujemy i doceniamy wszystkich ludzi, wierzymy w ich zdolności do odnoszenia sukcesów i z pełnym oddaniem tworzymy trwałe, wartościowe relacje w stosunkach biznesowych.

3. Doskonała obsługa klienta

Z zaangażowaniem pracujemy nad tym, by nasza firma była domyślnym wyborem dla pracowników i partnerów biznesowych oraz by na wiele różnych sposobów zwiększać wartość firm klientów. Jesteśmy zawsze gotowi na większy wysiłek i traktowanie klientów jak królów.

4. Uczciwość

Nasze postępowanie cechuje autentyczność, spójność, przejrzystość i uczciwość.

5. Motywacja

Zachęcamy, rozwijamy i wspieramy naszych pracowników, tak by przejmowali inicjatywę i odpowiadali za swoje działania.

6. Duch innowacyjności i przedsiębiorczości

Aktywnie tworzymy i rozwijamy aspekty wyróżniające nas w branży, wykorzystując w tym celu wiedzę specjalistyczną, doświadczenie i zaangażowanie, czyli ducha przedsiębiorczości.

7. Odpowiedzialność społeczna

Na sercu leży nam odpowiedzialna produkcja, dbałość o pracowników oraz odpowiedzialność wobec społeczności, w których działamy i tych, które korzystają z naszych produktów.

ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO

Jednym z naszych najważniejszych obowiązków jest dbałość o zdrowie i bezpieczeństwo osób, które pracują w naszych obiektach lub je odwiedzają. Nasze zakłady stawiają sobie bardzo wymagające wyzwanie utrzymania bezpieczeństwa na poziomie „zero wypadków, zero wypadków ze skutkiem śmiertelnym”.

Zasady BHP obowiązujące we wszystkich naszych spółkach to:

- Przestrzeganie co najmniej obowiązujących przepisów oraz nieustanna poprawa zarządzaniem bezpieczeństwem i higieną pracy w celu osiągnięcia najlepszych standardów w branży.
- Pilnowanie, aby wszyscy pracownicy i podwykonawcy przestrzegali wytycznych BHP Hyva.
- Zapewnienie bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy dla pracowników i podwykonawców oraz odpowiednie dbanie o klientów i gości.

- Wymaganie od pracowników i podwykonawców bezpiecznej pracy zgodnie z przepisami i najlepszymi praktykami w branży.
- Nietolerowanie stosowania narkotyków i spożywania alkoholu w miejscu pracy lub w sposób wpływający na pracę.

Zarządzanie BHP to codzienny priorytet kadry zarządzającej, ale każda osoba osobiście musi pilnować swojego zachowania w miejscu pracy i podczas interakcji z innymi pracownikami. Pracownicy powinni niezwłocznie zgłaszać przełożonemu wszelkie wątpliwości dotyczące BHP albo postępować zgodnie z informacjami w rozdziale „Zgłaszanie niepokojących spraw” kodeksu postępowania.

BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTU

Bezpieczeństwo produktu jest najistotniejszym elementem projektowania, wytwarzania i dystrybucji wszystkich produktów Hyva. Produkty wytworzone i/lub dostarczone przez Hyva muszą spełniać wszystkie zasadne oczekiwania klientów i użytkowników końcowych, jeśli chodzi o bezpieczeństwo produktu, zgodność z obowiązującymi przepisami, normami bezpieczeństwa, zasadami branżowymi i dobrowolnymi postanowieniami.

W przypadku problemów z bezpieczeństwem produktu Hyva musi podjąć natychmiastowe i odpowiednie działania. Każda spółka wchodząca w skład grupy Hyva powinna powiadamiać komisję ds. bezpieczeństwa produktów w trybie pilnym o sytuacjach, w których istnieje uzasadnione podejrzenie, że pojawił się problem z bezpieczeństwem dowolnego produktu sprzedawanego przez Hyva. „Problem z bezpieczeństwem produktu” to między innymi:

- Wszystkie wypadki, w których doszło do obrażeń ciała lub dużych zniszczeń mienia.
- Odkrycie potencjalnego problemu z bezpieczeństwem, który nie spowodował jeszcze obrażeń ciała ani dużych zniszczeń mienia, ale może je spowodować.
- Rozważanie lub analiza wycofania produktu z rynku, przerobienia lub przeprojektowania.
- Inne istotne kwestie związane z bezpieczeństwem produktu.

Komisja ds. bezpieczeństwa produktów wszczyna postępowanie, może zażądać udostępnienia dodatkowych informacji i opinii oraz wykonuje analizę ryzyka i inne konieczne działania. Nie zakończy rozpatrywania problemu z bezpieczeństwem produktu, dopóki nie zostaną wykonane wszystkie niezbędne działania. Przed wycofaniem produktu z rynku, jego przerobieniem lub przeprojektowaniem powiadamia się komisję ds. bezpieczeństwa produktu, która wydaje rekomendacje dotyczące procedury i powiadomień.

ŚRODOWISKO

Odpowiedzialność za środowisko naturalne uważamy za bezwzględnie istotną w prowadzeniu działalności. Z tego względu wszystkie spółki naszej grupy muszą postępować zgodnie z poniższymi zasadami:

- Przestrzeganie co najmniej obowiązujących przepisów oraz nieustanna poprawa zarządzaniem ochroną środowiska w celu osiągnięcia najlepszych standardów w branży.
- Pilnowanie, aby wszyscy pracownicy i podwykonawcy przestrzegali swoich obowiązków w zakresie ochrony środowiska.
- Optymalizacja wykorzystania energii i zasobów poprzez oszczędności i recykling.
- Promowanie ekologicznych innowacji produktów i nowych możliwości biznesowych.
- Odpowiedzialna obecność w społecznościach, w których działamy.

PRZEŚLADOWANIE, DYSKRYMINACJA I NĘKANIE

Hyva dokłada starań, aby zapewnić włączające i pozbawione prześladowań miejsce pracy dla każdego, niezależnie od płci, tożsamości płciowej, orientacji seksualnej, niepełnosprawności, wyglądu, wagi, pochodzenia etnicznego, narodowości, rasy, wieku lub wyznania. Hyva zabrania prześladowań, dyskryminacji i nękania w dowolnej formie: werbalnej, fizycznej lub wizualnej.

Osoba, która uważa, że jest nękana, prześladowana lub dyskryminowana przez pracownika firmy Hyva lub jej partnerów biznesowych powinna natychmiast zgłosić to swojemu przełożonemu, działowi HR lub globalnemu dyrektorowi ds. zapewnienia zgodności. Podobnie zgłaszać powinni takie zachowania przełożeni, którzy się o nich dowiedzą. Wszystkie zgłoszenia są niezwłocznie rozpatrywane, a w razie potrzeby podejmowane są stosowne działania.

POUFNOŚĆ

Poufność to podstawa naszej działalności. Nieupoważnione ujawnienie naszych poufnych (niedostępnych publicznie) informacji handlowych może przysłużyć się konkurencji i mieć poważny wpływ na perspektywy grupy Hyva. Ponadto stoi w jawnej sprzeczności z najwyższymi standardami uczciwości, których przestrzegania oczekujemy od naszych pracowników, przedstawicieli, dealerów, dostawców i innych podwykonawców. Podobnie często w trakcie prowadzenia działalności lub prac badawczo-rozwojowych mamy dostęp do informacji poufnych innych podmiotów.

Informacje poufne to wszystkie informacje techniczne lub biznesowe, wiedza specjalistyczna, procesy produkcyjne, specyfikacje, projekty, wynalazki, usprawnienia i inne elementy objęte prawem własności intelektualnej oraz wszelkie inne materiały, wyniki czy analizy związane z opracowywaniem produktu. Mogą być ujawniane na piśmie, w formie obrazkowej podczas odwiedzin w placówkach lub ustnie.

Wszyscy pracownicy, przedstawiciele, dealerzy, dostawcy i inni podwykonawcy powinni być zobowiązani do zachowania poufności. Wszystkie pytania związane z tym obowiązkiem należy kierować do globalnego dyrektora ds. zapewnienia zgodności. Hyva bardzo poważnie traktuje wszystkie naruszenia poufności i w przypadku ich wystąpienia będzie podejmować zdecydowane kroki. W przypadku pracowników wszczęte zostanie postępowanie dyscyplinarne, które może prowadzić do zwolnienia.

PRYWATNOŚĆ I BEZPIECZEŃSTWO

Firma Hyva stara się zapewnić najwyższy poziom ochrony danych osobowych, zgodny z przepisami o ochronie prywatności. W naszym intranecie dostępne są **RAMOWE ZASADY OCHRONY PRYWATNOŚCI ZAPEWNIANIA BEZPIECZEŃSTWA**. Nasze procedury zdecydowanie ograniczają dostęp do danych osobowych pracowników i innych osób oraz zakres ich wykorzystania. Wymagają także stosowania odpowiednich środków ochrony przed nieuprawnionym dostępem. Nasze zasady określają prawa pracowników w odniesieniu do ich danych osobowych.

ZASADY ZAPOBIEGANIA KORUPCJI (ABAC)

Zobowiązujemy się do stosowania najwyższych standardów w zakresie etycznego postępowania biznesowego, a w szczególności do przestrzegania przepisów ABAC, we wszystkich naszych placówkach na całym świecie. To zobowiązanie dotyczy także przepisów dotyczących oszustw, prania pieniędzy i innych przestępstw finansowych.

Hyva nie toleruje przekupstwa ani innych form korupcji. Hyva zakazuje oferowania lub płacenia łapówek lub innych niewłaściwych korzyści finansowych (także w formie prowizji, rabatów czy opłat) obecnym lub potencjalnym klientom, przedstawicielom, dealerom, dostawcom, podwykonawcom i urzędnikom państwowym oraz pracownikom tych podmiotów. I odwrotnie, pracownicy Hyva nie mogą żądać, organizować lub przyjmować łapówek lub innych niewłaściwych korzyści finansowych od żadnego podmiotu dla siebie, swojej rodziny, znajomych, przyjaciół ani żadnych innych osób.

Zgodnie z niektórymi międzynarodowymi przepisami ABAC Hyva odpowiada nie tylko za swoje działania, ale także za działania innych wykonywane w jej imieniu (np. dealerów i przedstawicieli), nawet jeśli sama nie wiedziała o takich działaniach albo jeśli strona trzecia wykonująca takie działania nie podlega danym przepisom. Właśnie dlatego nasi partnerzy biznesowi muszą stosować się do naszych zasad (albo stosować analogiczne zasady i procedury we własnej firmie) i współpracować z nami w zakresie procedur należytej staranności, oceny, zamówień i monitorowania.

Ten ważny obszar działalności opisaliśmy w naszych **ZASADACH ZAPOBIEGANIA KORUPCJI**. Zasady zawierają wytyczne opisujące w prosty sposób zachowania, jakich oczekujemy od naszych pracowników i współpracowników, przykłady zachowań zakazanych oraz konsekwencje nieprzebrzegania zasad.

Prezenty i zaproszenia

Hyva rozumie wartość oferowania i przyjmowania zaproszeń i prezentów, jeśli chodzi o tworzenie i wzmacnianie relacji biznesowych i dostosowanie się do panujących obyczajów. Wszyscy pracownicy muszą jednak zachować w tej materii ostrożność, aby nie dopuścić do powstania konfliktu interesów ani nie dopuścić się faktycznej lub domniemanej korupcji. Nasze **ZASADY ZAPOBIEGANIA KORUPCJI** oraz **ZASADY POSTĘPOWANIA W PRZYPADKU OFERT WYJAZDÓW, ZAPROSZEŃ I PREZENTÓW** obejmują ten ważny obszar działalności oraz określają ogólne kryteria oferowania albo przyjmowania zaproszeń, prezentów czy ofert wyjazdów.

Darowizny na cele polityczne lub charytatywne

Darowizny na cele polityczne są zabronione. Darowizny na cele charytatywne przekazywane przez Hyva muszą być zgodne z naszymi **ZASADAMI ZAPOBIEGANIA KORUPCJI** oraz zatwierdzone na piśmie zgodnie z naszymi zasadami **DELEGOWANIA UPRAWNIEŃ**. W przypadku takich darowizn należy zachować ostrożność. Jeśli mają jakikolwiek związek z pozyskiwaniem zleceń lub wpływaniem na decyzje, mogą zostać uznane za łapówkę.

KONFLIKT INTERESÓW (KONKURENCYJNE ZOBOWIĄZANIA)

Konflikt interesów powstaje, gdy konkurujące zobowiązania pracownika mogą spowodować, że wybierze on korzyść osobistą lub korzyść dla swojej rodziny czy znajomych kosztem firmy Hyva lub jej klientów. Wszyscy pracownicy powinni unikać konfliktów interesów i okoliczności, które mogłyby jako taki konflikt być postrzegane. W tym celu mogą rozważyć, czy planowany kierunek działania może spowodować, że uzyskają – oni, członkowie ich rodzin lub znajomi (albo ich firmy) – korzyść kosztem firmy Hyva. Jeśli odpowiedź brzmi „tak”, działanie prawdopodobnie stanowi konflikt interesów i nie należy go podejmować.

Konflikty interesów często powstają w niżej wymienionych sytuacjach:

- **Osobista inwestycja:** Jeśli pracownik ma interes finansowy (także udziały) w firmie klienta, dealera, dystrybutora, przedstawiciela, dostawcy lub konkurenta firmy Hyva.
- **Zaangażowanie biznesowe w innej firmie:** Jeśli pracownik pełni stanowisko kierownicze, zarządzające, doradcze lub zawodowe w firmie klienta, dealera, dystrybutora, przedstawiciela, dostawcy lub konkurenta firmy Hyva.
- **Przedstawicielstwo innego podmiotu:** Jeśli pracownik działa jako przedstawiciel innego podmiotu w relacjach z firmą Hyva.
- **Interes materialny:** Jeśli pracownik, pośrednio lub bezpośrednio, posiada interes materialny w odniesieniu do nieruchomości, dzierżawy, własności intelektualnej lub innych praw, co do których firma Hyva także posiada takich interes.
- **Inne korzyści biznesowe:** Jeśli pracownik ma interes finansowy (także udziały) albo pełni stanowisko kierownicze, zarządzające, doradcze lub zawodowe w innej firmie w trakcie swoich godzin pracy albo w inny sposób pomniejszający jego zaangażowanie w pracę dla firmy Hyva.
- **Przyjmowanie ofert podróży, prezentów lub zaproszeń** w związku z działalnością firmy Hyva.

Należy pamiętać, że konflikt interesów dotyczy także sytuacji, gdy w wyżej wymienionych przypadkach ma interes członek rodziny lub znajomy pracownika (czyli jego współmałżonek/partner, rodzic, dziecko, dziadkowie, wnuki, rodzeństwo, siostrzeńcy, teściowie, rodzice teściów, rodzeństwo współmałżonka i partnerzy rodzeństwa oraz krewni przyrodni).

Z zastrzeżeń ograniczeń wskazanych w niniejszych wytycznych oraz w umowie o pracę pracownika, pracownicy mogą angażować się w działania pozafirmowe, które nie przeszkadzają w ich pracy i w żaden sposób nie zagrażają interesowi firmy Hyva. Działalność w organizacjach charytatywnych lub „non-profit” po pracy nie jest konfliktem interesów.

Relacje stwarzające faktyczny lub domniemany konflikt interesów, takie jak opisane powyżej, są dopuszczalne jedynie, gdy zostały ujawnione globalnemu dyrektorowi ds. zapewnienia zgodności i zatwierdzone przez niego na piśmie. Pracownik, który już znajduje się w sytuacji, która może spowodować konflikt interesów, faktyczny lub domniemany, musi omówić tę sytuację z globalnym dyrektorem ds. zapewnienia zgodności.

Nowi pracownicy muszą zgłosić istnienie faktycznego lub domniemanego konfliktu interesów, a pracownicy już zatrudnieni powinni niezwłocznie zgłosić pracodawcy nowe okoliczności, które mogą powodować konflikt interesów.

ZGŁASZANIE NIEPRAWIDŁOWOŚCI

Wszyscy pracownicy Hyva odpowiadają wspólnie za zapewnienie zgodności grupy Hyva z niniejszym kodeksem postępowania oraz ze związanymi z nim zasadami i przepisami oraz za dbanie o to, by reputacja grupy nie ucierpiała wskutek działań żadnych osób ani firm.

Zachęcamy pracowników i podmioty niezależne do zgłaszania wszystkich przypadków faktycznego lub potencjalnego niewłaściwego postępowania, o których wiedzą. Zapewniamy, że wszystkie zgłoszenia będą niezwłocznie rozpatrywane, a w razie potrzeby podejmowane będą stosowne działania.

Pracownicy i partnerzy biznesowi mogą zgłaszać nieprawidłowości swojemu przełożonemu lub globalnemu dyrektorowi ds. zapewnienia zgodności. Zgłoszenie lub zapytanie można także przesłać mailem na adres whistleblow@hyva.com (wiadomości odbiera globalny dyrektor ds. zapewnienia zgodności) lub telefonicznie, dzwoniąc na infolinię zgłaszania nieprawidłowości Hyva. Zgłoszenia dotyczące przypadków korupcji można przysyłać mailem na adres abac@hyva.com. Szerzej ta procedura jest opisana w naszych zasadach **ZGŁASZANIE NIEPRAWIDŁOWOŚCI**.

Zgłoszenie można przesłać anonimowo, aczkolwiek łatwiej jest zbadać i rozwiązać problem, jeśli zgłaszający poda swoją tożsamość.

Hyva wspiera wszystkie osoby zgłaszające w dobrej wierze nieprawidłowości, nawet jeśli okaże się że ich zaniepokojenie było niesłuszne. Hyva chroni pracowników przed działaniami odwetowymi i innymi związanymi ze zgłoszeniem przez nich nieprawidłowości. Żaden pracownik nie zostanie skrytykowany za domaganie się wyjaśnień lub przesłanie w dobrej wierze zgłoszenia, nawet jeśli nie ma pewności, czy postąpił słusznie.

KONTAKT

Marcus Woodger

Globalny Dyrektor ds. zapewnienia zgodności / ogólny doradca

AKTUALIZACJE I POKREWNE ZASADY

Niniejszy kodeks postępowania zmienia się na bieżąco, więc w razie potrzeby będzie aktualizowany. O wszystkich aktualizacjach będziemy informować. Zachęcamy także do uważnego zapoznania się z innymi zasadami, których treść jest dostępna w firmowym intranecie.