



Kodeks Postępowania

Właściwe postępowanie we właściwy sposób



Wiadomość od Dyrektora Generalnego



Moi Drodzy,

W swej długiej historii Grupa HOYA zawsze angażowała się całym sercem w realizację misji polegającej na tworzeniu produktów i świadczeniu usług na bazie innowacji i kreatywnych technologii. Takie nastawienie umożliwia nam osiąganie sprawiedliwych zysków i poprawę życia jednostek. Jeszcze większe znaczenie ma sposób, w jaki osiągamy wyniki. Naszym obowiązkiem jest prowadzenie działalności zgodnie z prawem i zasadami etycznymi, gdyż tylko tak można zapewnić pozytywny wkład w dobrostan społeczeństwa. Ponadto nasze działania powinny

być zawsze ukierunkowane na okazywanie szacunku i troski wszystkim członkom rodziny HOYA.

Nie ważne, jak szybko zmieniają się czasy i gdzie prowadzimy działalność - jest jeden cel, na którym musimy się wspólnie koncentrować - utrzymanie zaufania w Grupie HOYA. Każdy pracownik odgrywa kluczową rolę w osiągnięciu przez firmę sukcesu. Postępowanie pracowników ma ogromny wpływ na to jak firma się rozwija i jak jest postrzegana przez interesariuszy. Zarabianie i osiąganie zysków w oparciu o działania niezgodne z prawem albo nieetyczne jest niedopuszczalne. Aby firma była uznawana i wysoko ceniona w społeczeństwie, każdy pracownik musi każdego dnia podejmować w pracy odpowiednie decyzje - postępując właściwie i we właściwy sposób.

Przedsiębiorstwo, które działa w ponad 35 krajach, a jego komercyjny zasięg sięga jeszcze dalej, musi funkcjonować na bazie jednolitych globalnych norm. Dlatego opracowaliśmy Globalny Kodeks Postępowania, aby pomóc wszystkim pracownikom Grupy HOYA w utrzymywaniu zaufania pracowników, klientów i akcjonariuszy. Mimo że żaden Kodeks nie jest w stanie przewidzieć wszystkich sytuacji, jakie można napotkać w miejscu pracy, może on stanowić solidny fundament, na bazie którego podejmujemy słuszne decyzje. Jeśli po zapoznaniu się z Kodeksem nadal będą się nasuwać pytania lub wątpliwości, można je omówić ze przełożonym, w dziale prawnym, w dziale ds. zgodności lub za pośrednictwem infolinii HOYA HelpLine.

Proszę pamiętać: każdy pracownik jest cenionym członkiem Grupy HOYA, a decyzje, które podejmuje, stanowią podstawę zaufania w naszej organizacji. Oczekuję, że będziecie stawiać czoła problemom w sposób prawy i codziennie współpracować, aby robić to, co należy. Razem zbudujemy i utrzymamy Grupę, która rzeczywiście zasługuje na szacunek i zaufanie.

Jeszcze raz dziękuję za nieustanne zaangażowanie i wspieranie misji HOYA. HOYA będzie nadal tak jak dotychczas skupiać się na bezpieczeństwie i dobrostanie pracowników i dostarczać swoim klientom na całym świecie wyróżniające się produkty i usługi. Pozostaniemy zjednoczeni i pomagajmy sobie nawzajem w osiąganiu celów Grupy HOYA, zawsze pamiętając o właściwym postępowaniu we właściwy sposób.

池田 英一郎

Eiichi Ikeda
Dyrektor Generalny, Grupa HOYA

Misja korporacji

Bazując na innowacyjnych rozwiązaniach w obszarze technologii informacyjnej, stylu życia i kultury, HOYA pragnie przyczynić się do tego, aby wszystkim ludziom na świecie dobrze się żyło w zgodzie z naturą.

Zobowiązanie wobec klientów

Celem HOYA jest dostarczanie bezpiecznych produktów i usług wysokiej jakości, które zapewniają realną wartość. Dokładamy wszelkich starań, aby zwiększać zadowolenie klientów poprzez ciągłe poprawianie jakości naszych działań.

Zobowiązanie wobec społeczeństwa

HOYA zawsze stara się być przedsiębiorstwem odpowiedzialnym społecznie. Zależy nam na tym, aby działalność korporacji była prowadzona z myślą o środowisku naturalnym. Ściśle przestrzegamy prawa i stosujemy etyczne praktyki.

Zobowiązanie wobec akcjonariuszy

HOYA dąży do zwiększania wartości korporacyjnej poprzez poprawę wyników biznesowych i utrzymanie wzrostu. Naszym celem jest wypłacanie rzetelnych dywidend i zapewnianie akcjonariuszom zwrotu z inwestycji, który spełnia ich oczekiwania. Chętnie i bezstronnie ujawniamy informacje dotyczące korporacji.

Zobowiązanie wobec pracowników

HOYA szanuje osobowość i indywidualność każdego pracownika. Dajemy pracownikom możliwość optymalnego wykorzystywania własnej inicjatywy i kreatywności w bezpiecznym i satysfakcjonującym środowisku pracy. Dokładamy wszelkich starań, aby zapewnić pracownikom dobre warunki życia.

Koncentracja na innowacyjnym zarządzaniu

HOYA nieustannie dąży do tworzenia nowej wartości poprzez innowacje i kreatywne technologie. Dzięki globalnej sieci zarządzania w pełni wykorzystujemy postępy ery informacyjnej. Postrzegamy rzeczywistość globalnie, szanując jednocześnie lokalne kultury i zwyczaje.

Zasady Zarządzania

Z myślą o realizacji wizji HOYA opracowaliśmy szereg zasad dotyczących zarządzania, które nadają kierunek naszym decyzjom i działaniom. Są to zasady, które przekuwamy w czyny, aby w jak największym stopniu przyczyniać się do gospodarczego dobrobytu, postępów społecznych i kulturowych. Bardzo zależy nam na zaufaniu wszystkich interesariuszy.

Spis treści

Wprowadzenie

5

Respektujemy zapisy Kodeksu Postępowania	6
Znamy swoje obowiązki	8
Zgłaszamy obawy	10

Szanujemy innych

12

Prawa człowieka	13
Pozytywne i produktywne miejsce pracy	14
BHP	15
Prywatność danych	16
Ochrona danych biznesowych innych podmiotów	18

Prowadzimy działalność zgodnie z prawem

19

Jakość i bezpieczeństwo naszych produktów i usług	20
Uczciwa konkurencja	22
Przeciwdziałanie łapownictwu i korupcji	24
Handel międzynarodowy	26

Jesteśmy odpowiedzialnymi partnerami biznesowymi

28

Obowiązki w sektorze opieki zdrowotnej	29
Relacje z dostawcami	31
Konflikty interesów	32
Upominki i rozrywka	34
Środowisko	35

Chronimy Grupę

36

Dokładne prowadzenie dokumentacji	37
Informacje o Grupie HOYA	39
Aktywa Grupy HOYA	41
Wykorzystywanie informacji wewnętrznych	43
Odpowiedzialna komunikacja	45

Załącznik

Formularz potwierdzenia znajomości Kodeksu Postępowania Grupy HOYA (dla pracowników)	46
---	----

Przydatne materiały	47
----------------------------------	----



Wprowadzenie

Kodeks jest ważnym elementem umożliwiającym realizację misji naszej firmy. Pomaga również – w każdym działaniu, które podejmujemy – pamiętać o właściwym postępowaniu we właściwy sposób.

Respektujemy zapisy Kodeksu Postępowania	6
Znamy swoje obowiązki	8
Zgłaszamy obawy	10



Respektujemy zapisy Kodeksu Postępowania

Zgodnie z główną polityką i podstawowymi wartościami Grupy HOYA (określonymi w Zasadach Zarządzania i Misji korporacji) obowiązujący w niej Kodeks Postępowania (dalej „Kodeks”) definiuje najważniejsze wytyczne, których powinniśmy przestrzegać w codziennej pracy.

Osoby podlegające zapisom Kodeksu:

- Każdy pracownik, na każdym poziomie Grupy. Obowiązkiem każdego pracownika jest uważne zapoznanie się z postanowieniami Kodeksu i ich przestrzeganie.
- Pracownicy tymczasowi i kontraktowi na miejscu, pracujący dla Grupy HOYA, ale nie bezpośrednio zatrudnieni.

Partnerzy biznesowi Grupy HOYA, pracownicy tymczasowi i kontraktowi również powinni postępować zgodnie z Kodeksem.



W firmie HOYA:

- Nigdy nie naruszamy Kodeksu, nawet jeśli poprosi nas o to przełożony lub kierownik.
- Poświęcamy zyski, jeśli ich osiągnięcie miałyby się wiązać ze złamaniem Kodeksu.
- Nie pozwalamy na to, aby praktyki innych przedsiębiorstw negatywnie wpływały na przestrzeganie Kodeksu.



Co się stanie, jeśli ktoś naruszy Kodeks?

Każdy pracownik, który złamie Kodeks lub będzie zachęcał do tego innych, ewentualnie nie zgłosi zauważonego naruszenia, może podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu w zależności od charakteru i powagi sprawy. Dyrektorom i kierownikom mogą grozić surowsze kary.

Jeśli w toku pracy pojawią się pytania dot. Kodeksu lub pracownik zauważy albo będzie podejrzewał jego naruszenie, powinien

niezwłocznie powiadomić kierownika, przełożonego lub dział odpowiedzialny za dany obszar (np. dział finansów, dział kadrowy, dział prawny, dział ds. zgodności, dział ds. ochrony środowiska, dział kontroli eksportu, dział farmaceutyczny, itd.) celem ustalenia odpowiedniej metody działania.

W przypadku, gdy pracownik uważa, że nie da się rozwiązać problemu w miejscu pracy, powinien skontaktować się z infolinią HOYA HelpLine lub skorzystać z innego dostępnego lokalnego kanału zgłaszania nieprawidłowości. Żadnej sprawy nie wolno bagatelizować. Korzystanie z tych kanałów może być anonimowe – w prawnie dopuszczalnym zakresie. Grupa HOYA surowo zabrania działań odwetowych wobec osób zgłaszających nieprawidłowości w dobrej wierze.

JAK SIĘ ZACHOWAĆ?

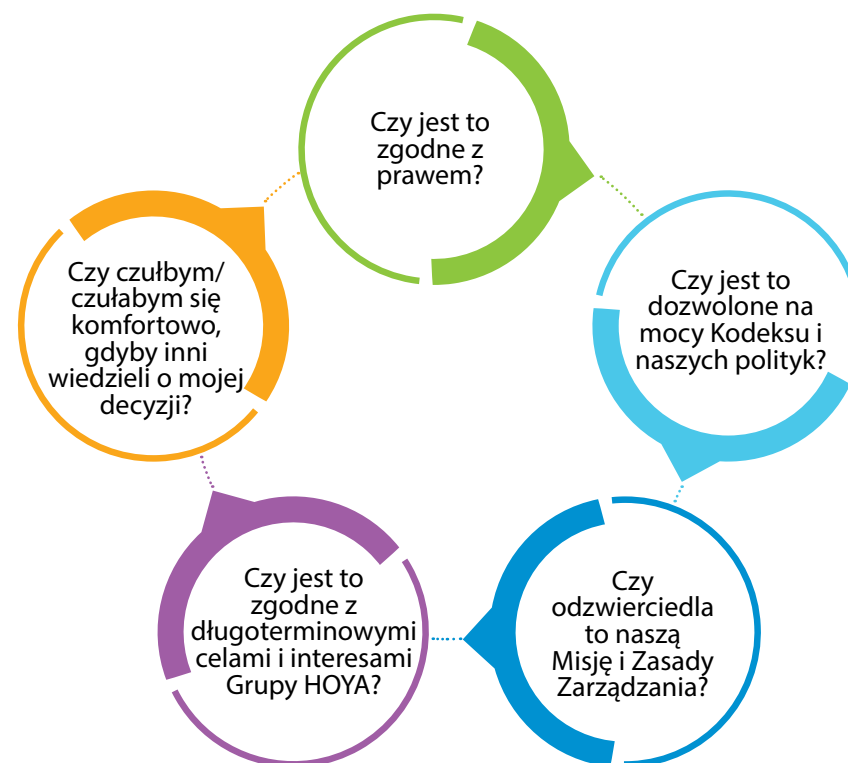
A co w sytuacji sprzeczności zapisów Kodeksu z przepisami kraju, w którym zatrudniony jest pracownik i nie wie, jak postąpić?

Należy przestrzegać bardziej rygorystycznych wymogów. Jeśli nie jest jasne, który wymóg jest bardziej rygorystyczny, należy zwrócić się o poradę do działu prawnego lub działu ds. zgodności.

Znamy swoje obowiązki

Każdy pracownik Grupy HOYA ma obowiązek dbania o jej reputację przedsiębiorstwa, które funkcjonuje zgodnie z prawem i zasadami etyki. Aby spełnić ten obowiązek:

- Każdy z nas musi zachowywać się w pracy w sposób zgodny z wartościami firmy, obowiązującymi przepisami, ustawami oraz regulacjami i politykami Grupy HOYA (w tym z regulacjami branżowymi dotyczącymi części prowadzonej przez nas działalności). Musimy również postępować zgodnie z przepisami i politykami Grupy HOYA, a także unikać nawet pozorów niestosowności.
- Rozumiemy, że podane wytyczne nie odnoszą się do każdej sytuacji, z którą możemy się spotkać w miejscu pracy. Jeżeli właściwa ścieżka działania nie jest jasna, zadajemy sobie pytanie:



Jeśli możemy odpowiedzieć „**tak**” na wszystkie pięć pytań, to zapewne można działać. Ale jeżeli odpowiedź na którekolwiek z powyższych pytań brzmi „**nie**” lub „**nie wiem**” to znaczy, że przed podjęciem działań należy poprosić o wskazówki swojego przełożonego, kierownika, szefa działu, dział kadrowy, dział prawny lub dział ds. zgodności. Warto pamiętać, że zawsze – bez względu na okoliczności – można poprosić o pomoc.

- Nigdy nie reagujemy na żądania podmiotów związanych z przestępczością zorganizowaną.
- Decyzje biznesowe, które podejmujemy, niezależnie od zajmowanego stanowiska, powinny zawsze bazować na najlepiej pojętym interesie Grupy HOYA. Każdy pracownik dba o to, abyśmy:
 - Unikali konfliktów interesów.
 - Nie sprzeniewierzali własności Grupy HOYA.
 - Przestrzegali odpowiednich procedur Grupy HOYA.
 - Ponosili pełną odpowiedzialność za podejmowane decyzje.

Liderzy mają dodatkowe obowiązki.

Osoby zarządzające nadają ton etycznemu miejscu pracy. Oczekiwania wobec liderów HOYA:

- Dawanie dobrego przykładu, wdrażanie wartości Grupy, zaangażowanie w przestrzeganie Kodeksu poprzez praktyczne działania i wypowiedzi.
- Tworzenie atmosfery sprzyjającej promowaniu zgodnego z prawem i etycznego zachowania, która pozwala pracownikom zadawać pytania i zgłaszać wątpliwości.
- Dbłość o to, aby pracownicy ukończyli odpowiednie szkolenie w zakresie zgodności. Szukania dodatkowych sposobów na codzienne uzmysławianie wagi zapisów Kodeksu, innych polityk HOYA i regulaminów konkretnych działów.

- Niezwłoczne zgłaszanie do działu prawnego wszelkich naruszeń prawa lub innych nieprawidłowości o istotnym charakterze lub zakresie.
- Dbłość o to, aby pracownicy (raportujący bezpośrednio lub pośrednio) wiedzieli, że nie grożą im żadne działania odwetowe za zgłaszanie nieprawidłowości w dobrej wierze.

Co roku potwierdzamy znajomość Kodeksu.

Czytanie i przestrzeganie zapisów Kodeksu to jedna z metod, którą każdy z nas może wykorzystać do propagowania etycznego miejsca pracy. HOYA co roku prowadzi Akcję przeglądu i potwierdzenia Kodeksu, gdyż chce mieć pewność, że jego postanowienia zna cały personel. Pracownicy mają również dostęp do dodatkowych zasobów (takich jak szkolenia indywidualne i komputerowe), które pomagają im lepiej poznać Kodeks.

Wdrożenie powyższych procedur wymaga potwierdzenia w drodze audytu wewnętrznego.

Nadzorem nad Kodeksem zajmuje się Grupa HOYA HelpLine (Grupa HHL) przy centrali HOYA. Nie wolno modyfikować Kodeksu bez zgody Grupy HHL.

Zgłaszamy obawy

Pracujemy razem, aby promować etyczne miejsce pracy. Zgłaszanie naruszeń Kodeksu jest obowiązkiem każdego pracownika. Jeśli pojawiają się pytania dotyczące Kodeksu lub podejrzenia naruszenia jego postanowień, można korzystać z wielu kanałów komunikacji.

Najlepiej zacząć od własnego przełożonego lub kierownika. Jest to osoba, której najłatwiej będzie pomóc pracownikowi i zrozumieć jego problem.



Jeśli pracownik woli nie rozmawiać z przełożonym, może skontaktować się:

- Z innym członkiem kierownictwa
- Z pracownikiem działu kadrowego, działu prawnego lub działu ds. zgodności
- Z infolinią HOYA HelpLine

Czym jest infolinia HOYA HelpLine?

Infolinia HOYA HelpLine jest niezależnym kanałem komunikacji dla pracowników Grupy HOYA w określonych lokalizacjach, którzy chcą zgłosić potencjalne naruszenia prawa lub Kodeksu. W niektórych miejscach infolinia HOYA HelpLine jest kanałem stanowiącym uzupełnienie regularnych linii raportowania dostępnych w poszczególnych spółkach Grupy HOYA.

Jeśli infolinia HOYA HelpLine jest dostępna w lokalizacji pracownika, może on uzyskać do niej dostęp, zadawać pytania i informować o swoich wątpliwościach. Podstawowe informacje dotyczące infolinii HOYA HelpLine:

- Pracownik może mówić we własnym języku, korzystając z miejscowego łącza telefonicznego, przesyłając zgłoszenie na formularzu online lub wysyłając e-mail.
- Każde zgłoszenie jest szczegółowo dokumentowane i przekazywane wewnętrznemu zespołowi HOYA HelpLine celem zbadania.
- Pracownik może ponowić kontakt celem sprawdzenia statusu dochodzenia lub podania dodatkowych informacji.
- Pracownik ma pewność, że jego zgłoszenie zostanie przeanalizowane niezwłocznie i dyskretne.

Sygnalizacja nie może być powodem do obaw.

Problemy można zgłaszać anonimowo, o ile nie zabrania tego lokalne prawo. Osobom, które zdecydują się jednak na ujawnienie swojej tożsamości, zapewniana jest całkowita poufność (na żądanie). Niemniej w niektórych przypadkach utrzymanie w tajemnicy tożsamości sygnalisty może być niemożliwe ze względu na charakter dochodzenia, wymogi z nim związane lub określone przesłanki.

Jeśli pracownik uczestniczy w dochodzeniu dotyczącym zgodności z przepisami (nawet jako świadek), nie może omawiać go z nikim oprócz osób prowadzących dochodzenie, chyba że osoby te wyraźnie zezwolą na ujawnienie informacji. Obowiązkowa jest współpraca (w dobrej wierze) z osobami prowadzącymi dochodzenie. Trzeba udzielać zgodnych z prawdą odpowiedzi na wszelkie zadawane przez nie pytania.

Grupa HOYA zakazuje działań odwetowych.

HOYA nie zezwala na działania odwetowe wobec osób, które w dobrej wierze zgłaszają wątpliwości dotyczące zgodności z przepisami lub prawego zachowania. Wobec każdej osoby dopuszczającej się działań odwetowych zostaną podjęte działania dyscyplinarne, które mogą obejmować rozwiązanie stosunku pracy. W przypadku, gdy pracownik uważa, że podjęto wobec niego lub innej osoby działania odwetowe za zgłoszenie problemu w dobrej wierze w związku z naruszeniem prawa, regulacji, polityki lub niniejszego Kodeksu, powinien jak najszybciej skontaktować się z działem ds. zgodności lub infolinią HOYA HelpLine – w miarę dostępności i o ile nie zabrania tego prawo.

Poważnie podchodzimy do naruszeń obowiązujących zasad i przepisów.

Działania dyscyplinarne, w tym rozwiązanie stosunku pracy, mogą zostać podjęte wobec każdego pracownika HOYA, który naruszył prawo, przepisy, niniejszy Kodeks, nasze polityki lub procedury. Dotyczy to również przełożonych lub kierowników, którzy ignorują naruszenia, celowo je ukrywają lub nie chcą ich eliminować. Kierownictwo HOYA i dział kadrowy ponoszą odpowiedzialność za nadzorowanie norm dyscyplinarnych w celu zapewnienia konsekwentnego stosowania wszelkich powiązanych czynności – zgodnie z lokalnymi przepisami prawa pracy.

Co to znaczy zgłaszać nieprawidłowości „w dobrej wierze”?

Chodzi o informowanie o zauważonych problemach w sposób uczciwy i dokładny, nawet jeśli później miałyby się okazać, że sygnalista się mylił.

Szanujemy innych

Jesteśmy zespołem oddanych pracowników działających w krajach na całym świecie, myślących kreatywnie, propagujących innowacje i wywierających pozytywny wpływ na poziom życia ludzi na całym świecie.

Prawa człowieka	13
Pozytywne i produktywnie miejsce pracy	14
BHP	15
Prywatność danych	16
Ochrona danych biznesowych innych podmiotów	18



Prawa człowieka

Szanujemy się nawzajem, dostrzegając godność i wartość każdej osoby.

Nasze zobowiązania:

- Zapewnienie środowiska pracy, w którym pracownicy mogą wykonywać swoje obowiązki najlepiej, jak potrafią. Nie dyskryminujemy ani nie tyranizujemy innych ze względu na pochodzenie rasowe, narodowość, płeć, religię, wyznanie, miejsce urodzenia, wiek, niepełnosprawność fizyczną lub umysłową, orientację seksualną czy inne prawnie chronione cechy.
- Promowanie miejsca pracy wolnego od molestowania (w tym molestowania seksualnego), zastraszania, przemocy i nękania.
- Ochrona podstawowych praw człowieka. Zabramy zatrudniania dzieci, pracy przymusowej i handlu ludźmi w ramach naszej działalności i w całym łańcuchu dostaw.
- Szacunek dla rodzinnych praw naszego personelu. Nie wolno nam nękać, zwolnić z pracy, zdegradować, obniżyć wynagrodzenia ani przenieść do innego działu żadnego pracownika w związku z ciążą, urodzeniem dziecka, wykorzystaniem urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego.
- Zgłaszanie obaw, jeśli stajemy w obliczu dyskryminacji, nękania lub naruszania praw człowieka.



JAK SIĘ ZACHOWAĆ?

Jeden z Twoich współpracowników rozsyła e-maile z dowcipami na temat niektórych narodowości. Sprawiają one, że czujesz się niekomfortowo i zazwyczaj je usuwasz. Czy należałoby podjąć dalsze działania?

Tak. Trzeba poprosić współpracownika o zaprzestanie rozsyłania wiadomości e-mail, a jeśli aktywność będzie kontynuowana, należy powiadomić przełożonego lub kierownika. Takie zachowanie jest lekceważące. Złe wpływa na morale zespołu i dobre środowisko pracy, które wszyscy starali się stworzyć.

Podczas wizyty u nowego dostawcy zauważasz pracowników, którzy są chyba niepełnoletni. Gdy pytasz o to dostawcę, nie otrzymujesz jasnej odpowiedzi. Jakie powinny być kolejne kroki?

To bardzo dobrze, że zauważyłeś/aś potencjalne łamanie praw człowieka. O sprawie trzeba powiadomić przełożonego. Następnym krokiem powinno być zgłoszenie incydentu w dziale prawnym. Zależy nam na przestrzeganiu praw człowieka i staramy się nie dopuszczać do ich łamania. Mowa tu m.in. o niedozwolonej pracy dzieci.

Pozytywne i produktywne miejsce pracy

Promujemy otwarte, pozytywne środowisko pracy oraz dobre relacje międzyludzkie, gdyż pragniemy tworzyć przyjazną atmosferę współpracy.

Nasze zobowiązania:

- Pomaganie sobie nawzajem w osiąganiu sukcesów. Oznacza to:
 - Nie wykonujemy obowiązków pod wpływem alkoholu. Nie posiadamy, nie używamy ani nie dystrybuujemy narkotyków lub substancji kontrolowanych w obiektach Grupy HOYA.
 - Nie wnosimy broni palnej, noży ani innych niebezpiecznych przedmiotów do obiektów Grupy HOYA.
 - W godzinach pracy nie uprawiamy hazardu, nie pożyczamy pieniędzy ani nie namawiamy współpracowników czy też partnerów biznesowych do poświęcania czasu, zasobów albo wydawania pieniędzy.
 - W miejscu pracy nie używamy sprzętu do nagrywania ani nadzoru, chyba że istnieje ku temu uzasadniony powód biznesowy, zapewniona została zgodność z przepisami miejscowymi i uzyskano pozwolenie spółki.
- Docenianie wkładu każdej osoby poprzez słuchanie, prowadzenie swobodnych i otwartych rozmów, aktywną współpracę z innymi.



JAK SIĘ ZACHOWAĆ?

Podczas rozmowy kwalifikacyjnej kandydatka wspomina, że ma dwójkę małych dzieci. Wiesz, że stanowisko będzie wymagało pracy w nadgodzinach, więc pytasz ją o to, jak postrzega kwestię opieki nad dziećmi. Czy jest to dozwolone?

Nie. Przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu nie można brać pod uwagę czynników takich jak stan cywilny, stan rodzicielski czy ciąża. Można natomiast poinformować kandydatkę, że na tym stanowisku potrzebna będzie praca w nadgodzinach i spytać ją, czy stanowi to dla niej problem.

Niedawno zdiagnozowano u Ciebie chorobę, która utrudnia wykonywanie jednego z Twoich podstawowych obowiązków służbowych. Jak należy się zachować?

HOYA stara się zapewnić odpowiednie udogodnienia wszystkim wykwalifikowanym osobom niepełnosprawnym. Musisz powiadomić swojego kierownika lub dział kadrowy o zaistniałej sytuacji, tak aby odpowiedzialne osoby mogły omówić z Tobą możliwe udogodnienia.

BHP

Cenimy wysiłki każdej osoby i zależy nam na zapewnianiu bezpieczeństwa, eliminowaniu wypadków i katastrof oraz zapobieganiu wszelkim urazom w miejscu pracy.

Nasze zobowiązania:

- Dbalność o to, aby żaden pracownik HOYA nie był narażony na urazy i choroby poprzez:
 - Przestrzeganie zasad obowiązujących w obiektach, w których pracujemy, utrzymywanie czystości i higieny w miejscu pracy oraz nieustanne przestrzeganie dobrych praktyk bezpieczeństwa.
 - Udział w szkoleniach i warsztatach praktycznych. Osobom bez autoryzacji i odpowiedniego przeszkolenia nie wolno obsługiwać maszyn ani urządzeń.
 - Przestrzeganie zasad BHP. W razie potrzeby nosimy środki ochrony osobistej, trzymamy się z dala od stref zagrożenia i sprawdzamy urządzenia zabezpieczające.
 - Pilnujemy, aby nikt się nie przepracowywał, gdyż zagraża to pracownikom.
 - Podejmowanie działań mających na celu ochronę pracowników – np. nie pozwalając chorym wchodzić do zakładu.
- Przestrzeganie uprawnień pracowniczych wynikających z przepisów prawa pracy (mowa tu m.in. o urlopach macierzyńskich, ojcowskich, urlopach wypoczynkowych, itp.).

- Dokładne rejestrowanie godzin pracy. Nie wymagamy od nikogo pracy w bezpłatnych nadgodzinach. Nie pozwalamy innym na stosowanie takich praktyk.
- Nigdy nie wynosimy niebezpiecznych substancji ani innych chemikaliów z zabezpieczonych pomieszczeń, chyba że istnieje ku temu uzasadniony powód i w takich przypadkach przestrzegamy procedur określonych przez Grupę HOYA.



JAK SIĘ ZACHOWAĆ?

Jeden z Twoich współpracowników sugeruje zmianę pewnej cyklicznej czynności na linii produkcyjnej w celu przyspieszenia procesu, ale Ty boisz się, że to może być niebezpieczne. Jak należy się zachować?

Jeśli chodzi o bezpieczeństwo, nigdy nie idziemy na skróty. Choć HOYA zachęca wszystkich do ciągłej poprawy, wszelkie zmiany procedur wymagają analizy i zatwierdzenia, ponieważ musimy mieć pewność, że nie wpłyną one negatywnie na pracowników lub produkty. W tej sytuacji powinieneś/ powinnas skontaktować się z przełożonym i powiedzieć mu/jej o sugestii współpracownika. Póki co, nie wprowadzaj żadnych zmian w procesie.

Prywatność danych

Cenimy prawo każdego człowieka do prywatności i dbamy o to, aby dane osobowe były gromadzone z należytą starannością i na podstawie uzasadnionych powodów biznesowych.



Nasze zobowiązania:

- Orientacja w zakresie rodzajów danych uznawanych za „dane osobowe”.
- Szanowanie prywatności współpracowników, klientów i partnerów biznesowych oraz utrzymanie ich zaufania dzięki uważnemu przetwarzaniu danych osobowych. Jeszcze ostrożniej należy podchodzić do tzw. „wrażliwych danych osobowych” czyli informacji takich jak numery rachunków bankowych czy dane o stanie zdrowia.
- Wykorzystywanie danych osobowych wyłącznie w sposób, na który wyraził zgodę podmiot danych (osoba, której dane dotyczą). Nieudostępnianie danych innym osobom (w firmie HOYA ani poza nią), chyba że chodzi o osoby odpowiednio upoważnione, które mają uzasadniony cel, aby zapoznać się z przedmiotowymi informacjami.
- Gromadzenie, przechowywanie, wykorzystywanie, udostępnianie, przekazywanie i usuwanie danych osobowych zgodnie z globalnymi przepisami dotyczącymi ochrony prywatności danych oraz w sposób zapewniający ich bezpieczeństwo.
- Zwracanie uwagi na niewłaściwe przetwarzanie lub naruszenie bezpieczeństwa danych oraz natychmiastowe powiadamianie działu prawnego lub działu ds. zgodności o takich sytuacjach. Zdajemy sobie sprawę, że ujawnienie danych osobowych – nawet przypadkowe – może nie tylko powodować poważne problemy osób fizycznych i prowadzić do odpowiedzialności karnej, ale także podważyć zaufanie do Grupy HOYA.



CZYM SĄ „DANE OSOBOWE”?

Są to wszelkie informacje, które umożliwiają ustalenie czyjejs tożsamości w sposób bezpośredni lub pośredni. Przykłady:

- Imię i nazwisko
- Numer identyfikacyjny pracownika
- Adres e-mail
- Numer telefonu

W przypadku braku pewności, czy określone informacje traktuje się jako „dane osobowe”, przed ich udostępnieniem warto skonsultować się z odpowiednim działem.



JAK SIĘ ZACHOWAĆ?

Dzwoni do Ciebie prawnik z obcej kancelarii i prosi Cię o informacje na temat jednego z pracowników Twojego działu. Jak należy zareagować?

Nie wolno nikomu przekazywać danych pracowników, jeśli nie wiemy, czy jest to dozwolone. Zanim przekażesz komuś dane, skonsultuj się z przełożonym, kierownikiem lub działem prawnym.

Skradziono Ci z samochodu laptopa, jak wracałeś/aś z pracy do domu i zatrzymałeś/aś się w sklepie. Czy może to być problem, jeśli chodzi o prywatność danych?

Jeżeli na skradzionym laptopie były dane osobowe, możemy mówić o naruszeniu bezpieczeństwa danych. Wymaga to powiadomień o ujawnieniu, a może nawet podjęcia działań naprawczych. Nawet jeśli nie przechowywałeś/aś tych informacji na laptopie, mogły być one dołączone do znajdujących się w nim wiadomości e-mail. Trzeba niezwłocznie skontaktować się z działem prawnym i działem informatycznym, aby określić odpowiednie kolejne kroki.



Ochrona danych biznesowych innych podmiotów

Szanujemy i chronimy poufne informacje biznesowe innych osób. Traktujemy je jak nasze własne.

Nasze zobowiązania:

- Przestrzeganie wszelkich praw autorskich i powiązanych. Bez zezwolenia:
 - Nie kopiujemy ani nie używamy oprogramowania lub innych produktów opracowanych przez inne firmy lub osoby.
 - Nie kopiujemy ani nie wykorzystujemy obrazów lub danych tekstowych ze źródeł medialnych takich jak internet.
- Dbłość o bezpieczeństwo poufnych informacji biznesowych innych podmiotów. Korzystanie z nich wyłącznie zgodnie z warunkami obowiązujących umów.
- Zachowanie szczególnej ostrożności w procesie pozyskiwania poufnych informacji biznesowych. Sprawdzanie, czy mamy prawo z nich korzystać. Zakaz używania informacji z niepewnych źródeł.
- Nigdy nie nakłaniamy innych, w tym nowych pracowników, do ujawniania poufnych informacji biznesowych poprzednich pracodawców.



JAK SIĘ ZACHOWAĆ?

Do Twojego zespołu dołączyła właśnie nowa osoba, która wcześniej pracowała u jednego z naszych konkurentów. Mogłaby się z nami podzielić informacjami na temat procedur związanych z jakością, opracowanych w trakcie jej zatrudnienia w firmie konkurencyjnej. Czy nowo przyjęta osoba może to zrobić?

Nie. Byłoby to naruszenie naszych polityk, zobowiązań kobiety wobec byłego pracodawcy, może nawet obowiązującego prawa. Nie możesz naciskać na ujawnienie tych danych ani o nie prosić. Nowo przyjęta osoba może wykorzystywać ogólną wiedzę i umiejętności nabyte w poprzedniej pracy, ale nikt z nas nie może pozyskiwać dla firmy HOYA materiałów chronionych i poufnych wytworzonych w trakcie jej zatrudnienia w firmie konkurencyjnej. Kobietę obowiązuje nakaz ochrony informacji poufnych swojego poprzedniego pracodawcy. Taki sam nakaz obowiązuje każdego z nas, jeśli chodzi o dane HOYA.





Prowadzimy działalność zgodnie z prawem

Przekraczając granice technologiczne, aby zapewnić lepszą przyszłość, zawsze szanujemy i respektujemy przepisy prawa i regulacje naszej branży oraz krajów, w których prowadzimy działalność.

Jakość i bezpieczeństwo naszych produktów i usług...	20
Uczciwa konkurencja	22
Przeciwdziałanie łapownictwu i korupcji	24
Handel międzynarodowy	26

Jakość i bezpieczeństwo naszych produktów i usług

Cieszymy się zaufaniem klientów, dbając o to, aby nasze produkty i usługi spełniały lub przekraczały zarówno normy wewnętrzne, jak i branżowe.

Nasze zobowiązania:

- Spełnianie wysokich standardów jakości i bezpieczeństwa na każdym etapie procesu poprzez:
 - Modyfikowanie lub eliminowanie wszelkich elementów – już na etapie planowania i projektowania produktu – które mogą skutkować wypadkami.
 - Zgłaszanie odpowiednim podmiotom wszelkich wątpliwości dotyczących produktów, które nie odpowiadają specyfikacjom bądź normom na etapie produkcji i inspekcji, oraz zapobieganie wprowadzaniu takich produktów na rynek.
 - Wprowadzanie odpowiednich ostrzeżeń w podręcznikach użytkownika, aby zapewnić bezpieczne użytkowanie i konserwację produktów.
 - Odpowiednie przechowywanie produktów zgodnie z naszymi politykami i procedurami.
 - Szybkie zgłaszanie reklamacji produktów zgodnie z określonymi procedurami.

- Uzyskiwanie wszelkich zezwoleń regulacyjnych i spełnianie innych wymogów związanych z marketingiem lub sprzedażą naszych produktów.
- Szczerość i przejrzystość, jeśli chodzi o informowanie klientów na temat naszych produktów i usług. Wiemy, że przesadzone twierdzenia i bezpodstawne gwarancje mogą prowadzić do powstania odpowiedzialności prawnej, a klientów narażać na niebezpieczeństwo.



JAK SIĘ ZACHOWAĆ?

Zapisy jednej z naszych umów przewidują test powtarzany na późniejszym etapie procesu. Wcześniejszy test wydaje się stratą czasu i pieniędzy oraz spowalnia dostawę. Czy można pominąć dodatkowy test?

Nie. Z racji tego, że umowa wymaga przeprowadzenia obu testów, nie można wprowadzać żadnych zmian w testach czy kontroli jakości bez uprzedniego poinformowania odpowiedniego szczebla kierownictwa i uzyskania stosownego pozwolenia, również od klienta. Świadome dostarczenie produktu, który nie spełnia specyfikacji określonych w umowie lub wymogów testowych bez zgody klienta, może zostać uznane za oszustwo i naruszenie prawa.

Nasze obowiązki jako producenta wyrobów medycznych

Jako producent wyrobów medycznych jesteśmy zobowiązani do zgłaszania reklamacji dotyczących sprzedawanych przez nas wyrobów medycznych zgodnie z przepisami i normami danego kraju.

Z tego powodu **wszyscy pracownicy Grupy HOYA, włączając w to osoby niezajmujące się wyrobami medycznymi, muszą zgłaszać działowi ds. zapewniania jakości jednostki biznesowej zajmującej się danym wyrobem wszelkie otrzymane „reklamacje” lub „informacje mogące stanowić reklamacje” dotyczące naszych wyrobów medycznych.**

Dział ds. zapewniania jakości danej jednostki biznesowej podejmuje decyzję w oparciu o otrzymane informacje i w razie potrzeby zgłosi to stosownym władzom.



CZYM JEST „REKLAMACJA DOTYCZĄCA WYROBU MEDYCZNEGO”?

To informacja na temat rzekomych wad wyrobu medycznego dotycząca jego identyfikacji, jakości, trwałości, niezawodności, użyteczności, bezpieczeństwa lub wydajności i efektywności otrzymana od klientów itp. po wypuszczeniu wyrobu na rynek.

Informacja może zostać uzyskana różnymi kanałami, takim jak telefon, faks, poczta elektroniczna, strony internetowe i droga ustna.



JAK SIĘ ZACHOWAĆ?

W rozmowie ze znajomym słyszysz: „Po otwarciu wyrobu medycznego HOYA okazało się, że jest uszkodzony i niezdatny do użycia”. Jeśli Twoja praca nie jest związana z produkcją ani sprzedażą wyrobów medycznych, czy to sytuacja, w której nie musisz nic robić?

Nie. Jeśli otrzymasz „reklamację” lub „informację mogącą stanowić reklamację” dotyczącą sprzedanego wyrobu medycznego HOYA, musisz skontaktować się z działem ds. zapewniania jakości jednostki biznesowej zajmującej się danym produktem, niezależnie od pełnionych przez Ciebie obowiązków.

Przykłady wyrobów medycznych HOYA i działów zajmujących się nimi, włączając w to firmy grupy.

Szczegóły: [ochrona zdrowia – korporacja HOYA](#)

Soczewki okularowe
(Vision Care)



Soczewki kontaktowe
(Contact Lens)



Soczewki wewnątrzgałkowe
(Surgical Optics)



Endoskopy medyczne
(PENTAX Medical)



Metalowe implanty i protetyczne
wypełnienia ceramiczne
(HOYA Technosurgical)



Laparoskopowe narzędzia
chirurgiczne
(Microline Surgical)



Automatyczne urządzenia do
czyszczenia endoskopów
(Wassenburg Medical)



Uczciwa konkurencja

Konkurujemy dynamicznie, ale sprawiedliwie. To nasze produkty wysokiej jakości, a nie nieetyczne czy nielegalne praktyki, pozwalają nam odnosić sukcesy.



Nasze zobowiązania:

- Promowanie wolnej, uczciwej i otwartej konkurencji w oparciu o przestrzeganie przepisów antymonopolowych wszędzie tam, gdzie prowadzimy działalność.
- Prowadzenie działalności w dobrej wierze i spełnianie obietnic złożonych klientom:
 - Nie generujemy obrotów, stosując nieuczciwe praktyki marketingowe.
 - Dopilnowujemy, aby reklamy i materiały promocyjne były oparte na faktach i kompletne.
 - Nigdy nie składamy fałszywych ani wprowadzających w błąd oświadczeń dotyczących naszych produktów.
 - Nie wymuszamy na klientach określonej ceny odsprzedaży ani spreadu ceny odsprzedaży.
- Pokonywanie konkurentów w sposób uczciwy i zgodny z prawem:
 - Nie rozmawiamy z konkurentami o rzeczach wrażliwych takich jak ceny, koszty, wolumen produkcji czy warunki sprzedaży.
 - Nie zawieramy umów ani porozumień – formalnych ani nieformalnych – które ograniczałyby (albo sprawiały takie wrażenie) konkurencję.
 - Nie szkodzimy dobremu imieniu i reputacji konkurenta, stosując pomówienia czy też pogardliwie odnosząc się do jego usług i produktów.

- Gromadzenie informacji rynkowych lub danych o konkurencji we właściwy sposób, z publicznych źródeł takich jak prasa, czasopisma branżowe, opinie klientów. Staramy się nie nadużywać poufnych informacji ani nie przedstawiać nieprawdziwych faktów na temat tego, kim jesteśmy i dla kogo pracujemy. (Więcej informacji podano w rozdziale „Ochrona informacji biznesowych innych podmiotów”).



JAK SIĘ ZACHOWAĆ?

Na spotkaniu stowarzyszenia branżowego dwóch konkurentów zaczyna rozmawiać o niskich marżach i za dużych rabatach. Nie reagujesz na tę rozmowę, ale parę tygodni później okazuje się, że oba przedsiębiorstwa podniosły ceny. Zastanawiasz się, czy trzeba było podjąć jakieś działania na spotkaniu, kiedy miała miejsce dyskusja.

Faktycznie trzeba było. Stosownie umocowany organ może stwierdzić, że wszyscy uczestnicy spotkania – niezależnie od tego, czy brali udział w rozmowie – zgodzili się na ustalenie określonego pułapu cen, nawet jeśli nigdy nie zawarli w tej sprawie formalnej umowy. W takiej sytuacji właściwym sposobem postępowania byłoby wyraźne wskazanie, że rozmowa jest niestosowna, a następnie wyjście ze spotkania i niezwłoczne zgłoszenie sprawy do działu prawnego.



Przeciwdziałanie łapownictwu i korupcji

Nasza praca opiera się na prawości i uczciwości. Nigdy nie oferujemy ani nie przyjmujemy łapówek. Nie pozwalamy też, aby robili to inni w naszym imieniu.

Nasze zobowiązania:

- Zdobywanie zamówień w oparciu o zalety naszych produktów i usług.
- Prowadzenie polityki zerowej tolerancji wobec łapownictwa i nielegalnych prowizji.
- Unikanie nawet pozorów niewłaściwych płatności, niezależnie od lokalnej praktyki lub podejścia innych firm.
- Prowadzenie dokładnych ksiąg rachunkowych i rejestrów w taki sposób, aby charakter przekazywanych lub otrzymywanych pozycji był jasny i dozwolony na mocy regulaminu.
- Prowadzenie analiz due diligence przy wyborze partnerów biznesowych HOYA, monitorowanie ich wyników i zgłaszanie wątpliwości dotyczących wszelkich wątpliwych praktyk biznesowych.
- Bezwzględny zakaz wręczania płatności przyspieszających bieg spraw. Jeśli padnie żądanie przekazania płatności przyspieszającej bieg spraw, należy to od razu zgłosić w dziele prawnym lub dziale ds. zgodności.



CZYM JEST „ŁAPÓWKA”?

Jest to każda korzyść majątkowa przekazana komuś w państwowym lub prywatnym sektorze gospodarki z myślą o pozyskaniu (lub utrzymaniu) klienta albo przewagi finansowej lub handlowej. Łapówka może mieć formę gotówki lub czego innego. Za łapówkę można uznać prezent, przysługę, osobisty rabat, a nawet ofertę pożyczki lub zatrudnienia, jeśli są to korzyści oferowane w zamian za specjalne traktowanie lub w celu wpłynięcia na decyzję.



CO TO JEST „PŁATNOŚĆ PRZYSPIESZAJĄCA BIEG SPRAW”?

Jest to niewielka płatność (czasami zwana „nielegalną prowizją” lub „gratyfikacją”) przekazana urzędnikowi państwowemu niższego szczebla w celu zachęcenia go do wykonania lub przyspieszenia rutynowych działań (takich jak rozpatrzenie dokumentów, podłączenie linii telefonicznej lub prądu). HOYA zakazuje stosowania tych płatności.



JAK SIĘ ZACHOWAĆ?

Zauważyłem/am, że wręczanie prezentów traktuje się czasem jako „zwyczajową uprzejmość” w jednym kraju, ale może być postrzegane jako zakazana płatność, a nawet łapówka w innym. Co to oznacza dla mnie, gdy podróżuję służbowo i spotykam się z klientami?

Nie wolno przekazywać żadnych płatności ani korzyści w celu uzyskania niewłaściwej przewagi biznesowej. Wymiana prezentów w ramach „zwyczajowej uprzejmości” w Twoim kraju może zostać uznana za łapówkę w innym kraju, jeśli wartość prezentu przekracza symboliczną kwotę. Należy zawsze przestrzegać polityk HOYA i obowiązujących przepisów lokalnych. Jeśli nie masz pewności, czy upominek jest odpowiedni, skonsultuj się z działem prawnym lub działem ds. zgodności.



Handel międzynarodowy

Stosujemy odpowiedzialne praktyki biznesowe w handlu międzynarodowym. Dążymy do zapobiegania finansowania terroryzmu. Aktywnie reagujemy na każde zagrożenie dla światowego pokoju i bezpieczeństwa.



Nasze zobowiązania:

- Znajomość i przestrzeganie wymogów dotyczących importu, eksportu i handlu – a także naszych polityk i procedur – w odniesieniu do krajów, w których prowadzimy działalność.
- Prowadzenie wymaganej dokumentacji importowej, eksportowej i celnej w każdej lokalizacji biznesowej HOYA.
- Prowadzenie analiz due diligence w celu zapewnienia dobrej znajomości użytkownika końcowego i przeznaczenia naszych produktów.
- Odmowa współpracy z krajami figurującymi na krajowych i światowych listach podmiotów zakazanych ze względu na bezpieczeństwo, chyba że otrzymaliśmy odpowiednie licencje na sprzedaż do tych krajów.
- Pomoc w zapobieganiu praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu oraz wykrywaniu tych procedurów – w drodze obserwacji podejrzanych płatności, które mogą obejmować:
 - Płatności gotówkowe.
 - Płatności dokonywane z kont prywatnych, a nie firmowych.
 - Transakcje z instytucjami finansowymi lub osobami trzecimi, które nie są logiczne powiązane z klientem ani partnerem biznesowym.



JAK SIĘ ZACHOWAĆ?

Dostawca prosi o wysłanie płatności na nowy adres. Podejrzewasz, że może się to wiązać z czymś nielegalnym lub niewłaściwym. Czy powinienś podzielić się swoimi obawami?

Tak. Twoje podejrzania mogą być uzasadnione. Może to być próba prania pieniędzy lub ominięcia wymogów prawnych. Trzeba jak najszybciej skonsultować się z działem finansowym. Póki co nie zmieniaj adresu. Poczekaj na stosowne polecenie. Jeśli to możliwe, nie prowadź dalszych rozmów z dostawcą na ten temat. Zaczekaj, aż poprosi Cię o to dział finansowy.

Kupiłem/am podrobiony produkt podczas podróży służbowej i chciałem/am przywieźć go ze sobą jako pamiątkę. Ponieważ kupiłem/am produkt za granicą, to czy mogę przywieźć go do mojego kraju?

Nie. Pamiętaj, że nie wolno przywozić podrobionych produktów do niektórych krajów. Kara za to, wynikająca z przepisów, może zostać nałożona nie tylko na osoby fizyczne, ale także na zatrudniające je firmy.

Otrzymujesz duże zamówienie od firmy, o której nigdy wcześniej nie słyszałeś/aś lub z którą nie prowadziłeś/aś interesów. Wydaje się, że przedsiębiorstwo to nie ma doświadczenia w naszej branży, a adres, na który ma być wystawiona faktura, wydaje się adresem nieruchomości mieszkaniowej. Czy przed realizacją zamówienia należałoby pozyskać dodatkowe informacje?

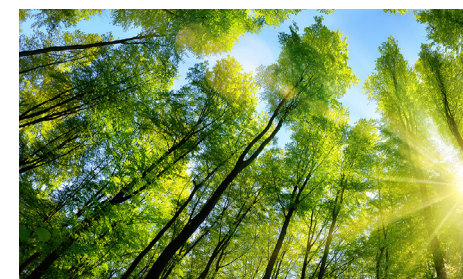
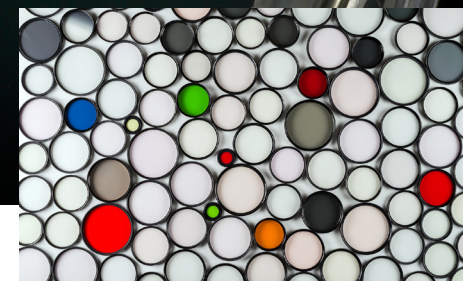
Tak. Masz obowiązek znać ostateczne miejsce przeznaczenia produktów w dbałości o zgodność z przepisami dotyczącymi kontroli eksportu i ochronę bezpieczeństwa narodowego. Trzeba dowiedzieć się więcej na temat działalności tej firmy, użytkownika końcowego i finalnego zastosowania produktów. W razie dalszych wątpliwości skonsultuj się z działem prawnym lub działem ds. zgodności.



Jesteśmy odpowiedzialnymi partnerami biznesowymi

Nawiązujemy i utrzymujemy dobre, korzystne dla wszystkich stron relacje z klientami i partnerami biznesowymi.

Obowiązki w sektorze opieki zdrowotnej	29
Relacje z dostawcami	31
Konflikty interesów	32
Upominki i rozrywka	34
Środowisko	35



Obowiązki w sektorze opieki zdrowotnej

Zdajemy sobie sprawę, że niektóre z naszych spółek działają na ściśle regulowanym rynku opieki zdrowotnej i muszą przykładać jeszcze większą wagę do jakości produktów i wymogów w zakresie bezpieczeństwa.



Nasze zobowiązania:

- Znajomość wszelkich zobowiązań regulacyjnych, przestrzeganie obowiązujących zasad i przepisów.
- Interakcja z pracownikami służby zdrowia (ang. health care professionals, HCP) – do których zaliczamy m.in. lekarzy, pielęgniarki, pielęgniarzy, asystentów lekarzy, administratorów planów opieki zdrowotnej, optyków i instytucje medyczne, zgodnie z obowiązującymi przepisami, regulacjami, normami branżowymi i kodeksami stowarzyszeń.
- Zakaz wywierania wpływu na HCP w procesie podejmowania przez nich profesjonalnych decyzji medycznych dotyczących stosowania produktów HOYA w oparciu o nieprawidłowe komunikaty, niezatwierdzone materiały marketingowe czy też niestosowne zachęty finansowe.
- Ujawnianie płatności i innych transferów wartości na rzecz lekarzy, szpitali klinicznych oraz innych osób lub podmiotów w zakresie wymaganym przez obowiązujące przepisy prawa.
- Fundowanie grantów na cele badawcze i edukacyjne oraz wypłata wynagrodzeń o rzeczywistej wartości rynkowej pracownikom służby zdrowia – zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami oraz politykami i procedurami HOYA.
- Prośzenie o pomoc w przypadku pytań.



CZY WIESZ, ŻE ...?

HOYA przestrzega różnorodnych wymogów prawnych i regulacyjnych w dziedzinie opieki zdrowotnej w krajach, w których prowadzi działalność. Mowa tu m.in. o zasadach odnoszących się do obszarów takich jak:

- Badania kliniczne
- Rozwój produktów
- Produkcja
- Promocja produktów
- Ochrona danych
- Interakcja z klientami
- Fakturowanie produktów i powiązanych usług

Obowiązuje nas bezwzględny zakaz przekazywania lub obiecywania jakichkolwiek niestosownych korzyści pracownikom służby zdrowia w celu wywarcia wpływu na korzystanie z naszych produktów, ich zakup lub rekomendowanie.



JAK SIĘ ZACHOWAĆ?

Pewna lekarka chciałaby, aby firma HOYA opłaciła jej wyjazd do Japonii. Twierdzi, że interesuje ją odwiedzenie naszych zakładów. Przy okazji chce poświęcić parę dni na zwiedzanie kraju i dobrze byłoby, gdyby HOYA za to zapłaciła. Czy jest to dozwolone?

Nie. HOYA może oczywiście – w pewnych okolicznościach – pokryć niewygórowane i uzasadnione koszty podróży i zakwaterowania pracownika służby zdrowia w związku z jego uczestnictwem w prowadzonym przez firmę programie lub spotkaniu dotyczącym technologii medycznych. Jest to jednak uwarunkowane uzyskaniem uprzedniej zgody firmy, natomiast turystyczna część wyjazdu mogłaby zostać uznana za niewłaściwą próbę wywarcia wpływu na decyzje lekarki, a to jest absolutnie niedopuszczalne. W takiej sytuacji należałoby się skonsultować z działem prawnym lub działem ds. zgodności.

Relacje z dostawcami

Wybieramy dostawców w oparciu o obiektywne i wymierne kryteria, a następnie współpracujemy z nimi, pilnując, aby wypełniali swoje zobowiązania w zakresie wspierania działalności i misji Grupy HOYA.

Nasze zobowiązania:

- Współpraca z partnerami biznesowymi, którzy dzielą nasze zaangażowanie na rzecz uczciwego prowadzenia działalności, rozumieją społeczną odpowiedzialność swojej organizacji oraz chronią podstawowe prawa człowieka i pracowników.
- Dokonywanie słuszných wyborów, ocena kryteriów takich jak jakość, doświadczenie, historia dostaw i cena w celu określenia właściwych partnerów biznesowych dla Grupy.
- Rzetelne traktowanie partnerów biznesowych i zakaz ich wykorzystywania w drodze manipulacji, ukrywania faktów, nadużywania naszej pozycji, przymuszania, wprowadzania w błąd czy też innych nieuczciwych działań lub praktyk.
- Monitorowanie wyników dostawców z myślą o zagwarantowaniu uczciwego rozliczania czasu, materiałów i rezultatów – w oparciu o nasze normy i Kodeks Dostawcy HOYA.
- Podejmowanie działań na rzecz zapewnienia, aby cały nasz łańcuch dostaw, w tym podwykonawcy, działał zgodnie z wysokimi normami etycznymi.



CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ?

Kodeks Dostawcy HOYA



JAK SIĘ ZACHOWAĆ?

Konsultant pracujący w HOYA przesłał fakturę, która zawiera niejasne płatności gotówkowe. Domaga się ich zwrotu. Czy fakturę należy zakwestionować?

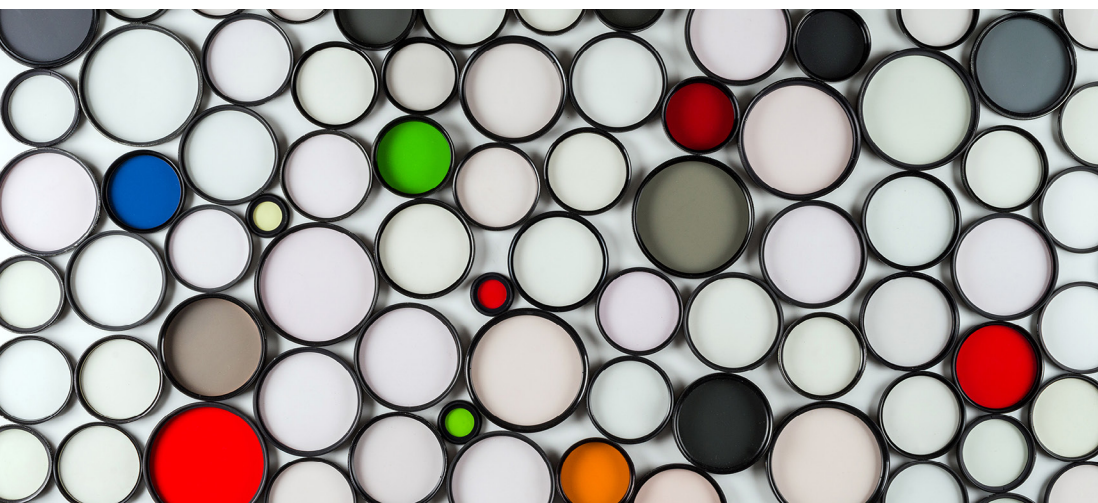
Tak. Przeglądając płatności gotówkowe i inne pozycje na fakturze, musisz zawsze dysponować dokumentami potwierdzającymi (np. paragonami). Wymagamy od naszych konsultantów, dystrybutorów i innych stron trzecich przejrzystości i uczciwości w rachunkowości. Należy więc domagać się od nich dostarczania stosownej dokumentacji. Jeśli coś wydaje się nie w porządku lub niezgodne z prawem, należy od razu to zgłosić.

Konflikty interesów

Unikamy sytuacji, w których nasze osobiste interesy lub działania mogą zaszkodzić podejmowaniu obiektywnych decyzji w imieniu HOYA.

Nasze zobowiązania:

- Aktywne nastawienie – znajomość i unikanie sytuacji, które mogą stanowić konflikt interesów.
- Ujawnianie wszelkich potencjalnych konfliktów interesów przełożonemu lub kierownikowi (w zależności od okoliczności większość konfliktów można rozwiązać, jeśli zostaną ujawnione i poddane kontroli).



CZY WIESZ, ŻE ...?

Nie jest możliwe wskazanie każdej sytuacji, w której może dojść do konfliktu interesów, ale istnieją pewne sytuacje, które mogą do niego prowadzić. W razie jakichkolwiek pytań należy skonsultować się z przełożonym lub kierownikiem.

- **Druga praca.** Podjęcie innej pracy w niepełnym wymiarze godzin, zawarcie umowy o świadczenie usług, wykonanie transakcji biznesowej w konkurencie, dostawcą, usługodawcą lub klientem HOYA.
- **Udział finansowy.** Posiadanie udziałów u konkurenta, dostawcy, usługodawcy lub klienta HOYA.
- **Prywatny interes.** Posiadanie uprawnień decyzyjnych odnośnie do transakcji lub decyzji biznesowej HOYA, gdy pracownik lub członek jego rodziny ma w niej udział finansowy lub prywatny interes.
- **Osobista relacja.** Członek rodziny jest zatrudniony w firmie HOYA, u jej konkurenta, dostawcy, usługodawcy lub klienta.
- **Upominki, rozrywka i wydatki reprezentacyjne.** Wręczanie lub przyjmowanie prezentów lub ofert, których nie obejmują zapisy naszych polityk.
- **Okazja zewnętrzna.** Sprzedaż towarów lub usług konkurujących z towarami i usługami Grupy HOYA.
- **Komunikacja.** Przeprowadzenie prelekcji lub napisanie artykułu na temat związany z Grupą HOYA lub zatrudnieniem w firmie HOYA bez uzyskania uprzedniego zezwolenia.

Nie masz pewności, czy dana sytuacja stanowi konflikt interesów? Przed podjęciem jakichkolwiek działań zadaj odpowiednie pytania.



JAK SIĘ ZACHOWAĆ?

Chcesz zacząć pracować w weekendy w niepełnym wymiarze. Praca ta nie ma nic wspólnego z zatrudnieniem w HOYA i ma potrwać tylko parę miesięcy. Czy mamy tu do czynienia z konfliktem interesów?

Zależy to od czynników takich jak rodzaj planowanej pracy i wymagane godziny pracy. Przed podjęciem nowej pracy porozmawiaj z przełożonym lub kierownikiem, aby mieć pewność, że nie ma konfliktu interesów.

Należysz do zespołu, który ma zadecydować o rozpoczęciu współpracy z nowym dostawcą. Tak się składa, że Twój szwagier pracuje w jednej z firm branych pod uwagę. Firma szwagra ma imponujące osiągnięcia, jeśli chodzi o terminowe dostawy. Poza tym oferuje najlepszą cenę. Czy możesz polecić firmę szwagra, gdyż leży to w najlepiej pojętym interesie HOYA?

Tak, ale nie możesz ukrywać relacji ze szwagrem. I chociaż możesz mieć wrażenie, że rozważyłeś/aś wszystkie opcje i możesz podjąć obiektywną decyzję, najlepiej byłoby – celem uniknięcia konfliktu interesów – gdybyś wycofał/a się z prac zespołu decyzyjnego, aby nie sugerować pozorów czegoś niesprawiedliwego lub niewłaściwego.

Syn koleżanki z pracy właśnie dołączył do Twojego zespołu. Czy jest to dozwolone?

Osoby spokrewnione mogą pracować w tej samej firmie. Jedynym ograniczeniem jest to, że osoba spokrewniona nie może uczestniczyć w zatrudnieniu ani nadzorowaniu kogoś bliskiego. Nie może też wpływać na warunki zatrudnienia takiego pracownika, na jego wynagrodzenie czy awans.



Upominki i rozrywka

Wręczamy i przyjmujemy tylko skromne upominki i formy rozrywki, które są uzupełnieniem relacji biznesowej i nie mają na celu wpływania na decyzje innych osób.

Nasze zobowiązania:

- Bezwzględny zakaz wręczania i przyjmowania upominków i rozrywki, jeśli celem jest wpłynięcie na decyzję albo wyrażenie wdzięczności za określone działania, decyzje czy też przekazanie poufnych informacji.
- Zakaz zabiegania o prezenty i rozrywkę.
- Wręczanie i przyjmowanie wyłącznie prezentów i form rozrywki, które:
 - Nie mają wygórowanych kosztów.
 - Nie wydają się nadmierne ani ekstrawaganckie.
 - Są zgodne z politykami organizacji wręczającego i przyjmującego oraz wszelkimi obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami.
 - Zostały zatwierdzone przez przełożonego lub kierownika.
- Przestrzeganie wszelkich obowiązujących polityk w związku z wypłacaniem honorariów urzędnikom państwowym – mowa tu także o politykach HOYA oraz politykach organizacji urzędnika państwowego.
- Dokładne dokumentowanie wszelkich wydatków związanych z podarunkami i rozrywką.



CZY WIESZ, ŻE ...?

Zachowania szczególnej ostrożności wymagają kontakty z urzędnikami państwowymi (w tym z pseudo urzędnikami państwowymi takimi jak pracownicy szpitali i uniwersytetów państwowych). To, co jest dozwolone w przypadku klientów komercyjnych, może być nielegalne w interakcji z urzędnikami państwowymi.

Nie wolno wręczać urzędnikom państwowym żadnych korzyści majątkowych ani ich od nich przyjmować bez uprzedniego uzyskania zgody działu prawnego lub działu ds. zgodności.



JAK SIĘ ZACHOWAĆ?

A jeśli dostaniesz prezent, o którym wiadomo, że jest niestosowny – co wtedy zrobisz?

Oddaj go wręczającemu, wyjaśniając grzecznie, że zgodnie z zapisami regulaminu nie możesz go przyjąć. W pewnych sytuacjach, jeśli oddanie upominku jest niestosowne lub niemożliwe, można próbować działać inaczej – np. wystawić prezent w widocznym dla wszystkich miejscu lub przekazać go organizacji użytku publicznego. Najlepiej porozmawiać o właściwym sposobie postępowania z przełożonym, kierownikiem, działem prawnym lub działem ds. zgodności.

Środowisko

Angażujemy się na rzecz ochrony środowiska, propagowania zrównoważonego rozwoju, ochrony zasobów naturalnych i stosowania w działalności operacyjnej praktyk bezpiecznych dla środowiska.

Nasze zobowiązania:

- Przestrzeganie wszelkich przepisów prawa, ustaw i regulacji dotyczących środowiska oraz niezwłoczne zgłaszanie wszelkich podejrzewanych naruszeń przełożonemu lub kierownikowi.
- Prawidłowe usuwanie odpadów. Nie pozbywamy się odpadów w sposób niezgodny z prawem.
- Dążenie do zrównoważonego rozwoju we wszystkich działaniach poprzez:
 - Ciągłe usprawnianie działań dot. ochrony środowiska, minimalizację odpadów i zapobieganie zanieczyszczeniom.
 - Przekuwanie solidnych praktyk na polu ochrony środowiska w praktyki biznesowe. Mowa tu m.in. o zakupie i projektowaniu, testowaniu i wytwarzaniu produktów.
 - Uwzględnianie wpływu na środowisko w procesie opracowywania nowych produktów lub procesów oraz przy wyborze materiałów produkcyjnych.



JAK SIĘ ZACHOWAĆ?

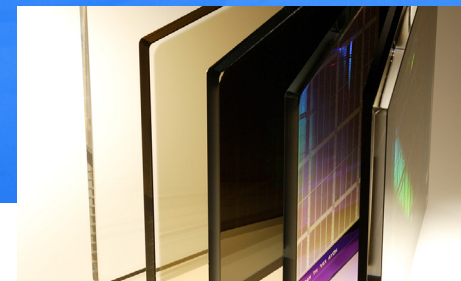
Masz kilka pomysłów na to, jak wykorzystywać mniej papieru w zakładzie. Z kim należy porozmawiać?

HOYA chętnie przyjmuje wszelkie pomysły dot. zmniejszania negatywnego wpływu na środowisko. Omów swoje pomysły z przełożonym lub kierownikiem, aby przekonać się, czy można je wdrożyć w Twojej lokalizacji.

Chronimy Grupę

Chronimy nasze aktywa, nasze informacje i naszą reputację – to one stanowią siłę napędową naszej pracy i przyczyniają się do dobrobytu ludzi, którym codziennie służymy.

Dokładne prowadzenie dokumentacji	37
Informacje o Grupie HOYA	39
Aktywa Grupy HOYA	41
Wykorzystywanie informacji wewnętrznych	43
Odpowiedzialna komunikacja	45



Dokładne prowadzenie dokumentacji

Cieszymy się zaufaniem interesariuszy (w tym organów regulacyjnych, inwestorów i klientów) w dużej mierze dzięki temu, że prowadzimy księgi i rejestry, które dokładnie odzwierciedlają sytuację finansową Grupy.

Nasze zobowiązania:

- Znajomość i przestrzeganie wewnętrznych procesów, mechanizmów kontroli i polityk księgowych.
- Dbłość o to, aby księgowane dane były rzetelne, kompletne i terminowe.
- Kontrolowanie, przechowywanie i usuwanie informacji zgodnie z zapisami wewnętrznych regulaminów/polityk.
- Zakaz fałszowania informacji.
- Zakaz korygowania, usuwania i utylizacji informacji Grupy HOYA (w tym informacji cyfrowych), które mogą być potrzebne do prowadzenia dochodzeń, audytów lub procesów prawnych.
- Kontakt z przełożonym lub kierownikiem przed ujawnieniem tajnych informacji w odpowiedzi na zapytanie mediów lub podmiotu spoza HOYA.

- Zwracanie uwagi na nieprawidłowości lub nieścisłości oraz zgłaszanie oszustw lub nadużyć finansowych.
- Niezwłoczne informowanie działu prawnego lub działu ds. zgodności, infolinii HOYA HelpLine lub innego kanału komunikacji o jakichkolwiek naciskach ze strony kierownictwa na nieprawidłowe raportowanie wyników finansowych.



CZY WIESZ, ŻE ...?

Każdy z nas, bez względu na to, jakie stanowisko piastuje w HOYA, ma obowiązek prowadzenia dokładnej dokumentacji. Przykłady dokumentacji:

- Raport z wydatków
- Karta czasu pracy
- Raport z produkcji
- Zamówienie zakupu
- Faktura
- Raport regulacyjny lub rządowy



JAK SIĘ ZACHOWAĆ?

Czasami zabierasz pracę do domu i pracujesz na prywatnym komputerze. Czy niektóre dokumenty można przechowywać na prywatnym komputerze jako kopie zapasowe?

Nie. Zabronione jest przechowywanie jakichkolwiek dokumentów HOYA na prywatnym komputerze, nawet w formie kopii zapasowej. Jeśli pobierzesz jakiegokolwiek dokumenty HOYA na swój prywatny komputer, pamiętaj, aby je usunąć, nawet jeśli są to tylko wersje robocze lub dokumenty w toku.

Informacje o Grupie HOYA

Chronimy informacje Grupy HOYA, w tym rejestry biznesowe i finansowe oraz dane techniczne. Zabezpieczamy je przed utratą, niewłaściwym wykorzystaniem, niewłaściwym dostępem lub ujawnieniem.

Nasze zobowiązania:

- Zachowanie poufności wszelkich zastrzeżonych informacji Grupy HOYA takich jak dane techniczne, informacje o nowych produktach, niepublikowane dane finansowe, plany biznesowe i marketingowe, prognozy, strategie i polityki.
- Udostępnianie poufnych informacji Grupy HOYA wyłącznie osobom upoważnionym i mającym uzasadnioną potrzebę biznesową.
- Ograniczanie odpowiedzi na pytania ujęte w zewnętrznych ankietach marketingowe, chyba że uzyskamy odpowiednie zatwierdzenie.
- Sprawdzanie, czy posiadamy niezbędne zgody przed przekazaniem jakichkolwiek informacji poufnych komukolwiek spoza HOYA.
- Dbanie o bezpieczeństwo cybernetyczne:
 - Przestrzegamy zasad, polityk i procedur działu informatycznego, mając na względzie zapobieganie nieautoryzowanemu dostępowi do naszych danych.
 - Używamy wyłącznie sprzętu, oprogramowania, aplikacji i urządzeń pamięci masowej zatwierdzonych przez HOYA.
 - Uważamy na phishing, złośliwe oprogramowanie, ransomware i inne formy ataków, które mogłyby narazić nasze systemy na ryzyko.
- Zachowanie ostrożności podczas korzystania z mediów społecznościowych:
 - Stawiamy sprawę jasno – publikowane opinie nie są opiniami HOYA tylko prywatnymi poglądami pracowników.
 - Nigdy nie ujawniamy informacji poufnych na temat Grupy, jej klientów, współpracowników czy partnerów biznesowych.
 - Nigdy nie zamieszczamy niczego, co stanowi dyskryminację, nękanie lub molestowanie.
- Nieomawianie informacji poufnych z rodziną i przyjaciółmi ani w miejscach publicznych, w których mogą nas podsłuchać nieupoważnione osoby (np. w windach, restauracjach lub środkach transportu publicznego).
- Natychmiastowe zgłaszanie kradzieży, utraty lub nieuprawnionego ujawnienia informacji poufnych.
- Zwracanie całej dokumentacji i nośników zawierających informacje dotyczące Grupy po jej opuszczeniu.



CZYM SĄ „DANE TECHNICZNE”?

Są to informacje i fachowa wiedza zastrzeżone dla HOYA, ale nie objęte jeszcze patentem. Przykłady:

- Wynalazki badawczo-rozwojowe
- Techniki produkcji
- Udoskonalenia technologii

Nie udostępniamy tych informacji do publicznej wiadomości (na przykład na konferencjach akademickich lub w dokumentach technicznych), chyba że istnieje ku temu uzasadniony powód i mamy zgodę przełożonego lub kierownika.



JAK SIĘ ZACHOWAĆ?

Koleżanka rozpoczyna nową działalność i poprosiła Cię o listę klientów HOYA, którzy mogą być zainteresowani jej usługami. Czy możesz jej dać taką listę?

Nie. Zestawienia klientów są poufne i nie wolno ich przekazywać (w firmie HOYA ani poza nią) osobom, które nie prowadzą działalności HOYA.



Aktywa Grupy HOYA

Rozumiemy, że aktywa Grupy HOYA są przeznaczone do prowadzenia działalności związanej z Grupą i naszym obowiązkiem jest ich ochrona przed utratą, uszkodzeniem, kradzieżą i niewłaściwym wykorzystaniem.

Nasze zobowiązania:

- Dbalność o to, aby wszelkie aktywa Grupy były wykorzystywane wyłącznie w celach związanych z działalnością Grupy, a inne zastosowania zatwierdzane przez kierownictwo.
- Bezwzględny zakaz defraudowania środków pieniężnych Grupy.
- Prowadzenie uważnej i dokładnej dokumentacji związanej ze sprzętem i zapasami.
- Nieusuwanie surowców, zapasów, narzędzi promocji sprzedaży, materiałów eksploatacyjnych bez stosownego upoważnienia.
- Zgłaszanie wszelkich uszkodzonych, niebezpiecznych lub wymagających naprawy urządzeń.
- Zwrot mienia Grupy, które zostało nam przekazane, po opuszczeniu Grupy.





CZYM SĄ „AKTYWA HOYA”?

Przykłady:

- Aktywa fizyczne takie jak zakłady, obiekty, pojazdy, meble, sprzęt produkcyjny i materiały eksploatacyjne.
- Aktywa finansowe takie jak: środki finansowe Grupy, w tym czeki, karty kredytowe, faktury i inne dokumenty o wartości pieniężnej.
- Aktywa elektroniczne takie jak: komputery, urządzenia komunikacyjne, telefony, systemy informatyczne, dostęp do internetu/intranetu, palmtopy oraz podobne urządzenia, systemy i technologie.

Do aktywów Grupy zaliczamy również informacje. Więcej szczegółów w rozdziale [Informacje o Grupie HOYA](#).



JAK SIĘ ZACHOWAĆ?

Właśnie dostałeś/aś nowy komputer w ramach procesu odświeżania technologii firmy. Czy możesz oddać stary komputer córce?

Nie. Mimo że stary komputer nie będzie już używany, musisz go oddać firmie, która przeprowadzi prawidłową utylizację.

Wykorzystywanie informacji wewnętrznych

Respektujemy przepisy dot. wykorzystywania informacji wewnętrznych w każdym miejscu, w którym prowadzimy działalność.

Nasze zobowiązania:

- Wiedza na temat danych uznawanych za „informacje wewnętrzne”. Niewykorzystywanie ich przy podejmowaniu decyzji dotyczących zakupu lub sprzedaży akcji, obligacji, opcji lub innych papierów wartościowych Grupy HOYA, tudzież innej spółki publicznej, chyba że informacje te zostaną podane do wiadomości publicznej.
- Bezwzględny zakaz przekazywania „informacji wewnętrznych” do wykorzystania przez inne osoby – np. przyjaciół czy też członków rodziny.
- Powstrzymanie się od handlu w oparciu o informacje wewnętrzne pod odejściu z firmy HOYA – do momentu, gdy informacje te staną zostaną podane do publicznej wiadomości.





CZYM SĄ „INFORMACJE WEWNĘTRZNE”?

Informacje, które przeciętny inwestor uznałby za przydatne przy podejmowaniu decyzji o obrocie akcjami Grupy lub innymi papierami wartościowymi. Przykłady:

- Wyniki finansowe Grupy
- Prognozy przyszłych wyników finansowych
- Wiadomości dotyczące realizowanego lub proponowanego sojuszu, fuzji lub zakupu aktywów
- Zawarcie nowej ważnej umowy lub odstąpienie od niej
- Informacje dotyczące postępowania sądowego z udziałem Grupy
- Zmiana w polityce wypłaty dywidend
- Zmiana w kierownictwie wyższego szczebla



JAK SIĘ ZACHOWAĆ?

Dostawca powiedział mi w tajemnicy o nowym produkcie. Nie możemy używać tego produktu, ale sądzę, że ma on duży potencjał, a akcje firmy dostawcy szybko wzrosną. Czy mogę kupić akcje tej firmy?

Nie. Nie możesz kupować akcji dostawcy, dopóki nie uzyskasz publicznie dostępnych informacji. Informacje te stanowią „informacje wewnętrzne”, które zostały Ci przekazane w tajemnicy. Prowadzenie obrotu w oparciu o informacje tego rodzaju (albo informowanie innych o możliwości takiego obrotu) stanowi naruszenie naszych polityk i obowiązujących przepisów.

Odpowiedzialna komunikacja

Jeśli chodzi o podawanie informacji mediom i opinii publicznej, wyznaczaliśmy centralny punkt kontaktowy, który przekazuje jasne i czytelne komunikaty.

Nasze zobowiązania:

- Zakaz wywoływania wrażenia, że poszczególni pracownicy wypowiadają się w imieniu HOYA w jakiegokolwiek komunikacji, która może zostać upubliczniona, chyba że zostaliśmy wyznaczeni do tego celu przez Grupę HOYA.
- Odsyłanie wniosków i zapytań do odpowiedniego punktu kontaktowego HOYA.
 - Jeśli skontaktuje się z nami dziennikarz lub analityk finansowy, niezwłocznie powiadamiamy o tym przełożonego, kierownika lub Grupę IR.
 - Jeśli skontaktuje się z nami przedstawiciel organów ścigania lub organów regulacyjnych albo otrzymamy powiadomienie o wszczęciu egzekucji, niezwłocznie informujemy o tym dział prawny lub dział ds. zgodności.
- Uzyskanie zgody przełożonego lub kierownika przed przyjęciem zaproszenia do wygłoszenia prelekcji lub napisania artykułu dotyczącego naszej firmy lub pracy w niej.



JAK SIĘ ZACHOWAĆ?

Dostajesz e-maila z prośbą o wzięcie udziału w ankiecie rynkowej i udzielenie odpowiedzi na podstawowe pytania dotyczące Grupy. Chcą Ci nawet za to zapłacić albo przekazać datek na rzecz wybranej przez Ciebie organizacji charytatywnej. Czy możesz wziąć udział w ankiecie bez konsultacji z przełożonym lub kierownikiem?

Nie. Ważne jest potwierdzenie wiarygodności nieformalnych żądań e-mailowych (lub telefonicznych) dotyczących Grupy HOYA lub należących do niej spółek. Pamiętajmy, że mogą to być niezgodne z prawem próby pozyskania analityki rynkowej lub konkurencyjnej. Warto też sprawdzić, czy prośby tego typu nie są atakiem „phishingowym” lub innym złośliwym działaniem ukierunkowanym na wprowadzenie szkodliwego wirusa do naszych sieci komputerowych. Przed otwarciem jakichkolwiek łączy e-mail lub udzieleniem odpowiedzi na tego rodzaju prośby o informacje należy skonsultować się z przełożonym i działem informatycznym.



Załącznik

Formularz potwierdzenia znajomości Kodeksu postępowania Grupy HOYA (dla pracowników)

1. Otrzymałem/am kopię Kodeksu postępowania Grupy HOYA (lub mam do niej dostęp w intranecie Grupy HOYA lub mojego oddziału HOYA).
2. Zapoznałem/am się uważnie z zapisami Kodeksu postępowania Grupy HOYA.
3. Zobowiązuję się przestrzegać Kodeksu postępowania Grupy HOYA, przepisów prawa oraz wszelkich polityk Grupy.

Podpis pracownika

Data

Numer pracownika

Organizacja i lokalizacja HOYA

Przydatne materiały

Infolinia HOYA HelpLine	https://www.hoyahelpline.com
Kodeks postępowania HOYA	https://www.hoya.com/en/company/guidelines/
Dział ds. zgodności HOYA	https://www.hoya.com/en/sustainability/governance/compliance/
HOYA ESG	https://www.hoya.com/en/sustainability