

# HOYA

Uppförandekod

**Det rätta på rätt sätt**



## Meddelande från vd:n



Till alla inom HOYA-koncernen:

Under hela vår långa historia har HOYA-koncernen alltid upprätthållit ett orubbligt åtagande för vårt uppdrag att skapa produkter och tjänster genom innovation och kreativ teknik. Fokus ligger på att göra oss till ett så lönsamt företag som möjligt och förbättra människors liv. Men vårt sätt att uppnå dessa resultat är ännu viktigare. Det är vårt ansvar att bedriva verksamheten med ett absolut åtagande om att efterleva lagar och tillämpa etiska metoder och om att bidra positivt till samhället. Vi måste dessutom alltid agera på ett sätt som visar

respekt för och omsorg om alla medlemmar i HOYA-familjen.

Oavsett hur tiderna förändras eller var vi bedriver verksamhet finns det ett mål som vi måste fokusera på tillsammans - att upprätthålla förtroendet för HOYA-koncernen. Var och en av er har en viktig roll i att garantera företagets framgång. Era uppföranden har stor inverkan på företagets tillväxt och hur våra intressenter ser på oss. Vi accepterar inte försäljningar eller vinster som görs/tjänas på olagliga eller oetiska sätt. För att ett företag ska erkännas och värderas högt av samhället måste var och en av er göra bra val varje arbetsdag genom att göra rätt, på rätt sätt.

Med anställda i fler än 35 länder och kommersiell räckvidd in i många fler är det viktigare än någonsin att vi bedriver verksamheten enligt gemensamma globala normer. Vi har därför tagit fram denna globala uppförandekod för att ge alla medarbetare inom HOYA-koncernen vägledning för att upprätthålla våra medarbetares, kunders och aktieägares förtroende. Även om det inte finns någon kod som täcker alla situationer ni kan befinner er i kan den ge en god grund för att göra bra val. Om ni fortfarande har frågor eller synpunkter efter att ni har läst koden bör ni ta upp dem med er närmaste chef, HR eller ekonomiavdelningen. Ni kan också kontakta HOYA HelpLine.

Kom ihåg att ni är uppskattade medlemmar i HOYA-koncernen och att de val ni gör lägger grunden till förtroendet för vårt företag. Jag förväntar mig att ni hanterar problem med integritet och att alla arbetar tillsammans för att varje dag göra det rätta. Tillsammans kommer vi att bygga och upprätthålla en koncern som verkligen respekteras och förtjänar förtroende.

Återigen tack för ert fortsatta engagemang och stöd för HOYA:s uppdrag. HOYA kommer precis som alltid att upprätthålla vårt fokus på våra kollegors säkerhet och välbefinnande och tillhandahålla enastående produkter och utmärkt service till våra kunder runt om i världen. Låt oss förbli förenade och hjälpa varandra att uppnå de gemensamma målen för HOYA-koncernen genom att ständigt fokusera på att göra allt rätt, på rätt sätt.

池田 英一郎

Eiichiro Ikeda

**vd, HOYA-koncernen**

## Vårt företags uppdrag

HOYA är engagerat i innovation inom IT, livsstil och kultur, med en vision om en värld där alla kan njuta av det goda i livet och leva i harmoni med naturen.

### Åtagande gentemot kunder

HOYA:s mål är att tillhandahålla säkra produkter och tjänster av hög kvalitet som erbjuder verkligt värde. Vi gör allt vi kan för att öka kundnöjdheten genom att kontinuerligt förbättra kvaliteten i vår verksamhet.

### Åtagande gentemot samhället

HOYA strävar alltid efter att vara en ansvarsfull medborgare. Vi arbetar hårt för att säkerställa att våra företagsaktiviteter alltid genomförs med respekt för miljön. Vi är fast beslutna att efterleva lagar och etiska regler.

### Åtagande gentemot aktieägare

HOYA strävar efter att öka företagets värde genom att förbättra verksamhetsresultaten och upprätthålla tillväxten. Vårt mål är att betala rättvis utdelning och ge aktieägarna en avkastning på deras investeringar som uppfyller förväntningarna. Vi lämnar gärna och opartiskt ut företagsinformation.

### Åtagande gentemot medarbetare

HOYA respekterar varje medarbetares personlighet och individualitet. Vi erbjuder våra medarbetare möjligheter att maximera initiativ och kreativitet i en säker och tillfredsställande arbetsmiljö. Vi gör vårt bästa för att säkerställa ett gott liv för våra medarbetare.

### Engagemang i innovativ företagsledning

HOYA strävar ständigt efter att skapa nytt värde genom innovation och kreativ teknik. Vi drar största möjliga nytta av informationsålderns framsteg via vårt globala ledningsnätverk. Vi tillämpar ett globalt perspektiv samtidigt som vi respekterar det lokala samhällets kultur och sedvänjor.

### Ledningsprinciper

I syfte att förverkliga HOYA:s vision har vi upprättat en uppsättning med ledningsprinciper som vägleder våra beslut och handlingar. Vi omvandlar dessa principer till åtgärder som bidrar till ekonomiskt välstånd, social utveckling och kulturella framsteg och vi strävar efter att vinna förtroende hos alla som har ett intresse i våra framgångar.



# Innehåll

## Inledning

5

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| Vi respekterar vår uppförandekod ..... | 6  |
| Vi förstår vårt ansvar .....           | 8  |
| Vi delar det som bekymrar oss .....    | 10 |

## Vi respekterar andra

12

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| Mänskliga rättigheter .....             | 13 |
| En positiv, produktiv arbetsplats ..... | 14 |
| Hälsa och säkerhet .....                | 15 |
| Dataintegritet .....                    | 16 |
| Skydda andras företagsinformation ..... | 18 |

## Vi bedriver verksamheten lagligt

19

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| Våra produkters kvalitet och säkerhet ..... | 20 |
| Rättvis konkurrens .....                    | 22 |
| Regler mot mutor och korruption .....       | 24 |
| Internationell handel .....                 | 26 |

## Vi är ansvarsfulla affärspartner

28

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| Skyldigheter gentemot vårdsektorn ..... | 29 |
| Leverantörsrelationer .....             | 31 |
| Intressekonflikter .....                | 32 |
| Gåvor och representation .....          | 34 |
| Miljön .....                            | 35 |

## Vi skyddar koncernen

36

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| Korrekt bokföring .....           | 37 |
| HOYA-koncernens information ..... | 39 |
| HOYA-koncernens tillgångar .....  | 41 |
| Insiderhandel .....               | 43 |
| Ansvarsfull kommunikation .....   | 45 |

## Bilaga

|                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| HOYA-koncernens bekräftelseblankett för uppförandekoden (för anställda) ..... | 46 |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| <b>Användbara resurser</b> ..... | 47 |
|----------------------------------|----|





# Inledning

Vår kod är en viktig resurs för att hjälpa oss att utföra vårt uppdrag. Den hjälper oss dessutom att göra det rätta på rätt sätt i allt vi gör.



|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| Vi respekterar vår uppförandekod ..... | 6  |
| Vi förstår vårt ansvar .....           | 8  |
| Vi delar det som bekymrar oss .....    | 10 |





## Vi respekterar vår uppförandekod

I enlighet med HOYA-koncernens grundläggande policy och värderingar (som framställs i företagets uppdrag och ledningsprinciper) framställer HOYA:s uppförandekod ("koden") de grundläggande riktlinjer som vi alla ska arbeta enligt och följa när vi utför våra arbetsuppgifter hos HOYA-koncernen.



### *Vår kod gäller för:*

- Alla medarbetare på alla nivåer inom koncernen. Var och en ansvarar för att läsa, förstå och respektera HOYA:s uppförandekod.
- Tillfällig personal och kontraktsanställda på plats som arbetar för HOYA-koncernen, men inte är direkt anställda av koncernen.

Samarbetspartner till HOYA-koncernen, tillfällig personal och kontraktsanställda uppmanas också att uppföra sig i enlighet med HOYA:s uppförandekod.

### **Hos HOYA gäller följande:**

- Uppförandekoden får aldrig överträdas, även om en chef ber dig göra det.
- Avstå från fördelar som skulle innebära att vi överträder vår uppförandekod.
- Låt inte andra företags praxis påverka vårt åtagande att följa vår uppförandekod.



## Vad händer om någon bryter mot vår kod?

De medarbetare som bryter mot koden eller uppmuntrar andra att göra det eller som blundar för en överträdelse kan bli föremål för disciplinära åtgärder beroende på överträdelsens slag och allvarlighetsgrad. För högre chefer eller styrelseledamöter kan påföljderna bli allvarigare.

Om det uppstår frågor om HOYA:s uppförandekod under ditt arbete eller om du iakttar eller misstänker en överträdelse av

koden ska du omedelbart rådfråga din närmaste chef eller en specialist som ansvarar för det berörda området (t.ex. ekonomi eller HR för att fastställa lämpliga åtgärder.

Om du anser att du inte kan lösa ett problem på din arbetsplats ska du kontakta [HOYA HelpLine](#) eller någon annan lokalt tillgänglig rapporteringskanal för rådgivning, i stället för att ignorera problemet. Rapporter till sådana kanaler kan också göras anonymt om det är tillåtet enligt gällande lag. Ett strängt förbud mot vedergällning mot någon som rapporterar ett problem i god tro gäller för hela HOYA-koncernen.

## VAD SKULLE DU GÖRA?

**Vad ska du göra om det förekommer en konflikt mellan det som föreskrivs i vår kod och lagarna i det land där du arbetar och du inte är säker på hur du ska agera?**

**Du måste uppfylla det striktare kravet. Om det inte är tydligt vilket krav som är striktare bör du söka vägledning från den juridiska avdelningen eller efterlevnadsavdelningen.**



## Vi förstår vårt ansvar

Varje medlem i HOYA-koncernen har ett ansvar att upprätthålla vårt goda rykte om att bedriva verksamheten lagligt och etiskt. Detta kräver följande:

- Var och en av oss måste uppvisa ett beteende på arbetsplatsen som återspeglar våra värderingar och efterlever alla tillämpliga lagar, förordningar och HOYA-koncernens regler och policyer (inklusive branschspecifika bestämmelser relaterade till vissa av våra verksamhetsområden). Vi måste också uppföra oss i enlighet med HOYA-koncernens regler och policyer och undvika även det som kan se ut som oegentligheter.
- Vi måste förstå att dessa riktlinjer inte behandlar varje tänkbar situation som vi kan ställas inför på arbetsplatsen. I situationer där den rätta vägen inte är tydlig frågar vi oss själva:



Om du kan svara **"ja"** på alla dessa frågor är det antagligen godtagbart gå vidare. Men **"nej"** eller **"jag vet inte"** som svar på någon fråga innebär att du måste stanna upp, tänka om eller söka vägledning från din närmaste chef, avdelningschefen, HR eller ekonomiavdelningen innan du går vidare. Kom ihåg att det alltid, i alla situationer, är lämpligt att be om hjälp.

- Vi besvarar inte några krav från organiserade brottsliga organisationer.
- De verksamhetsbeslut vi fattar, oavsett vår befattning, måste fattas i HOYA-koncernens bästa intresse. Som anställda måste vi säkerställa följande:
  - Vi arbetar utan intressekonflikter.
  - Vi förskingrar inte någon egendom som tillhör HOYA-koncernen.
  - Vi följer HOYA-koncernen tillämpliga procedurer.
  - Vi har behörighet och fullständigt ansvar för de beslut vi fattar.

### **Ledare har ytterligare ansvar.**

Om du arbetar som chef är det du som anger tonen för en etisk arbetsplats. HOYA förväntar sig att ledare ska:

- Föregå med gott exempel, återspegla koncernens värderingar och uppvisa ett åtagande för denna kod genom sina ord och handlingar.
- Skapa en stämning som hjälper till att främja lagligt och etiskt beteende och ge medarbetare möjlighet att ställa frågor och ta upp det som bekymrar dem.
- Främja genomförande av nödvändig utbildning och söka efter ytterligare sätt att regelbundet informera om vikten av att efterleva denna kod och andra HOYA-policyer eller policyer som gäller för deras HOYA-division.

- Omedelbart informera den juridiska avdelningen om eventuella lagbrott eller andra tjänstefel av betydande slag eller omfattning.
- Säkerställa att medarbetare (som rapporterar direkt eller indirekt) vet att det inte kommer att förekomma någon vedergällning vid rapportering av överträdelser i god tro.

### **Vi intygar vår efterlevnad av koden varje år.**

Genom att läsa, granska och förlita sig på vår kod kan var och en av oss främja en etisk arbetsplats. I syfte att bekräfta att alla förstår koden genomför HOYA en årlig genomgång och bekräftelse på ett sätt som är tillämpligt i varje land. Medarbetarna kommer också att få ytterligare resurser för att öka sina kunskaper om koden, t.ex. personlig och datorbaserad utbildning.

Implementeringen av ovannämnda procedurer kommer att bekräftas via en internrevision.

**HOYA HelpLine Group (HHL Group) på HOYA-koncernens huvudkontor har tillsynen över och administrerar HOYA:s uppförandekod. Koden får inte ändras utan tillstånd från HHL Group.**



## Vi delar det som bekymrar oss

Vi arbetar tillsammans för att främja en etisk arbetsplats. Alla ansvarar för att rapportera överträdelser av vår uppförandekod. Om du har frågor om koden eller misstänker en överträdelse av vår kod har du tillgång till flera resurser som kan hjälpa dig.

Börja med din närmaste chef. Chefen är den person som har den bästa möjligheten att förstå ditt problem och vidta lämpliga åtgärder. Om du känner dig obekväm med att tala med din närmaste chef kan du kontakta:

- En annan medlem av ledningen
- Någon som arbetar inom avdelningarna för HR, juridik eller efterlevnad
- HOYA HelpLine

### Vad är HOYA HelpLine?

HOYA HelpLine är en oberoende kommunikationskanal för medarbetare på vissa av HOYA-koncernens arbetsplatser som de kan använda för att rapportera potentiella lagbrott eller överträdelser av HOYA:s uppförandekod. Där HOYA HelpLine är tillgänglig tjänar den som en resurs i tillägg till de vanliga rapporteringslinjer som finns på varje HOYA-koncernföretag.

Om HOYA HelpLine är tillgänglig på din arbetsplats kan du använda den för att ställa en fråga eller ta upp något som bekymrar dig. När du kontaktar HOYA HelpLine:

- Kan du tala med en representant på ditt eget språk via telefonanmälan på din arbetsplats eller lämna in en rapport via ett online-formulär eller e-post.
- Ditt ärende kommer att dokumenteras i detalj och rapporteras till HOYA:s interna HelpLine-team för utredning.
- Du kan komma tillbaka för att ta reda på utredningens status eller rapportera eventuell ytterligare information som du kan ha.
- Du kan känna dig försäkrad om att ditt ärende kommer att hanteras omgående och diskret.



## Träd fram utan rädsla.

Du kan rapportera problem anonymt så länge det inte begränsas av lokala lagar. Om du lämnar ditt namn kommer alla tillgängliga åtgärder att vidtas för att skydda din identitet om du begär det. I vissa fall kan det dock vara omöjligt att hemlighålla din identitet på grund av utredningens slag, kraven på att utföra en grundlig utredning eller vissa rättsliga krav.

Om du på något sätt är involverad i en utbildning (även som vittne) får du inte diskutera utredningen med någon annan än de som genomför den, såvida inte undersökningsledaren ger uttryckligt tillstånd till att göra det. Du måste också samarbeta i god tro med alla utredningar och ge sanningsenliga svar på alla frågor som ställs av utredningsteamet.

## HOYA-koncernen förbjuder vedergällning.

HOYA accepterar inte vedergällning mot någon som tar upp ett efterlevnadsärendande eller integritetsproblem i god tro. Alla som är delaktiga i vedergällning kommer att bli föremål för disciplinära åtgärder som kan omfatta uppsägning. Om du tror att du eller en kollega har utsatts för vedergällning på grund av du eller kollegan i god tro har tagit upp en misstanke om en överträdelse av lagar, förordningar, policyer eller denna kod ska ni omedelbart kontakta HR, ekonomiavdelningen eller HOYA HelpLine om den är tillgänglig och tillåten enligt gällande lag.

## Vi ser mycket allvarligt på överträdelser.

Disciplinära åtgärder, inklusive uppsägning, kan vidtas mot de HOYA-medarbetare som bryter mot lagar, förordningar, denna kod eller våra policyer eller procedurer. Detta gäller även för chefer som ignorerar överträdelser eller avsiktligt underlåter att upptäcka eller åtgärda dem. HOYA:s ledning och HR ansvarar för tillsynen av de disciplinära normerna för att säkerställa att alla relaterade disciplinära åtgärder tillämpas konsekvent, i enlighet med lokal arbetslagstiftning.

### Vad avses med "i god tro"?

Det innebär att du lämnar in en rapport med en uppriktig önskan om att tillhandahålla ärlig och noggrann information, även om det senare visar sig att du misstog dig.



## Vi respekterar andra

Vi är ett team med engagerade medarbetare som arbetar i länder runt om i världen och tänker kreativt, driver innovation och gör skillnad i människors liv överallt.

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| Mänskliga rättigheter .....             | 13 |
| En positiv, produktiv arbetsplats ..... | 14 |
| Hälsa och säkerhet .....                | 15 |
| Dataintegritet .....                    | 16 |
| Skydda andras företagsinformation ..... | 18 |



# Mänskliga rättigheter

Vi respekterar varandra och bekräftar varje individs värdighet och värde.

## Vi åtar oss att:

- Tillhandahålla en arbetsmiljö där medarbetare kan utföra sitt arbete på bästa sätt. Vi diskriminerar eller trakasserar inte andra på grund av rasstämpling, nationalitet, kön, religion, trosbekännelse, födelse, ålder, fysisk eller psykisk funktionsnedsättning, sexuell läggning eller andra rättsliga orsaker.
- Främja en arbetsplats som är fri från trakasserier (inklusive sexuella trakasserier), hotelser, våld och mobbning.
- Skydda grundläggande mänskliga rättigheter. Vi förbjuder barnarbete, tvångsarbete och människohandel inom vår egen verksamhet och genom hela vår leveranskedja.
- Respektera våra medarbetares familjerättigheter. Vi kommer inte att trakassera, avskeda, degradera, sänka lönen för eller omplacera en person på grund av graviditet, barnafödande, barnledighet eller ledighet för vård.
- Dela det som bekymrar oss om vi upplever eller bevittnar diskriminering, trakasserier eller brott mot mänskliga rättigheter.



## VAD SKULLE DU GÖRA?

**En av dina medarbetare skickar e-postmeddelanden som innehåller skämt om vissa nationaliteter. De gör dig illa berörd och du brukar ta bort dem. Bör du vidta ytterligare åtgärder?**

Ja. Du ska be din medarbetare att sluta skicka sådana meddelanden och om aktiviteten fortsätter ska du meddela din närmaste chef. Denna typ av beteende är respektlöst och kan skada moralen och den teammiljö som vi alla har ansträngt oss för att skapa.

**När du besöker en ny leverantör lägger du märke till att personer som arbetar där verkar vara minderåriga. När du frågar leverantören om det får du inget tydligt svar. Vilka är dina nästa steg?**

Du började med att göra det rätta genom att hålla ögonen öppna för kränkningar av mänskliga rättigheter och tog sedan upp det du iakttog med leverantören. Nästa steg är att rapportera incidenten till den juridiska avdelningen. Vi arbetar för att främja mänskliga rättigheter och eliminera kränkningar av mänskliga rättigheter, inklusive barnarbete.



## En positiv, produktiv arbetsplats

Vi främjar en öppen, positiv arbetsmiljö och främjar goda mänskliga relationer för att skapa en trevlig miljö som bygger på samarbete.

### Vi åtar oss att:

- Hjälpa varandra att prestera och lyckas. Detta innebär:
  - Vi utför inte våra arbetsuppgifter under påverkan av alkohol och vi innehar, använder eller distribuerar inga olagliga droger eller förbjudna ämnen i HOYA-koncernens lokaler.
  - Vi tar inte med skjutvapen, knivar eller andra farliga föremål till HOYA-koncernens lokaler.
  - Vi spelar inga hasardspel, lånar inte ut pengar ber inte våra kollegor eller affärspartner att bidra med deras tid, resurser eller pengar under arbetstid.
  - Vi använder ingen inspelnings- eller videoövervakningsutrustning på arbetsplatsen såvida inte det finns ett berättigat skäl, det sker under efterlevnad av gällande lagar och nödvändigt godkännande har erhållits.
- Uppmärksamma varje persons bidrag genom att lyssna, engagera oss i en fri, öppen diskussion samt samarbeta med varandra.



### VAD SKULLE DU GÖRA?

**Under en jobbintervju nämner en sökande att hon har två små barn. Du vet att tjänsten kommer att kräva övertid, så du frågar henne vilken typ av barnomsorg hon använder. Är det tillåtet?**

Nej. Faktorer som civilstånd, föräldrastatus och graviditet får inte beaktas när man fattar ett anställningsbeslut. Det är dock tillåtet att informera den sökande om att förmågan att arbeta övertid är en förväntning för tjänsten och att fråga om det skulle innebära ett problem.

**Du fick nyligen en diagnos om ett sjukdomstillstånd som gör det svårt att utföra en av dina vanliga arbetsuppgifter. Vad bör du göra?**

HOYA åtar sig att tillhandahålla rimliga anpassningar till alla kvalificerade personer med funktionsnedsättningar. Du bör informera din chef eller HR om din situation så att de kan diskutera möjliga anpassningar med dig.

## Hälsa och säkerhet

Vi uppskattar varje medarbetares ansträngningar och arbetar för att säkerställa säkerhet på arbetsplatsen, eliminera arbetsplatsolyckor och katastrofer samt förhindra skador.

### Vi åtar oss att:

- Fullgöra vår skyldighet för att hålla alla på HOYA skyddade mot skador och sjukdomar genom att:
  - Följa policyerna för de anläggningar där vi arbetar, hålla arbetsplatsen ren och hygienisk och alltid iaktta goda säkerhetsrutiner.
  - Delta i utbildning och övningar. Vi ser till att aldrig använda maskiner eller utrustning som vi inte är kvalificerade för eller inte har utbildats för.
  - Följa regler avseende hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Vi använder skyddsutrustning när det är nödvändigt, håller på avstånd från riskzoner och kontrollerar säkerhetsenheter.
  - Förhindra övertidsarbete som kan medföra risker för personers säkerhet.
  - Vidta åtgärder för att skydda medarbetare genom att förhindra att sjuka personer kommer in på arbetsplatsen.

- Värna om varandras rättigheter med avseende på arbetslagstiftning (t.ex. ledighet för barnomsorg, ledighet för familjevård, betald semester).
- Registrera vår arbetstid korrekt. Vi arbetar inte obetald övertid och tillåter inte att andra gör det.
- Aldrig ta ut riskfyllda eller farliga ämnen eller andra kemikalier ur tillåtna områden om det inte finns ett berättigat skäl att göra det och om vi gör det följer vi HOYA-koncernens föreskrivna procedurer.



### VAD SKULLE DU GÖRA?

**En av dina kollegor föreslår en ändring av ett steg i tillverkningen för att påskynda processen, men du är orolig för att det kan vara osäkert. Vad bör du göra?**

Kompromissa aldrig när det gäller säkerhet. Även om HOYA uppskattar och uppmuntrar till kontinuerliga förbättringar måste alla ändringar i våra procedurer granskas och godkännas för att säkerställa att de inte medför någon negativ inverkan på våra anställda eller våra produkter. Du ska kontakta din närmaste chef för att diskutera kollegans förslag och under tiden får du inte implementera några förändringar i processen.



## Dataintegritet

Vi sätter värde på enskilda personers rätt till integritet och ser till att alla uppgifter samlas in med vederbörlig omsorg och för berättigade verksamhetsändamål.



### Vi åtar oss att:

- Förstå vilken typ av information som anses vara "personuppgifter".
- Respektera våra kollegors, kunders och affärspartners integritet och upprätthålla deras förtroende genom att hantera deras personuppgifter omsorgsfullt. Ännu större försiktighet bör iakttas med avseende på "känsliga personuppgifter", t.ex. bankkontonummer eller vårdrelaterade uppgifter.
- Endast använda personuppgifter på det sätt som den ifrågavarande personen har godkänt och aldrig dela dem med andra (vare sig inom eller utanför HOYA), såvida de inte är behöriga och har ett berättigat skäl att se dem.
- Samla in, lagra, använda, dela, överföra och radera personuppgifter i enlighet med globala dataskyddslagar och på ett sätt som håller uppgifterna säkra.
- Vara uppmärksamma på felaktig hantering eller dataintrång och omedelbart kontakta IT- eller HR-avdelningen om uppgifter äventyras. Vi förstår att utlämnande av personuppgifter – även om det är oavsiktligt – inte bara kan leda till besvär för personer och till juridiskt ansvar, utan även underminera förtroendet för HOYA-koncernen.



## VAD ÄR PERSONUPPGIFTER?

Alla uppgifter som kan användas för att identifiera en person, antingen direkt eller indirekt, t.ex.:

- Ett namn
- En medarbetares anställnings-ID
- En e-postadress
- Ett telefonnummer

Om du inte är säker på om viss information anses utgöra personuppgifter ska du rådfråga den relevanta avdelningen innan du delar informationen.



## VAD SKULLE DU GÖRA?

**Du tar emot ett samtal från en extern jurist som ber om information om en av medarbetarna på din avdelning. Hur bör du svara?**

Du får aldrig lämna ut medarbetares uppgifter till någon utan att kontrollera om det är tillåtet att lämna ut dem. Du ska fråga din närmaste chef eller den juridiska avdelningen innan du tillhandahåller uppgifterna.

**Din bärbara dator stjäls från din bil när du går till en affär på vägen hem. Kan detta ge upphov till dataintegritetsproblem?**

Om din bärbara dator innehöll personuppgifter kan det anses vara ett brott mot datasäkerheten och kräva underrättelse om utlämnande och eventuella avhjälpande åtgärder. Även om du inte sparade uppgifterna direkt i din bärbara dator kan de ha bifogats med e-postmeddelanden som finns på datorn. Du ska kontakta den juridiska avdelningen och IT-avdelningen omedelbart för att fastställa lämpliga åtgärder.





# Skydda andras företagsinformation

Vi respekterar och skyddar andras konfidentiella företagsinformation och behandlar den som om den vore vår egen.

## Vi åtar oss att:

- Följa alla upphovsrättsliga och relaterade lagar. Utan tillstånd får vi inte:
  - Kopiera eller använda programvara eller annan produktdesign som har utvecklats av andra företag eller personer.
  - Kopiera eller använda bilder eller textdata från mediekällor, t.ex. internet.
- Hålla andras konfidentiella företagsinformation säker och endast använda den i enlighet med villkoren i tillämpliga avtal.
- Vara försiktiga när vi erhåller konfidentiell företagsinformation, se till att vi har rätt att använda den och aldrig använda information med tvivelaktigt ursprung.
- Aldrig sätta press på andra, inklusive nyanställda, för att förmå dem att lämna ut konfidentiell företagsinformation från tidigare arbetsgivare.



## VAD SKULLE DU GÖRA?

**En nyanställd har precis anlänt från en av våra konkurrenter och börjat arbeta i ditt team. Det skulle vara värdefullt för henne att dela med sig av en del information om de kvalitetsprocedurer hon utvecklade medan hon arbetade för den konkurrenten. Skulle det vara godtagbart för henne att göra det?**

Nej. Det skulle bryta mot våra policyer, mot hennes förpliktelser gentemot den tidigare arbetsgivaren och eventuellt mot lagen. Du får inte be eller sätta press på henne att avslöja denna information. Hon kan använda de allmänna kunskaper och färdigheter hon lärde sig i sitt tidigare jobb, men ingen av oss får ta med oss konfidentiellt eller skyddat material som producerades under arbetet på en annan plats till HOYA. Hon är skyldig att skydda sin tidigare arbetsgivares konfidentiella information, precis som HOYA:s medarbetare är skyldiga att skydda vår information.





## Vi bedriver verksamheten lagligt

När vi flyttar fram tekniska gränser för att skapa en bättre framtid respekterar vi alltid de lagar och förordningar som reglerar vår bransch, såväl som lagarna i de länder där vi är verksamma.

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| Våra produkters kvalitet och säkerhet ..... | 20 |
| Rättvis konkurrens .....                    | 22 |
| Regler mot mutor och korruption .....       | 24 |
| Internationell handel .....                 | 26 |



## Våra produkters kvalitet och säkerhet

Vi upprätthåller våra kunders förtroende genom att säkerställa att våra produkter och tjänster uppfyller eller överträffar våra egna interna standarder, såväl som branschspecifika standarder.

### Vi åtar oss att:

- Uppfylla höga kvalitets- och säkerhetsstandarder på varje steg i processen, genom att:
  - Modifiera eller eliminera funktioner under produktplanering och designfaser om de kan leda till olyckor.
  - Ta upp frågor om produkter som inte uppfyller våra specifikationer eller normer under tillverknings- och inspektionsfaserna med den lämpliga parten och förhindra att sådana produkter släpps ut på marknaden.
  - Lägga in lämpliga varningar i användarhandböcker för att säkerställa att produkterna används och underhålls på ett säkert sätt.
  - Förvara produkter korrekt i enlighet med våra policyer och procedurer.
  - Omedelbart rapportera produktklagomål i enlighet med definierade procedurer.

– Skaffa alla nödvändiga godkännanden från reglerande myndigheter före marknadsföring eller försäljning av våra produkter och uppfylla alla pågående reglerande krav som är förknippade därmed.

- Vara sanningsenliga och transparenta i det vi berättar för kunder om våra produkter och tjänster. Vi förstår att överdrivna anspråk eller grundlösa garantier kan skapa rättsligt ansvar och äventyra kundernas säkerhet.



### VAD SKULLE DU GÖRA?

**Ett av våra kontrakt kräver ett test som upprepas på ett senare stadium i processen. Det tidigare testet verkar vara slöseri med tid och pengar och gör leveransen långsammare. Får vi hoppa över det extra testet?**

Nej. Eftersom kontraktet kräver att båda testerna ska utföras får ingen ändring av testning eller kvalitetskontroller göras utan att först informera och erhålla godkännande från lämplig ledningsnivå, såväl som godkännande från vår kund. Att medvetet leverera en produkt som inte uppfyller de avtalade specifikationerna eller testkraven utan godkännande från vår kund kan betraktas som bedrägeri och utgöra ett lagbrott.

## Våra åtaganden som tillverkare av medicintekniska produkter

Som tillverkare av medicintekniska produkter är vi skyldiga att rapportera klagomål på medicintekniska produkter som vi säljer i enlighet med varje lands föreskrifter och standarder.

Därför, **måste HOYA-koncernens alla anställda, även de som inte berörs av hanteringen av medicintekniska produkter, kontakta kvalitetssäkringsavdelningen i den företagsdivision som hanterar relevant produkt om de får "klagomål" eller "information som kan utgöra ett klagomål" beträffande våra medicintekniska produkter.**

Kvalitetssäkringsavdelningen i varje företagsdivision kommer att ta ett beslut baserat på mottagen information och vid behov rapportera det till relevant myndighet.



### VAD ÄR ETT "KLAGOMÅL OM MEDICINTEKNISKA PRODUKTER"?

Information om påstådda brister i medicintekniska produkter relaterade till identitet, kvalitet, hållbarhet, tillförlitlighet, användbarhet, säkerhet eller prestanda och verkan som mottagits från kunder, etc. efter säljstart.

Information kan mottas på olika sätt, såsom telefon, fax, e-post, webbplatser och verbal kommunikation.



### VAD SKULLE DU GÖRA?

I samtal med en vän hör du att "När jag öppnade den medicintekniska produkten från HOYA var den trasig och oanvändbar." Om ditt jobb inte är kopplat till tillverkaren eller försäljning av medicintekniska produkter, är detta ett fall då du inte behöver göra något alls?

Nej. Om du får ett "klagomål", eller "information som kan utgöra ett klagomål", beträffande sålda medicintekniska produkter från HOYA, måste du kontakta kvalitetssäkringsavdelningen i divisionen som hanterar relevant produkt, oavsett dina arbetsuppgifter.

Exempel på medicintekniska produkter från HOYA och avdelningar som hanterar dem, även koncernföretag.

Mer information: [Life Care - HOYA Corporation](#)

Glasögonlinser  
(Vision Care)



Kontaktlinser  
(Contact Lens)



Intraokulära linser  
(Surgical Optics)



Medicintekniska endoskop  
(PENTAX Medical)



Metallimplantat och keramiska protesfyllmedel  
(HOYA Technosurgical)



Laparoskopiska kirurgiska instrument  
(Microline Surgical)



Automatisk utrustning för rengöring av endoskop  
(Wassenburg Medical)





## Rättvis konkurrens

Vi konkurrerar kraftfullt men rättvist och låter våra avancerade produkter driva våra framgångar (aldrig med oetiska eller olagliga metoder).



### Vi åtar oss att:

- Främja fri, rättvis och öppen konkurrens genom att följa konkurrens-, antitrust- och antimonopollagar på alla platser där vi är verksamma.
- Handla i god tro och uppfylla våra löften till kunder:
  - Vi bedriver inte försäljning genom orättvisa marknadsföringsmetoder.
  - Vi ser till att annonser och marknadsföringsmaterial är baserade på fakta och att de är fullständiga.
  - Vi framställer aldrig falska eller vilseledande anspråk om våra produkter.
  - Vi tvingar inte fram ett visst återförsäljningspris eller spridning av återförsäljningspris till kunder.
- Överträffa våra konkurrenter rättvist och lagligt:
  - Vi deltar inte i samtal med konkurrenter om konkurrenskänsliga ämnen (t.ex. priser, kostnader, produktionsvolym eller försäljningsvillkor).
  - Vi ingår inga avtal eller överenskommelser – formellt eller informellt – som skulle begränsa (eller ens ge sken av att begränsa) konkurrensen.
  - Vi skadar inte en konkurrents goda namn och rykte genom att förtala eller misskreditera den eller dess produkter och tjänster.

- Samla in marknads- eller konkurrensinformation på rätt sätt och via offentliga källor (t.ex. nyhetsartiklar, branschtidskrifter och feedback från kunder). Vi ser till att vi aldrig missbrukar konfidentiella uppgifter eller ger en missvisande framställning av vem vi är eller vem vi arbetar för. (Mer information finns i avsnittet [Skydda andras företagsinformation](#) i koden.)



## VAD SKULLE DU GÖRA?

**Under ett möte med en branschorganisation börjar två av våra konkurrenter diskutera sina låga vinstmarginaler och klaga över stora rabatter. Du säger ingenting då, men några veckor senare höjer båda företagen sina priser. Du undrar om du borde ha vidtagit någon specifik åtgärd på mötet när diskussionen ägde rum.**

Ja, det borde du. En myndighet kan dra slutsatsen att alla på mötet – oavsett om de deltog i samtalet eller inte – samtyckte till att samordna sina priser, trots att det aldrig ledde till någon formell överenskommelse. Det rätta tillvägagångssättet i en sådan situation skulle ha varit att säga att samtalet är olämpligt, lämna mötet och omedelbart rapportera ärendet till den juridiska avdelningen.





## Regler mot mutor och korruption

Vi arbetar ärligt och med integritet. Vi erbjuder eller accepterar aldrig mutor och vi tillåter inte andra att erbjuda eller acceptera mutor på våra vägnar.

### Vi åtar oss att:

- Vinna affärer baserat på våra produkters och tjänsters värde.
- Upprätthålla en nolltoleranspolicy med avseende på mutor eller olaglig provision.
- Undvika även det som kan se ut som en otillbörlig betalning, oavsett lokal praxis eller andra företags metoder.
- Upprätthålla korrekt bokföring och korrekta handlingar så att allt material som ges bort eller tas emot är tydligt och tillåtet enligt våra policyer.
- Utföra due diligence vid val av HOYA:s affärspartner, övervaka deras prestationer och säga till om det förekommer tvivelaktiga affärsmetoder.
- Aldrig betala ut en muta. Om en muta begärs måste det rapporteras till den juridiska avdelningen, HR eller ekonomiavdelningen.



### VAD ÄR EN "MUTA"?

Allt av värde som ges bort till någon som arbetar i den offentliga eller privata sektorn i syfte att erhålla (eller upprätthålla) en företagsrelaterad, ekonomisk eller affärsmässig fördel. En muta kan bestå av kontanter, men den kan också ha andra former. En gåva, tjänst eller personlig rabatt och till och med ett erbjudande om ett lån eller ett jobb kan betraktas som en muta om det erbjuds i utbyte mot särskild behandling eller för att påverka ett beslut.



## VAD ÄR EN "MINDRE BETALNING"?

En mindre betalning (kallas ibland "olaglig provision" eller "bestickning") som görs till en offentlig tjänsteman på låg nivå för att uppmuntra tjänstemannen att utföra eller påskynda en rutinemässig uppgift (t.ex. behandla pappersarbete eller erhålla telefontjänster eller strömförsörjning). HOYA förbjuder den här typen av betalningar.



## VAD SKULLE DU GÖRA?

**Jag har lagt märke till att man ofta förväntar sig en gåva som en "sedvanlig artighet" i ett land, men den kan betraktas som en otillbörlig betalning eller till och med en muta i ett annat land. Vad innebär det för mig när jag reser och träffar kunder?**

Du får inte tillhandahålla någon betalning eller förmån av något slag i syfte att erhålla en otillbörlig konkurrensfördel. Även utbyte av gåvor som utgör en "sedvanlig artighet" i ditt hemland kan betraktas som en muta i ett annat land om gåvans värde överstiger ett nominellt belopp. Du måste alltid följa HOYA:s policyer och tillämpliga lokala lagar. Om du är osäker på om en gåva är lämplig bör du rådgöra med ekonomiavdelningen.





## Internationell handel

Vi åtar oss att tillämpa ansvarsfulla affärsmetoder när vi bedriver affärsverksamhet över landsgränser och vi arbetar för att förhindra finansiering av terrorism och eventuella hot mot internationell fred och säkerhet.



### Vi åtar oss att:

- Känna till och följa import-, export- och handelskraven – såväl som våra policyer och procedurer – eftersom de gäller för de länder där vi bedriver verksamhet.
- Upprätthålla nödvändiga import-, export- och tullhandlingar på alla HOYA-arbetsplatser.
- Utföra due diligence för att säkerställa att vi känner till slutanvändaren och den avsedda slutliga användningen av våra produkter.
- Vägra att göra affärer med länder som finns med på nationella och globala förbudslistor på grund av säkerhetsproblem om vi inte har erhållit lämpliga licenser för att sälja till sådana länder.
- Hjälpa till att förhindra och upptäcka penningtvätt och finansiering av terrorism genom att vara vaksamma på eventuella misstänkta betalningar som kan omfatta:
  - Betalning med kontanter.
  - Betalningar som görs från personliga konton istället för företagskonton.
  - Transaktioner med finansinstitut eller tredje parter som inte har en logisk relation till kunden eller affärspartnern.



## VAD SKULLE DU GÖRA?

**En leverantör ber oss att skicka betalningar till en ny adress. Du misstänker att det pågår något olagligt eller olämpligt. Ska du berätta om dina misstankar?**

Ja. Du har rätt att vara misstänksam. Detta kan vara ett försök att tvätta pengar eller ett annat sätt att undvika rättsliga krav. Du ska kontakta ekonomiavdelningen utan dröjsmål och inte ändra adressen förrän du har blivit tillsagd att göra det. Om möjligt ska du undvika ytterligare diskussioner om denna begäran med leverantören tills ekonomiavdelningen säger att du kan göra det.

**Jag köpte en förfalskad produkt på en affärsresa för att ta med den som souvenir. Eftersom jag köpte den utomlands, är det okej att ta med den tillbaka till mitt eget land?**

Nej. Du måste vara medveten om att det i vissa länder är förbjudet att ta med förfälskade produkter till landet och att inte bara personer utan även det företag som personerna tillhör kan straffas av relevanta lagar.

**Du får in en stor beställning från ett företag som du aldrig har hört talas om eller gjort affärer med tidigare. De verkar inte ha erfarenhet av vår bransch och deras faktureringsadress verkar vara en privat bostad. Ska du undersöka dem vidare innan du levererar beställningen?**

Ja. Du har ansvar för att känna till slutdestinationen för alla produkter, så att vi kan efterleva exportkontrolllagar och skydda den nationella säkerheten. Du ska ställa vidare frågor om deras verksamhet, den verkliga slutanvändaren och slutanvändningen av produkterna. Om du fortfarande känner dig osäker måste du kontakta ekonomiavdelningen.

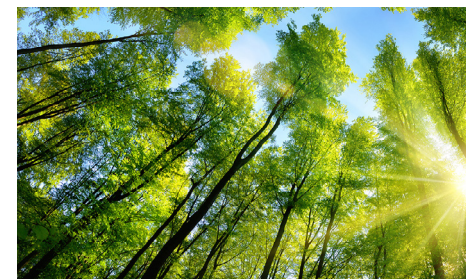
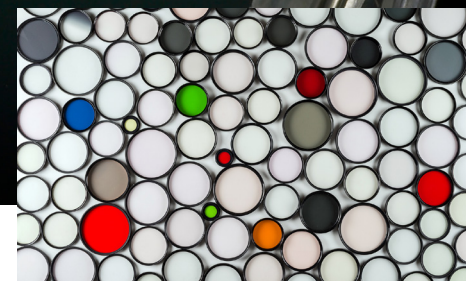




## Vi är ansvarsfulla affärspartner

Vi skapar och upprätthåller goda, ömsesidigt fördelaktiga relationer med våra kunder och affärspartner.

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| Skyldigheter gentemot vårdsektorn ..... | 29 |
| Leverantörsrelationer .....             | 31 |
| Intressekonflikter .....                | 32 |
| Gåvor och representation .....          | 34 |
| Miljön .....                            | 35 |



## Skyldigheter gentemot vårdsektorn

Vi förstår att en del av våra verksamheter är verksamma inom den kraftigt reglerade vårdsektorn och har en förhöjd förpliktelse att uppfylla strikta produktkvalitets- och säkerhetskrav.



### Vi åtar oss att:

- Förstå alla krav på oss från reglerande myndigheter och efterleva alla tillämpliga regler och förordningar.
- Samverka med personal inom hälso- och sjukvård ("vårdpersonal"), inklusive läkare, sjuksköterskor, specialistsjuksköterskor, läkarassistenter, administratörer av sjukvårdsförsäkringar, legitimerade optiker och vårdinrättningar, i enlighet med tillämpliga lagar, förordningar, branschstandarder och föreningsregler.
- Undvika att påverka vårdpersonal i deras yrkesmässiga medicinska beslut avseende användningen av HOYA-produkter baserat på olämplig kommunikation, icke godkänt marknadsföringsmaterial eller olämpliga ekonomiska stimulansåtgärder.
- Lämna ut korrekt information om betalningar eller andra överföringar av värde till läkare, universitetssjukhus och andra personer eller enheter i den utsträckning det krävs enligt gällande lagar.
- Endast lämna forsknings- och utbildningsbidrag och ersättning med skäligt marknadsvärde till vårdpersonal i enlighet med tillämpliga lagar och förordningar och HOYA:s policyer och procedurer.
- Be om hjälp när vi har frågor.





## VISSTE DU?

HOYA efterlever många olika lagar och reglerande krav inom vårdsektorn i de länder där vi är verksamma. Dessa omfattar regler om:

- Klinisk forskning
- Produktutveckling
- Tillverkning
- Produktkampanjer
- Dataskydd
- Interaktion med kunder
- Fakturering av våra produkter och relaterade tjänster

Det är strängt förbjudet för oss att tillhandahålla eller utlova vårdpersonal någon otillbörlig förmån i syfte att påverka användning, inköp eller rekommendationer av våra produkter.



## VAD SKULLE DU GÖRA?

**En läkare vill att HOYA ska betala för hennes resa till Japan för att besöka HOYA-arbetsplatser. När hon är i Japan vill hon också ta tillfället i akt att åka på några dagars sightseeing på HOYA:s bekostnad. Är detta tillåtet?**

Nej. HOYA kan under vissa omständigheter betala för en vårdanställds mindre och rimliga rese- och logikostnader för att delta i ett program eller möte avseende medicinteknik, med förbehåll för föregående godkännande från företaget. Men den del av resan som omfattar sightseeing kan uppfattas som ett otillbörligt försök att påverka läkarens oberoende beslutsfattande och är därför inte tillåten. Kontakta ekonomiavdelningen för att få ytterligare rådgivning i denna situation.

## Leverantörsrelationer

Vi väljer leverantörer baserat på objektiva och mätbara villkor och arbetar sedan tillsammans för att säkerställa att de uppfyller sina förpliktelser att stödja HOYA-koncernens verksamhet och uppdrag.

### Vi åtar oss att:

- Samarbeta med affärspartner som delar vårt åtagande att bedriva verksamheten med integritet, förstår sitt sociala ansvar som företag och skyddar grundläggande mänskliga rättigheter och arbetstagares rättigheter.
- Göra bra val, utvärdera villkor som kvalitet, erfarenhet, leveranshistorik och pris för att fastställa rätt affärspartner för koncernen.
- Behandla våra affärspartner rättvist och aldrig utnyttja dem genom manipulation, hemlighållande, missbruk av vår ställning, tvång, oriktig framställning av fakta eller någon annan orättvis handling eller metod.
- Övervaka våra leverantörers prestationer för att säkerställa ärlig redovisning av tid och material och leveranser som uppfyller våra standarder och HOYA:s leverantörskod.
- Fullgöra vår skyldighet för att säkerställa att hela vår leveranskedja, inklusive underleverantörer, arbetar enligt höga etiska normer.



### VILL DU VETA MER?

[HOYA:s leverantörskod](#)



### VAD SKULLE DU GÖRA?

**En konsult som arbetar för HOYA har skickat in en faktura som anger några mycket vaga kontanta betalningar och söker ersättning för dessa betalningar. Bör du ifrågasätta denna faktura?**

Ja. När du granskar kontanta betalningar eller andra poster på en faktura ska du alltid be om stödjande uppgifter och kvitton. Vi förväntar oss att våra konsulter, distributörer och andra tredje parter ska vara transparenta och ärliga i sin bokföring, så be om mer information och dela dina misstankar omedelbart om du tror att något är olämpligt eller olagligt.

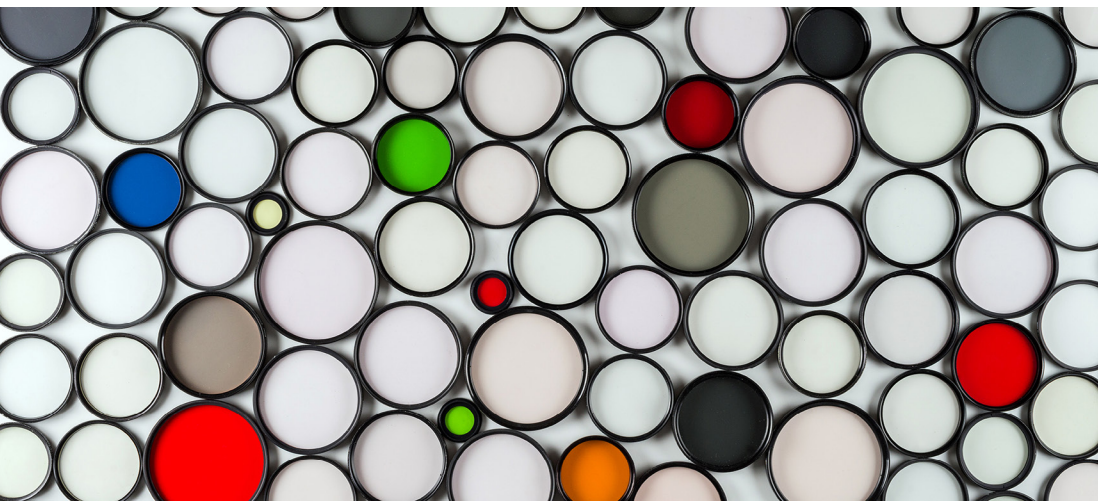


# Intressekonflikter

Vi undviker situationer där våra personliga intressen eller aktiviteter kan stå i konflikt med vår förmåga att fatta objektiva beslut på HOYA:s vägnar.

## Vi åtar oss att:

- Vara proaktiva – känna till och undvika de typer av situationer som kan utgöra en konflikt.
- Avslöja potentiella intressekonflikter för vår närmaste chef (beroende på omständigheterna kan de flesta konflikterna lösas om de avslöjas proaktivt och hanteras på rätt sätt).



## VISSTE DU?

Det är inte möjligt att identifiera alla typer av situationer där en intressekonflikt kan uppstå, men det finns vissa situationer som kan leda till en konflikt. Om du har frågor är det bäst att du diskuterar dem med din närmaste chef.

- **Ett andra jobb.** Att acceptera deltidsanställning, ingå ett avtal om tjänster eller engagera sig i en affärstransaktion med en konkurrent, leverantör, tjänsteleverantör eller kund till HOYA.
- **Ett ekonomiskt intresse.** Att ha ett ägarintresse i en konkurrent, leverantör, tjänsteleverantör eller kund till HOYA.
- **Ett personligt intresse.** Att ha beslutsrätt i en HOYA-affärstransaktion eller i samband med ett affärsbeslut där du eller en familjemedlem kan ha ett personligt eller ekonomiskt intresse.
- **En personlig relation.** Att ha en familjemedlem som är anställd hos HOYA eller en konkurrent, leverantör, tjänsteleverantör eller kund till HOYA.
- **Gåvor, representation och affärsförmåner.** Att ge bort eller ta emot en gåva eller ett erbjudande som ligger utanför ramen för våra policyer.
- **En möjlighet utanför företaget.** Att sälja varor eller tjänster som konkurrerar med HOYA-koncernens varor och tjänster.
- **Kommunikation.** Hålla ett tal eller skriva en artikel om ett ämne som är relaterat till HOYA-koncernen eller ditt arbete hos HOYA utan att få något förhandsgodkännande.

Är du osäker på om en situation utgör en konflikt? Fråga innan du går vidare.



## VAD SKULLE DU GÖRA?

**Du vill ta ett deltidsjobb på helgerna. Det har inget att göra med ditt arbete hos HOYA och det skulle bara löpa under några månader. Är det en konflikt?**

Det beror på faktorer som vilken typ av jobb du överväger och hur många timmar du måste arbeta. Men du måste tala med din närmaste chef innan du accepterar det för att se till att det inte föreligger någon konflikt.

**Du ingår i teamet som ska fatta beslut om en ny leverantör och din svåger arbetar för ett av de företag HOYA överväger. Hans företag har imponerande meriter med avseende på punktliga leveranser och de överlägset lägsta priserna. Är det okej för dig att rekommendera hans företag eftersom det skulle vara i HOYA:s bästa intresse?**

Ja, men du måste vara transparent med avseende på din relation. Och även om du kanske anser att du har övervägt alla alternativ och kan fatta ett objektivt beslut vore det bäst för dig att avhjälpa intressekonflikten genom inte delta i det beslutsfattande teamet, så att det inte kan se ut som att ett orättvist eller olämpligt beslut har fattats.

**En kollegas son har precis börjat arbeta i ditt team. Är detta tillåtet?**

Släktingar får arbeta i samma företag. Den enda begränsningen är att en släkting aldrig får anställa, overse eller påverka anställningsvillkor, lön eller beföringsmöjligheter eller påverka ledningen av en annan släkting.





## Gåvor och representation

Vi utbyter endast gåvor och representation av ringa värde som kompletterar affärsrelationer på rimliga sätt och inte är avsedda att påverka andra otillbörligt.

### Vi åtar oss att:

- Aldrig ge bort eller ta emot gåvor eller representation om avsikten är att påverka ett beslut eller om det är i utbyte mot affärer, tjänster eller konfidentiella uppgifter.
- Aldrig be om gåvor eller representation.
- Endast ge bort eller ta emot gåvor och representation som:
  - Har rimlig kostnad.
  - Inte verkar vara överdrivna eller extravaganta.
  - Överensstämmer med policyerna i givarens och mottagarens organisationer, såväl som alla tillämpliga lagar och förordningar.
  - Är godkända av den närmaste chefen.
- Följa alla tillämpliga policyer när du betalar arvoden till offentliga tjänstemän – detta omfattar HOYA:s policyer och policyerna i den offentliga tjänstemannens organisation.
- Registrera alla utgifter för gåvor och representation korrekt.



### VISSTE DU?

Extra försiktighet måste iakttas vid affärer med offentliga tjänstemän (inklusive halvoffentliga tjänstemän, t.ex. anställda på nationella eller andra offentligt drivna sjukhus och universitet). Det som kan vara tillåtet för affärsdrivande kunder kan vara olagligt när man gör affärer med offentliga tjänstemän.

Du får inte ge eller ta emot något av värde från en offentlig tjänsteman om du inte har erhållit ett förhandsgodkännande från ekonomiavdelningen.



### VAD SKULLE DU GÖRA?

#### Vad ska du göra om du får en gåva som du vet är olämplig?

Återlämna den till givaren med en artig förklaring om att policyn förbjuder dig att behålla den. Under vissa omständigheter, t.ex. om det skulle vara olämpligt eller omöjligt att återlämna gåvan, kan andra alternativ övervägas, t.ex. att ställa ut gåvan i ett allmänt område eller donera den till en välgörenhetsorganisation. I denna typ av situation ska du diskutera rätt tillvägagångssätt med din chef eller ekonomiavdelningen.

# Miljön

Vi åtar oss att bevara miljön, främja hållbarhet, minimera resursförbrukningen och tillämpa miljövänliga metoder i vår verksamhet.

## Vi åtar oss att:

- Följa alla lagar, stadgar och förordningar avseende miljön och omedelbart rapportera alla misstänkta överträdelser till vår närmaste chef.
- Kassera allt avfall på rätt sätt. Vi kommer inte att kasta bort något avfall olagligt.
- Sträva efter miljömässig hållbarhet i all vår verksamhet genom att:
  - Kontinuerligt förbättra våra miljörelaterade prestationer, minimera avfall och förebygga föroreningar.
  - Integrera sunda miljörutiner i våra verksamhetsmetoder, inklusive inköp och produktdesign, tester, tillverkning och support.
  - Ta hänsyn till vår inverkan på miljön under utveckling av nya produkter eller processer och vid val av produktionsmaterial.



## VAD SKULLE DU GÖRA?

**Du har idéer om hur du kan använda mindre papper i din anläggning. Vem bör du tala med?**

HOYA uppskattar alla idéer för att minska vår inverkan på miljön. Diskutera dina idéer med din närmaste chef för att ta reda på om de kan implementeras på din arbetsplats.



# Vi skyddar koncernen

Vi skyddar våra tillgångar, vår information och vårt anseende – de är drivkrafter för det arbete vi utför och de människor vi betjänar, varje dag.

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| Korrekt bokföring .....           | 37 |
| HOYA-koncernens information ..... | 39 |
| HOYA-koncernens tillgångar .....  | 41 |
| Insiderhandel .....               | 43 |
| Ansvarsfull kommunikation .....   | 45 |



## Korrekt bokföring

Vi värnar om HOYA-koncernens intressenters (inklusive tillsynsmyndigheter, investerare och kunder) förtroende genom att upprätthålla bokföring och handlingar som korrekt återspeglar koncernens ekonomiska ställning.

### Vi åtar oss att:

- Känna till och följa våra interna processer, kontroller och redovisningspolicyer.
- Säkerställa att de uppgifter vi registrerar är ärliga, fullständiga och aktuella.
- Hantera, lagra och kassera uppgifter enligt beskrivningen i våra policyer.
- Aldrig skapa falska rapporter eller ge en missvisande bild av uppgifter.
- Aldrig skriva om, radera eller förstöra HOYA-koncernens uppgifter (inklusive digitala uppgifter) som kan behövas för en utredning, en revisionsgranskning eller ett rättsligt förfarande.
- Tala med vår närmaste chef innan vi lämnar ut icke offentlig information som svar på en förfrågan från media eller någon utanför HOYA.

- Vara uppmärksamma på oegentligheter eller felaktigheter och rapportera alla bedrägerier eller ekonomiska tjänstefel.
- Omedelbart kontakta ekonomiavdelningen, HOYA HelpLine eller någon annan rapporteringskanal om det förekommer påtryckningar från ledningen om att rapportera ekonomiska resultat på ett felaktigt sätt.



### VISSTE DU?

Var och en av oss, oavsett vilket jobb vi gör på HOYA, har ansvar för att upprätthålla korrekta handlingar. En "handling" kan vara:

- En reseräkning
- Ett tidkort
- En produktionsrapport
- En inköpsorder
- En faktura
- En tillsyns- eller myndighetsrapport





### VAD SKULLE DU GÖRA?

**Ibland tar du med dig arbetet hem och arbetar via din personliga hemdator. Är det okej att spara vissa handlingar och dokument i din hemdator som en säkerhetskopia?**

Nej. Det är förbjudet att lagra HOYA-handlingar eller -dokument på din hemdator, även som en säkerhetskopia. Om du råkar hämta några HOYA-dokument till din hemdator måste du se till att radera dem, även om de bara är utkast eller ofärdiga dokument.

## HOYA-koncernens information

Vi säkrar HOYA-koncernens information, inklusive affärs- och ekonomiska handlingar och teknisk information och vi skyddar den mot förlust, missbruk eller olämplig åtkomst eller utlämnande.

### Vi åtar oss att:

- Upprätthålla sekretessen för all information som tillhör HOYA-koncernen, t.ex. teknisk information, information om nya produkter, opublicerade ekonomiska uppgifter och planer, prognoser, strategier och policyer för försäljning och marknadsföring.
- Endast dela HOYA-koncernens konfidentiella uppgifter med personer som är behöriga och har ett berättigat behov att känna till dem.
- Begränsa våra svar på externa marknadsundersökningar om vi inte har ett lämpligt godkännande.
- Se till att vi har nödvändiga godkännanden innan vi lämnar ut några konfidentiella uppgifter till någon utanför HOYA.
- Utöva god cybersäkerhet – vi:
  - Följer IT-avdelningens regler, policyer och procedurer för att förhindra obehörig åtkomst till våra data.
  - Använder endast maskinvara, programvara, tillämpningar och lagringsenheter som har godkänts av HOYA.
  - Håller oss uppmärksamma på nätfiske, skadlig programvara, utpressningsprogramvara och andra typer av angrepp som kan utsätta våra system för risker.
- Vara försiktiga när vi använder sociala medier – vi:
  - Förklarar tydligt att alla åsikter vi publicerar som anställda inte representerar HOYA:s åsikter.
  - Avslöjar aldrig konfidentiell information om koncernen, våra kunder, kollegor eller affärspartner.
  - Publicerar aldrig något som kan utgöra diskriminering, trakasserier eller mobbning.
- Undvika diskussioner om konfidentiella uppgifter med familj eller vänner och på platser där obehöriga personer eventuellt kan höra det som sägs (t.ex. i hissar, på restauranger eller i kollektivtrafiken).
- Omedelbart rapportera stöld, förlust eller obehörigt utlämnande av konfidentiella uppgifter.
- Återlämnar all dokumentation och alla medier som innehåller koncernens information när vi lämnar koncernen.





## VAD ÄR TEKNISK INFORMATION?

Information och know-how som ägs av HOYA och som ännu inte skyddas av ett patent. Detta omfattar:

- FoU-uppfinningar
- Tillverkningstekniker
- Teknikförbättringar

Vi gör inte denna information offentlig (t.ex. på akademiska konferenser eller i tekniska dokument) om det inte finns ett berättigat skäl till det och vi har erhållit förhandsgodkännande från vår närmaste chef.



## VAD SKULLE DU GÖRA?

**En vän startar en ny verksamhet och har bett dig om en förteckning över HOYA-kunder som kan vara intresserade av hennes tjänster. Är det okej att ge din vän dessa uppgifter?**

Nej. Våra kundlistor är konfidentiella och får aldrig delas med någon (inom eller utanför HOYA) som inte bedriver HOYA:s affärsverksamhet.





## HOYA-koncernens tillgångar

Vi förstår att HOYA-koncernens tillgångar är avsedda för koncernrelaterad verksamhet och att vi ansvarar för att säkerställa att vi skyddar dem mot förlust, skada, stöld och felaktig användning.

### Vi åtar oss att:

- Säkerställa att koncernens tillgångar endast används för koncernrelaterad verksamhet och att all annan användning godkänns av vår närmaste chef.
- Aldrig missbruka koncernens pengar.
- Föra och upprätthålla korrekta handlingar relaterade till utrustning och lager.
- Aldrig avlägsna råmaterial, lagervaror, säljfrämjande verktyg eller förbrukningsmaterial eller kassera dem utan tillstånd.
- Rapportera all utrustning som är skadad, osäker eller i behov av reparation.
- Återlämna koncernens egendom som har tillhandahållits oss när vi lämnar koncernen.







## VAD ÄR HOYA-TILLGÅNGAR?

De kan vara:

- Fysiska, t.ex.: anläggningar, fordon, möbler, tillverkningsutrustning och förbrukningsmaterial.
- Ekonomiska, t.ex.: koncernens pengar, inklusive checkar, kreditkort, fakturor och andra handlingar som har ett penningvärde.
- Elektroniska, t.ex.: datorer, kommunikationsenheter, telefoner, informationssystem, åtkomst till internet/intranät, handdatorer och andra liknande enheter, system och teknik.

Information är också en värdefull koncern tillgång. Se avsnittet [HOYA-koncernens information](#) för mer uppgifter.



## VAD SKULLE DU GÖRA?

**Du har precis fått en ny dator som en del av företagets teknikuppdatering. Kan du ge din dotter den gamla datorn?**

Nej. Även om den gamla datorn inte används längre ska den återlämnas till företaget för lämplig hantering.

## Insiderhandel

Vi respekterar lagarna om insiderhandel på alla platser där vi gör affärer.

### Vi åtar oss att:

- Känna igen den typ av information som anses vara "insiderinformation" och aldrig använda den som grund för beslut om att köpa eller sälja aktier, obligationer, optioner eller andra värdepapper i HOYA-koncernen eller något annat börsnoterat företag, såvida inte och tills informationen har blivit offentlig.
- Aldrig vidarebefordra "insiderinformation" till andra, t.ex. vänner och familj, så att de kan dra fördel av informationen.
- Avstå från handel baserad på icke-offentlig insiderinformation när vi har lämnat HOYA och vänta tills informationen har blivit offentlig.







## VAD ÄR "INSIDERINFORMATION?"

Information som en förstående investerare skulle ha nytta av för att fatta beslut om handel med koncernens aktier eller andra värdepapper. Exempel omfattar:

- Koncernens ekonomiska resultat
- Prognoser om framtida ekonomiska resultat
- Nyheter om kommande eller föreslagna allianser, sammanslagningar eller inköp av tillgångar
- Ett större nytt kontrakt eller uppsägning av ett kontrakt
- Uppgifter om rättstvister som involverar koncernen
- En förändring i utdelningspolicy
- En förändring i företagsledningen



## VAD SKULLE DU GÖRA?

**En leverantör berättade om en ny produkt i förtroende. Vi kan inte använda produkten, men jag tror att den har verklig potential och att aktierna i leverantörens företag snabbt kommer att stiga i värde. Får jag köpa aktier i företaget?**

Nej. Du får inte köpa leverantörens aktier förrän den information du har är offentligt tillgänglig. Denna information är insiderinformation som du fick i förtroende. Handel baserad på den (eller tips till andra så att de kan handla) skulle bryta mot våra policyer och lagen.

## Ansvarsfull kommunikation

Vi utser en central kontaktpunkt som kan tala på tydligt och konsekvent sätt när vi ska lämna ut information till allmänheten och media.

### Vi åtar oss att:

- Aldrig ge intrycket av att vi som enskilda medarbetare talar på HOYA:s vägnar i något meddelande som kan bli offentlig om vi inte har utsetts av HOYA-koncernen att göra det.
- Hänvisa alla kontakter eller externa förfrågningar till rätt resurs inom HOYA.
  - Om nyhetsmedier eller finansanalytiker kontaktar oss måste vi omedelbart informera vår chef eller IR-gruppen.
  - Om en polisiär myndighet eller en tjänsteman från en tillsynsmyndighet kontaktar oss eller om vi får någon typ av meddelande om polisiära åtgärder måste vi omedelbart informera vår närmsta chef.
- Skaffa godkännande från vår närmaste chef innan vi accepterar en inbjudan om att hålla ett tal eller skriva en artikel om ett ämne som är relaterat till företaget eller vårt arbete inom HOYA-koncernen.



### VAD SKULLE DU GÖRA?

**Du får ett e-postmeddelande som ber dig att delta i en marknadsundersökning och besvara några grundläggande frågor om koncernen. De erbjuder sig även att betala dig för din tid eller att donera till en välgörenhetsorganisation som du väljer. Får du delta i undersökningen utan att fråga din närmaste chef?**

Nej. Det är viktigt att bekräfta trovärdigheten i dessa typer av informella e-postförfrågningar (eller telefonsamtal) där man söker information om HOYA eller HOYA-företag. De kan visa sig vara otillbörliga försök att skaffa konkurrens- eller marknadsinformation. Vi måste också se till att sådana e-postförfrågningar inte är nätfiskeincidenter eller uppsåtliga försök att introducera skadliga virus i våra datornätverk. Du ska fråga din närmaste chef och även IT-avdelningen innan du öppnar några e-postlänkar eller besvarar denna typ av förfrågningar om information.





## Bilaga

### HOYA-koncernens bekräftelseblankett för uppförandekoden (för anställda)

1. Jag har fått ett exemplar av HOYA-koncernens uppförandekod (eller har tillgång till den på HOYA-koncernens intranät eller min HOYA-divisions intranät).
2. Jag har läst och förstår HOYA-koncernens uppförandekod.
3. Jag kommer att följa och respektera HOYA-koncernens uppförandekod och efterleva lagar och alla koncernpolicyer.

---

Medarbetarens underskrift

---

Datum

---

Anställningsnummer

---

HOYA-organisation och plats

## Hjälpssamma resurser

|                    |                                                                                                                                           |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| HOYA HelpLine      | <a href="https://www.hoyahelpline.com">https://www.hoyahelpline.com</a>                                                                   |
| HOYA Uppförandekod | <a href="https://www.hoya.com/en/company/guidelines/">https://www.hoya.com/en/company/guidelines/</a>                                     |
| HOYA Compliance    | <a href="https://www.hoya.com/en/sustainability/governance/compliance/">https://www.hoya.com/en/sustainability/governance/compliance/</a> |
| HOYA ESG           | <a href="https://www.hoya.com/en/sustainability">https://www.hoya.com/en/sustainability</a>                                               |