

Código de Conducta Ética y de Negocios



JOYSON
SAFETY SYSTEMS

CONTENIDO

Misión y Visión	2	Tratos honestos y justos	16
Nuestros Principios Guías	3	Relación con los proveedores	17
Mensaje de la dirección ejecutiva	4	Protección de la información confidencial de terceros	17
Nuestro código	5	Manteniendo la integridad de Nuestros Datos	17
Propósito y perspectiva general	5	Conflictos de intereses	19
Quiénes deben seguir este código	5	Regalos y Entretenimiento	20
Cumplimiento de normas y leyes	6	Protección de información y activos	22
Oficina de cumplimiento – Su recurso	6	Protección de los activos de la compañía	22
Responsabilidades del empleado	6	Información confidencial y propiedad intelectual	23
Responsabilidades adicionales de los supervisores	7	Adquisición de información competitiva	24
Toma de decisiones correctas – Nuestra Guía para tomar decisiones con ética	8	Creación y gestión de nuestros registros de negocios	25
Preguntar y reportar inquietudes	8	Comunicación con el Público	26
Nuestra Política de No Represalias	10	Uso de Redes sociales	26
Responsabilidad y acciones disciplinarias	10	Siguiendo la Letra y el Espíritu de la Ley	27
Exenciones y cambios al código	10	Antimonopolio y competencia justa	27
Fomentando un lugar de trabajo seguro y respetuoso	11	Cooperación con auditores	29
No discriminación, diversidad e igualdad de oportunidades	11	Protección de datos	29
Lugar de Trabajo libre de acoso	12	Actividad política	30
Un entorno laboral seguro y sano	14	Tráfico de información privilegiada	31
– Drogas y Alcohol	15	Antisoborno y Anticorrupción	31
– Violencia en el trabajo	15	Anti Lavado de dinero	33
Trabajando con clientes y socios de negocios	16	Importación, exportación y comercio global	33
		En servicio del Bien Mayor	35
		Respeto a los derechos humanos	35
		Fuentes responsables y minerales de conflicto	35
		Protección del medio ambiente	36
		Conclusión de nuestro Oficial de Cumplimiento	37

Misión y Visión

Nuestra visión es convertirnos en un líder global en seguridad móvil. Nos esforzamos en proporcionar soluciones confiables y de alta calidad en sistemas de seguridad que permitan a nuestros clientes la libertad de diseño y la confianza para impulsar la próxima generación de movilidad. Lo logramos fomentando:

- **Un equipo creador de una cultura inspirada**
- **Una sociedad fuerte y resistente con nuestros clientes OEM en el mundo**
- **La excelencia en los productos a través de innovaciones en seguridad integrada**
- **Un compromiso con la calidad y cumplimiento**
- **Una estructura de costos esbelta y competitiva**



Nuestros Principios Guías

Los principios que nos guían son nuestra hoja de ruta. Describen cómo alcanzamos nuestra visión y reforzamos nuestro compromiso para llevar a cabo nuestros negocios con integridad.

Compromiso de ética e integridad en todo lo que hacemos

Actuar con ética e integridad es esencial para la manera de llevar a cabo nuestros negocios. Establecemos estándares altos para el comportamiento ético y esperamos que nuestros empleados los cumplan y que vivan nuestros Principios Guías, incluso en situaciones desafiantes. Esperamos que todos nuestros empleados sean honestos y transparentes al llevar a cabo nuestros negocios y que tengan el valor de hacer lo correcto.

Compromiso con la calidad

Nos enorgullece proporcionar productos de seguridad y servicios de alta calidad a nuestros clientes. Nos comprometemos con los estándares de calidad que establecen nuestros clientes, grupos industriales y agencias gubernamentales. Nos esforzamos cada día a mejorar nuestro desempeño de calidad y mantener una mentalidad de mejora continua en todo lo que hacemos.

Responsabilidad

Creemos en la responsabilidad. Responsabilidad significa que enfrentamos las consecuencias de nuestras acciones y las de nuestros equipos. Cuando no actuamos de acuerdo con nuestros estándares y valores, nos abocamos en corregir inmediatamente nuestros errores y situaciones inapropiadas. La responsabilidad no se trata de buscar culpables, significa vivir de acuerdo con nuestros valores, nuestro Código de Conducta Ética y de Negocios y nuestras políticas.

Alzar la voz

Valoramos un entorno donde se pueda alzar la voz. Alzar la voz significa hacer las preguntas que nos aseguren vivir según los altos estándares que establecimos para nosotros mismos y nuestros socios de negocios. Alentamos a nuestros empleados a levantar la voz cuando crean que se quebrantaron las leyes, las políticas de la empresa o el código de conducta ética y de negocios. El alzar la voz nos ayuda a proteger nuestra marca y reputación. Promovemos una cultura en la que nuestros empleados se sientan cómodos discutiendo problemas y puedan hacer preguntas sin temor a represalias.

Seguridad del producto

La seguridad del producto es nuestra meta más importante. Los productos que fabricamos salvan vidas. Cada uno de nosotros tiene la obligación, individual y en equipo, de trabajar incansablemente para minimizar el riesgo de lesiones y muerte por accidentes de tránsito. La seguridad de conductores y pasajeros es la guía de todo lo que hacemos.

Seguridad en el área de trabajo

Nos esforzamos en proporcionar un entorno de trabajo seguro y sano para nuestros empleados, contratistas, proveedores y clientes. Nos comprometemos a realizar negocios que cumplan con todas las normas y leyes aplicables de salud y seguridad. Cada uno de nosotros es responsable de actuar de una manera que proteja a los demás y a nosotros mismos.

Mensaje de la Dirección Ejecutiva

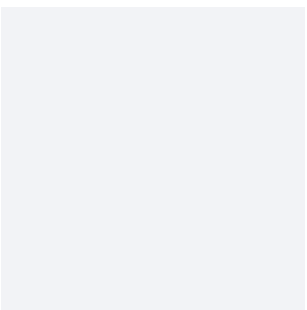
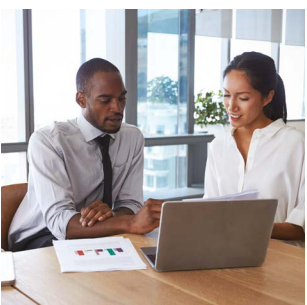
Nuestro éxito como líder global en sistemas de seguridad automotriz es el resultado de tecnologías revolucionarias, las contribuciones de un equipo apasionado y un compromiso inquebrantable de honestidad e integridad en todo lo que hacemos. Como empleado, seguirá teniendo un rol principal en lo que somos como compañía en el presente y en el futuro.

Nuestro Código de Conducta Ética y de Negocios (“Código”) es un recurso importante. A medida que continuamos creciendo, y el panorama empresarial continua cambiando, nuestro Código nos ayuda a cumplir con nuestras responsabilidades éticas y de cumplimiento cotidianas y cumplir las promesas que hacemos a otros, nuestros clientes, nuestros socios de negocios y la comunidad donde vivimos y trabajamos.

Por supuesto, nuestro Código no puede responder cada pregunta ni abordar cada situación laboral. Es por eso que tenemos otros recursos disponibles para ayudarle con cualquier desafío. Si en algún momento dado no está seguro de cuál es la manera correcta de actuar o cree que se está quebrantando la ley, el Código, nuestras políticas o procesos, tiene la responsabilidad de expresarlo.

Agradecemos su apoyo y dedicación para realizar negocios de la manera correcta. Trabajando juntos y compartiendo el compromiso de seguir nuestros Principios Guías, mantendremos la reputación que hemos ganado como una compañía de ideas y tecnologías avanzadas que salvan vidas alrededor del mundo.

Nuestro Código



Propósito y perspectiva general

La importancia de la integridad.

Cuando usted hace negocios con ética envía un mensaje a los demás de que pueden confiar en nosotros y en nuestros productos. Hacer lo correcto no solo protege nuestra reputación, también nos ayuda a salir adelante en un entorno de negocios competitivo y complejo. Creamos este Código para cumplir nuestros compromisos. Se organiza en seis secciones y establece los estándares para:

- Garantizar el cumplimiento de las leyes aplicables, normas y las políticas de Joyson Safety Systems.
- Fomentar la integridad y un alto estándar de conducta ética.
- Ayudarnos a evitar incluso la apariencia de algo impropio en conexión con las actividades comerciales de nuestra compañía.

Quiénes deben seguir este Código

Todos los empleados, incluyendo a los contratistas y empleados temporales, oficiales corporativos y miembros de la Mesa Directiva de Joyson Auto Holdings SA, afiliados y subsidiarios directos e indirectos (“Joyson Safety Systems”) tienen que leer, comprender y cumplir con los estándares y obligaciones de este Código. Algunos socios de negocios, como proveedores y consultores, son una extensión de Joyson Safety Systems. Por lo tanto, se espera que sigan la esencia de nuestro Código, al igual que cualquier provisión contractual, al trabajar a nombre de Joyson Safety Systems.

Si usted es el supervisor de nuestros empleados o empleados temporales, es el responsable de comunicarles los estándares y garantizar su comprensión. El que un socio de negocios externo no cumpla nuestras expectativas de ética y cumplimiento o sus obligaciones contractuales, podría tener como consecuencia la rescisión de su contrato.

Cumplimiento de las normas y leyes

Joyson Safety Systems tiene el compromiso de cumplir las reglas, normas y leyes aplicables a nuestro negocio en cada lugar en el que hacemos negocios. Es imposible anticipar cada pregunta que pueda tener o cualquier situación que pueda presentarse así que, además del Código, Joyson Safety Systems cuenta con otros recursos que pueden servirle. Estos recursos adicionales se mencionan en el Código. Como siempre, le pedimos que use su buen juicio y que busque ayuda cuando la necesite.

Nos encontramos en diferentes países, por lo que es importante estar al tanto de las diferentes leyes y costumbres aplicables. Todos los empleados deben respetar los estándares y principios de este código, así como respetamos las normas de nuestros clientes, socios de negocios y colegas. Si alguna cláusula de nuestro Código se contrapone a alguna ley o norma local, busque la ayuda del Oficial de Cumplimiento.

Oficina de cumplimiento – Su recurso

La Oficina de Cumplimiento de Joyson Safety Systems supervisa nuestro Código y programa de ética y cumplimiento. Este equipo de trabajo ayuda a garantizar que nuestra compañía cumpla con sus obligaciones regulatorias y legales, además de que cada uno de nosotros siga los procesos y las políticas generales de la compañía.

La Oficina de cumplimiento gestiona la capacitación en nuestro Código y las declaraciones anuales para garantizar que todos, en cada localidad lean, comprendan y lo sigan.

La Oficina de Cumplimiento es su fuente de información para resolver cualquier duda o inquietud respecto al Código. Creemos que la manera de hacer negocios es tan importante como el realizarlos; la Oficina de Cumplimiento se encarga de fomentar la ética en Joyson Safety Systems, preservar y proteger nuestros Principios Guías.

Responsabilidades del empleado

Cada uno de nosotros debe ser responsable de actuar con integridad, incluso al tomar decisiones difíciles. Cumplir con nuestras obligaciones es lo que nos permite crecer y tener éxito.

- Siempre actuar de manera ética, honesta y profesional al ejercer a nombre de la compañía.
- Conocer el Código y las políticas escritas de la empresa, además de prestar atención a los temas aplicables a sus responsabilidades laborales específicas.
- Realizar todas las capacitaciones requeridas puntualmente y mantenerse al día en los estándares y expectativas actuales.
- Reportar a su supervisor, al comité ejecutivo o a cualquiera de los recursos aquí enlistados, con respecto a cualquier posible violación a las leyes, al Código o políticas.
- Cooperar y decir la verdad en cualquier investigación o auditoría sin alterar ni destruir registros debido a una investigación actual o futura.

Recuerde: ningún motivo, incluso desear alcanzar las metas de negocios, debería ser excusa para violar la ley, el Código, ni nuestras políticas.

¿Y si...? Soy un supervisor que no está seguro de sus obligaciones y alguien viene conmigo para acusar a alguien. ¿Qué pasa si es un líder ejecutivo?
Debe reportarlo sin importar a quién incluya la acusación. Joyson Safety Systems proporciona muchas vías para reportar cualquier inquietud. Si, por cualquier motivo, no se siente cómodo reportando a una persona en parti, debería hablar con cualquiera de los otros recursos presentes en el Código o algún miembro de la gerencia.

Responsabilidades adicionales de los supervisores

Se espera que los líderes de Joyson Safety Systems cumplan las siguientes responsabilidades adicionales:

- Guiar con el ejemplo. Se espera que los supervisores sean el ejemplo de los altos estándares de la conducta ética empresarial.
- Ayudar a crear un ambiente laboral que valore el respeto mutuo y la comunicación abierta.
- Ser un recurso para los demás. Estar disponible para hablar con los empleados, contratistas, proveedores y socios de negocios sobre el Código y las políticas aplicables a su trabajo diario.
- Ser proactivo. Buscar oportunidades para discutir sobre la ética y abordar situaciones desafiantes.
- Responder rápida y efectivamente. Asegúrese de que cualquier problema que dirijan a su atención sea tratado con respeto por todas las partes involucradas.
- Conocer los límites de su autoridad. Evite cualquier acción que exceda los límites de su autoridad. Si no está seguro de lo que es apropiado (o no), discúptalo con su supervisor o con el Oficial de Cumplimiento.
- Delegar responsabilidades. Nunca delegue su autoridad a individuos que puedan involucrarse en conductas ilegales o en actividades no éticas.

¿Y si...? Observé un mal comportamiento en un área fuera de mi supervisión. ¿Debería reportar el problema?
Todos los empleados de Joyson Safety Systems están obligados a reportar cualquier conducta inapropiada, aunque solo sea responsable de algunos empleados, contratistas o cualquier tercera parte. Como líder, está especialmente obligado a ser proactivo. El mejor enfoque es primero discutirlo con el supervisor del área donde sucede el problema, si no puede hacerlo o no es efectivo, utilice los demás recursos enlistados en este Código.

Toma de decisiones correctas – Nuestra Guía para tomar decisiones con ética

No siempre es fácil tomar la decisión correcta. Podría enfrentarse a situaciones en las que estará bajo presión y no sabrá qué hacer. Recuerde que no está solo cuando tenga que tomar una decisión difícil. Tenemos recursos disponibles para ayudarlo.

¿Está enfrentando una decisión difícil?

Pregúntese si está dispuesto a que sus acciones aparezcan en la primera plana del diario que leerán sus amigos, colegas y familiares.

Una cosa más...

Apreciamos sus comentarios. Si tiene alguna sugerencia para mejorar nuestro Código, políticas o recursos para abordar de una mejor manera algún problema en particular, háganoslo saber. Todos compartimos la responsabilidad de fomentar la ética en Joyson Safety Systems.

Preguntar y reportar inquietudes

Hable con su supervisor si observa o sospecha cualquier violación a la ley, el Código o nuestras políticas o si tiene dudas sobre cómo proceder.

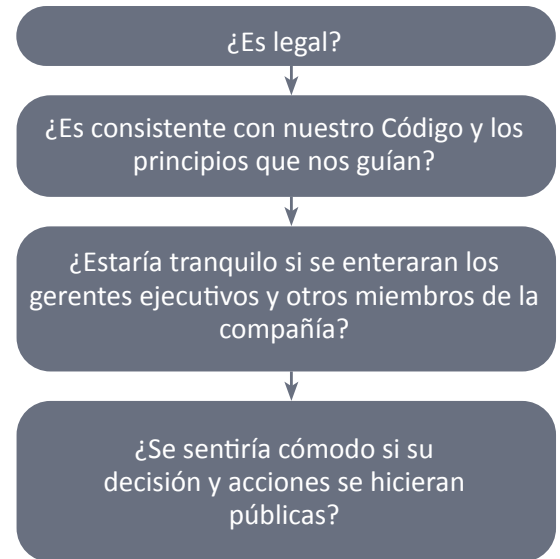
Existen otros recursos disponibles si no se siente cómodo para hablar con un supervisor, como:

- Contactar a otro miembro de la gerencia.
- Contactar al Oficial de Cumplimiento o a Recursos Humanos.
- Contactar a Joyson Safety Systems mediante la línea directa gratuita o a través de Internet.

Joyson Safety Systems realizará cualquier acción dentro de lo razonable para garantizar que sus inquietudes se aborden de manera apropiada.



Antes de proceder, pregúntese:



Si la respuesta a estas preguntas es "sí", la decisión de seguir adelante tal vez sea la correcta. Si respondió que "no" o "no estoy seguro" a alguna de ellas, busque ayuda.

Recuerde que en cualquier situación o circunstancia, siempre es mejor apostar por la búsqueda de ayuda y la precaución.

APRENDE MÁS

- Reportes de Cumplimiento
- No represalias
- Canales de Denuncia

Qué puede esperar al usar la línea directa de Joyson Safety Systems

La línea directa y el portal web están disponibles las 24 horas los siete días de la semana. Los especialistas capacitados de un proveedor externo a los servicios de cumplimiento corporativo responderán su llamada, documentarán sus inquietudes y enviarán un reporte por escrito a Joyson Safety Systems para su investigación.

Cuando contacte a la línea directa, puede escoger mantenerse anónimo donde la ley local lo permita. Todos los reportes reciben el mismo seguimiento sin importar si son anónimos o no.

Al fi ar su reporte, recibirá un número de identi fi cación para que pueda dar seguimiento a su queja. Si realizó el reporte de forma anónima, el seguimiento es muy importante, ya que podríamos necesitar más información para llevar a cabo una investi ción efi nte. El número de identi fi cación también es de uti para conocer la resolución del caso, sin embargo, Joyson Safety Systems no informará acerca de las acciones disciplinarias que se realizaron por respeto a la privacidad de los involucrados.

Todos los individuos involucrados en la revisión y, de ser necesaria, la investigación del reporte lo mantendrán de forma confidencial.

No olvide que no se puede resolver un problema al menos de que llame la atención de alguien mas.

¿Y si...?

Nuestro supervisor no resuelve nuestras inquietudes sobre las malas conductas observadas y creo que dificulta las cosas para quienes llevaron un problema a su atención. Tengo un problema, un compañero está haciendo algo que considero no ético. ¿Qué debería hacer yo?

Haga algo y repórtelo a un supervisor. Debe reportar cualquier mala conducta. Hablar con su supervisor es el primer paso para abordar las inquietudes eficientemente, si cree que no sería lo apropiado o no se siente cómodo al hacerlo, debería hablar con otro miembro de la gerencia o alguno de los recursos descritos en este código.

¿Y si...?

Alguien llamó a la línea directa de manera anónima para acusar falsamente a alguien. La experiencia nos indica que la línea directa de Cumplimiento casi nunca se utiliza de manera malintencionada, sin embargo, es importante recalcar que se le da seguimiento a cada llamada y persona que utilice la línea para difamar, amenazar o dañar la reputación de otra persona y por lo tanto puede ser sujeto a acciones disciplinarias, como la rescisión del contrato.

Nuestra Política de No Represalias

No se tolerará la toma de represalias contra un empleado que de buena fe haga preguntas, reporte acciones contrarias a la ley, nuestro Código o políticas, o ayude en la investigación de una supuesta mala conducta.

Hacer un reporte de “buena fe” quiere decir que hizo un intento honesto de brindar información completa y exacta, aun si se prueba que es equivocada o sin fundamentos.

¿Y si...? Sospecho que mi supervisor está involucrado en un comportamiento no ético en mi unidad de negocios. Sé que debería reportar mi sospecha y que debería usar la línea directa de cumplimiento, pero me preocupan las posibles represalias en mi contra.

Está obligado a reportar cualquier conducta sospechosa y, en su caso, usar la línea directa sería la mejor opción. Investigaremos sus sospechas y, si necesitamos más información, hablaremos con usted. Si piensa que se están tomando represalias en su contra después de hacer su reporte, infórmelo. Tomamos con mucha seriedad cualquier queja por represalias. Los reportes que se refieran a la toma de represalias se investigan exhaustivamente y, de ser ciertos, los responsables serán sujetos a acciones disciplinarias, inclusive la rescisión de contrato.

Responsabilidad y acciones disciplinarias

Violar las leyes, el Código o nuestras políticas, incluso animar a otras personas a hacerlo, pone en riesgo nuestra reputación y compromete a nuestra empresa. Si ocurre un problema ético o de cumplimiento, es importante que lo reporte para que se pueda resolver correctamente. Debe entender que la violación a las leyes y normas podría resultar en procesos legales y sanciones incluso, en algunos casos, un proceso penal.

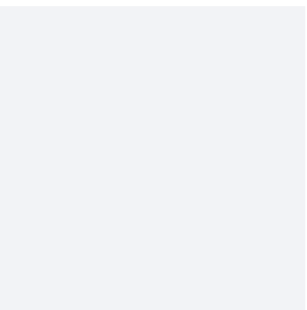
Exenciones y cambios al código

En muy pocas ocasiones, será necesario hacer exenciones limitadas al Código. Las solicitudes de exención al Código deberán entregarse por escrito al Oficial de Cumplimiento

APRENDE MÁS

- Reportes de Cumplimiento
- No represalias
- Canales de Denuncia

Fomentando un lugar de trabajo seguro y respetuoso



No discriminación, diversidad e igualdad de oportunidades

Joyson Safety Systems ayuda a reunir a empleados de culturas, habilidades y entornos diferentes. Combinando la riqueza de talento y recursos se crean los equipos dinámicos y diversos que consistentemente logran nuestros resultados.

Nuestros colegas, aspirantes y socios de negocios tienen derecho a ser respetados y juzgados solamente según sus habilidades, logros y referencias.

Apoyamos las leyes que prohíben la discriminación con base en las características de una persona como su raza, color de piel, sexo, nacionalidad, edad, religión, discapacidad, estado civil u orientación sexual.

Respetamos la libertad de asociación y cumplimos con las leyes relacionadas a las horas de trabajo y la remuneración.



Viva nuestros Principios Guías

- Trate a los demás con respeto y profesionalidad.
- Fomente la diversidad de contratación y otras decisiones sobre el empleo.
- No discrimine con base en las características protegidas por la ley o las políticas de la empresa.

Cuidado con

- Compartir comentarios, bromas y textos, incluidos correos electrónicos, que pudiesen ser ofensivos para otros.
- Los prejuicios inapropiados al juzgar a los demás. Si es un supervisor, juzgue a sus subordinados según su desempeño. Evite tener consideraciones ajenas al trabajo cuando tome alguna decisión. Tenga estándares objetivos y cuantificables.

¿Y si...?

Uno de mis compañeros envía correos electrónicos con bromas y comentarios peyorativos sobre algunas nacionalidades. Me hacen sentir incómodo, pero nadie se ha quejado. ¿Qué debería hacer?

Debería notificarlo a su supervisor inmediato o a Recursos Humanos.

Enviar esa clase de bromas transgrede nuestros valores y nuestras políticas sobre el uso del correo electrónico y los estándares de diversidad, acoso y discriminación. Al no hacer nada, consiente la discriminación y tolera unas creencias que pueden erosionar el entorno laboral que intentamos fomentar.

Lugar de trabajo libre de acoso

Todos tenemos el derecho de laborar en un entorno libre de acoso o abuso.

No se tolerarán las conductas verbales ni físicas que perturben el desempeño laboral o generen un entorno laboral de acoso, intimidación, abuso u hostilidad.

Joyson Safety Systems no tolerará:

- Los comentarios amenazantes, las llamadas obscenas, de acecho ni ninguna otra forma de acoso.
- Causar lesiones físicas a los demás.
- Dañar intencionalmente la propiedad privada o actuar de una manera agresiva que cause temor.
- Amenazas, intimidaciones ni extorsiones en sus instalaciones ni fuera de ellas, en ningún momento o por ningún fin.
- Armas ni materiales peligrosos en el lugar de trabajo, lo que incluye nuestras instalaciones, estacionamientos y sitios alternos de la compañía.



Viva nuestros Principios Guías

- Ayudarse mutuamente al expresar que la conducta de un compañero nos hace sentir incómodos.
- No tolere el acoso sexual, que puede ser la petición de favores sexuales u otros comportamientos físicos y verbales de esta naturaleza.
- Demuestre su profesionalismo. No visite sitios de Internet inapropiados ni muestre imágenes ofensivas de contenido sexual explícito.

- Promueva una actitud positiva hacia las políticas diseñadas para construir un lugar de trabajo seguro, ético y profesional.
- Reporte todas las situaciones de acoso e intimidación que afecten nuestra capacidad de trabajar en conjunto y ser productivos.

Cuidado con

- El contacto físico, los comentarios y los gestos indeseados.
- La exhibición de material e imágenes de contenido sexual explícito u ofensivo.
- Las miradas lascivas y las bromas o los comentarios (explícitos o insinuados) ofensivos y sexuales.
- Las amenazas, las provocaciones y los abusos verbales.

Acoso sexual

El acoso sexual es una forma de hostigamiento común que suele ocurrir cuando:

- Se realiza una acción indeseada como condición para el empleo, por ejemplo, pedir una cita, un favor de índole sexual y conductas de una naturaleza sexual.
- Se crea un ambiente laboral intimidante, ofensivo u hostil debido a insinuaciones sexuales indeseadas, bromas ofensivas u otro comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual.

¿Y si...?

En un viaje de trabajo, un colega me invitó a tomar algo varias veces e hizo comentarios sobre mi apariencia que me hicieron sentir incomodidad. Le pedí que parara, pero no lo hizo. No estábamos en la oficina y sucedió fuera del horario laboral, no sé qué debería hacer. ¿Es acoso?

Sí lo es. Este tipo de conductas no se toleran en el horario laboral ni en las actividades relacionadas como los viajes de trabajo. Deberá decirle a su colega que debe terminar esas conductas inapropiadas y, si continúan, reportar el problema.

¿Y si...?

Me enteré que acusaron de acoso sexual a un buen amigo mío y que se abrirá una investigación. No puedo creer que sea cierto y considero que sería justo advertírsele o darle un aviso para que pueda defenderse. ¿No es mi responsabilidad como amigo advertírsele?

Bajo ninguna circunstancia podría darle “un aviso”. A su amigo se le dará la oportunidad de responder a estos alegatos y se hará todo lo posible para llevar a cabo una investigación justa e imparcial. Las acusaciones de acoso sexual se toman muy en serio ya que implica no solo a los involucrados sino a toda la compañía. Alertar a su amigo podría poner en riesgo la investigación y exponer a la empresa a un riesgo mayor y costos adicionales.

Un entorno de trabajo seguro y sano

Garantizar su seguridad es una parte integral de todo lo que hacemos en nuestras operaciones, manufacturas y actividades de investigación y desarrollo. Cada uno de nosotros es responsable de actuar de una manera que proteja a los demás y a nosotros mismos.

La participación activa y el apoyo de todos es la única manera de alcanzar la meta de un lugar de trabajo seguro y sano. Se debe reportar inmediatamente cualquier situación que represente un riesgo para la salud, la seguridad o el entorno. Todos los reportes deben realizarse sin temor a las represalias.

La seguridad es una condición de empleo y esperamos que cada director, ejecutivo y empleado se comprometa a hacer de Joyson Safety Systems un lugar libre de accidentes.



Viva nuestros Principios Guías

- Cumpla con las reglas y prácticas de precaución, seguridad y salud correspondientes a su trabajo.
- Notifique inmediatamente a su supervisor sobre cualquier equipo o situación que podría dañar el medio ambiente o poner en riesgo la salud y la seguridad de los empleados. Como empleado tiene el derecho y la responsabilidad de rechazar y detener cualquier trabajo que ponga en riesgo su seguridad.
- Mantenga un entorno limpio y seguro evitando que las estaciones, pasillos y espacios tengan obstáculos, cables y otros objetos peligrosos.

**Cuidado
con**

- Prácticas y condiciones laborales inseguras.
- Descuidos en la ejecución de los estándares seguridad como los procesos de entrada a las instalaciones y los protocolos para las contraseñas.

Drogas y Alcohol

- Siempre debe de estar listo para realizar sus labores cuando esté en las instalaciones y realizando negocios para la compañía, sin presentarse en estado inconveniente.
- Evite usar, poseer o estar bajo la influencia de sustancias o drogas ilegales que puedan afectar la seguridad y efi de su trabajo o la reputación de nuestra compañía, mientras haga negocios en su nombre.

Violencia en el trabajo

No se permite ningún tipo de violencia en Joyson Safety Systems. Ni se tolerarán:

- Intimidaciones, amenazas ni comportamientos hostiles.
- La provocación de lesiones físicas a los demás.
- Actos de vandalismo, incendio provocado, sabotaje ni otras actividades criminales.
- Ingresar armas y materiales peligrosos a la propiedad de la compañía a menos que esté autorizado para hacerlo.
- La posesión de pistolas, explosivos y otras armas en las instalaciones de Joyson Safety Systems ni el uso de objetos como armas.
- Infligir o amenazar con lastimar o dañar la vida, salud, bienestar, familia o propiedad de otra persona.



Observé algunas prácticas inseguras en mi área de trabajo. ¿Con quién podría discutirlo? Soy un nuevo empleado y no deseo que me cataloguen como alguien problemático.

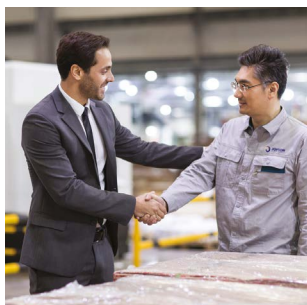
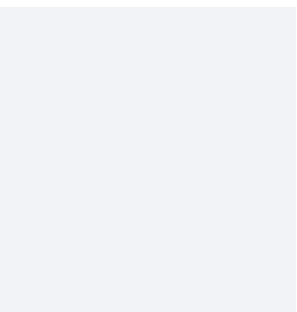
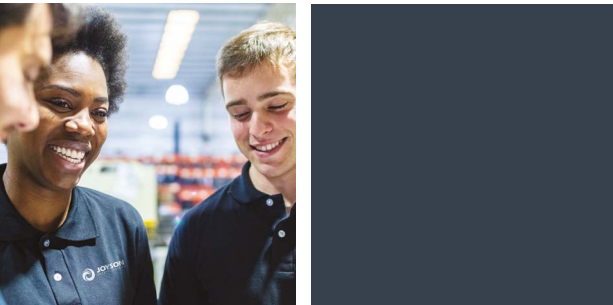
Expresa sus preocupaciones a su supervisor o a Recursos Humanos. Estas prácticas podrían llevarse a cabo por una buena razón, pero es importante recordar que discutir sobre un problema de seguridad no lo vuelve una persona problemática sino un empleado responsable y consciente sobre la protección de los demás.



Un subcontratista transgrede nuestros estándares. ¿Se espera que los subcontratistas sigan las mismas normas y procesos de seguridad, protección y salud como los demás empleados?

Por supuesto. Los supervisores son los responsables de garantizar que los subcontratistas y los proveedores en las instalaciones de Joyson Safety Systems comprendan y sigan todas las leyes y normas aplicables a esa ubicación, además de todos los requisitos adicionales que pueda imponer nuestra compañía.

Trabajando con Clientes y Socios de Negocios



Tratos honestos y justos

Tratamos a nuestros clientes y socios de negocios con justicia. Nos esforzamos para comprender y cubrir sus necesidades manteniéndonos fieles a nuestros estándares de ética. Siempre decimos la verdad sobre nuestros servicios y capacidades y nunca hacer promesas que no podamos cumplir.

En pocas palabras, tratamos a nuestros clientes y socios de negocios como nos gustaría ser tratados.



Viva nuestros Principios Guías

- Trate a cada cliente con justicia y honestidad.
- Hable y exprese inmediatamente a su supervisor cualquier inquietud que tenga sobre los errores, las omisiones, retardos o defectos de calidad de nuestro servicio al cliente.
- Discuta con su supervisor sobre cualquier posible conflicto de intereses entre usted y nuestros clientes o compañía.
- Nunca dé seguimiento a la petición de un cliente que pueda considerar no ético o ilegal, como alterar datos o reportes de pruebas.
- Responda a las peticiones y preguntas de un cliente. Solo haga promesas que pueda cumplir y cumpla las que haya hecho.

**Cuidado
con**

- La presión de sus colegas y supervisores para minimizar la calidad y los estándares de entrega.
- La tentación de decirle a los clientes lo que cree que quieren escuchar en lugar de decirles la verdad; si no está seguro de la situación, comience expresando la situación de una manera justa y exacta para que puedan tomar una decisión.

Relación con los proveedores

Joyson Safety Systems evalúa y hace tratos con proveedores calificados con una base objetiva centrada en la justicia. Cuando elegimos a los proveedores, evaluamos la habilidad de cada uno para satisfacer nuestros requisitos y necesidades técnicas y de negocio. También tomamos las decisiones de compra con base en el costo-beneficio a largo plazo para Joyson Safety Systems. Todos los acuerdos de negocios se realizan de buena fe y deben ser justos y razonables para ambas partes.

Protección de la información confidencial de terceros

Nuestros clientes, socios de negocios y otros confían en nosotros. Por lo que debemos proteger su información confidencial.



Viva nuestros Principios Guías

- Comprenda las expectativas de clientes y socios de negocios sobre la protección, uso y divulgación de la información confidencial que nos proporcionan.
- Limite el acceso a la información confidencial de terceros a aquellas personas que la necesitan para realizar su trabajo y solo para el propósito autorizado.
- No solicite ni reciba secretos comerciales ni información confidencial de competidores a menos que esté protegido por un acuerdo de confidencialidad o de No-divulgación aprobado por el Departamento legal y de Cumplimiento.
- Reporte inmediatamente la pérdida o robo de información confidencial a su supervisor.

APRENDE MÁS

- Política de Competencia Justa



- Las solicitudes de socios comerciales de información confidencial de nuestros clientes o de otros socios comerciales si no hay un requerimiento o autorización comercial asociada.
- La exhibición accidental de información confidencial de clientes o socios de negocios en entornos públicos o redes inseguras.

Manteniendo la Integridad de Nuestros Datos

Nuestros clientes y usuarios de automóviles no solo depositan su confianza en nosotros, también sus vidas. Somos responsables de garantizar que nuestros productos estén diseñados, manufacturados, probados y aptos para su uso con base en una información precisa, confiable y completa. Nuestra prioridad es la calidad del producto y la integridad de la información es un aspecto fundamental del Sistema de Control de calidad de nuestra compañía.

Joyson Safety Systems es el dueño de toda la información, en lugar de que pertenezca a un solo departamento o empleado; aun así, cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de asegurarse que todos los datos se generen, obtengan, registren, reporten y se utilicen según las políticas de la compañía, procedimientos y leyes aplicables.

Se espera que todos los empleados se familiaricen con las políticas, procedimientos y leyes aplicables de la empresa.

Cada uno de nosotros debe adherirse a los principios de integridad de datos para garantizar que nuestros datos sean atribuibles, legibles, contemporáneos, originales y precisos. Debemos abstenernos de cualquier conducta que cuestione la integridad de nuestros datos, incluida la falsificación de datos, la realización de cambios o sustituciones no autorizados a los datos, la destrucción, la eliminación o la sobre escritura de datos. Y, debemos informar de cualquier problema que afecte a la integridad de nuestros datos (por ejemplo, errores, omisiones o manipulación de datos intencional).

Si es el encargado de ingresar datos o verificar su exactitud, siga las políticas, procesos e instrucciones establecidas. Si es el supervisor o gerente responsable de la calidad e integridad de la información de su departamento, asegúrese de que siempre se acceda mediante una autorización, que se sigan los procesos y que los registros estén al día y listos para auditoría.



Viva nuestros Principios Guías

- Garantizar que los datos sean atribuibles, legibles, contemporáneos, originales y precisos.
- Nunca se involucre en actividades que puedan comprometer la integridad de los datos, como falsificarlos, cambiarlos sin autorización, destruirlos, sustituirlos, borrarlos o sobreescribirlos.
- Reporte cualquier problema que afecte la integridad de nuestros datos, como podrían ser: errores, omisiones o la manipulación intencional de los datos.

¿Y si...?

Creo que el diseño nuevo que se acaba de introducir podría representar un riesgo para la seguridad. Ya le informé mis preocupaciones a mi supervisora. Ella comparte mi inquietud pero no realizará cambios porque ya manufacturamos el producto y considera que el factor de riesgo es mínimo. ¿Qué debería hacer?

No esconda nada que usted crea que pueda poner en peligro nuestra calidad, servicios, reputación e intereses. Comente este problema con otro miembro de la gerencia o con el Oficial de Cumplimiento.

¿Y si...?

Tengo motivos para creer que un compañero de trabajo cambió algunos reportes de prueba sin autorización. ¿Qué debería hacer?

Debería reportar inmediatamente cualquier sospecha utilizando cualquiera de los mecanismos de reporte mencionados en este Código. Recuerde que tenemos la obligación de mantener la confianza de nuestros clientes y la integridad de nuestros datos. No se quede callado si observa o sospecha de que alguien haya falsificado, cambiado sin autorización o destruido los datos, incluyendo cualquier otra conducta que pueda comprometer su exactitud.

APRENDE MÁS

- Política de Integridad de Datos

Conflictos de intereses

Los conflictos de intereses ocurren cuando se tiene un interés secundario que interfiere con la capacidad de tomar una decisión objetiva a nombre de Joyson Safety Systems. Se espera que cada uno de nosotros utilice su buen juicio y evite situaciones que puedan llevar a un conflicto de intereses que podrían afectar la confianza que se tiene en nosotros y dañar nuestra reputación.

Los conflictos de intereses pueden ser reales, potenciales e, incluso, una cuestión de percepción. Como este tipo de situaciones no siempre son claras, tiene que hablar con su supervisor para que la situación pueda evaluarse, monitorearse y gestionarse apropiadamente.



Viva nuestros Principios Guías

- Evite las situaciones de conflicto de intereses cuando sea posible.
- Siempre tome decisiones de negocios teniendo en cuenta el mejor interés para Joyson Safety Systems.
- Discuta con su supervisor todos los detalles de la situación que podría parecer un potencial conflicto de intereses.
- Sea previsor y aborde de manera proactiva las situaciones que podrían causar un conflicto con sus intereses o los de un familiar y los de Joyson Safety Systems.

Esté alerta en situaciones, incluyendo los siguientes, ejemplos comunes de conflicto de intereses:

Oportunidades de negocios

Si descubre una oportunidad de negocios debido a su trabajo, Joyson Safety Systems tiene la prioridad. Significa que no debería de tomar o aceptar la oportunidad sin la aprobación del Oficial de Cumplimiento.

Familiares y amigos

Es posible que tenga algún amigo o familiar que trabaja con alguno de nuestros competidores, clientes o proveedores. Como es imposible anticipar todos los posibles conflictos de intereses, debería comentarlo con su supervisor para determinar si es necesario tomar precauciones.

Segundo empleo

Siempre debe informar y discutir sobre su segundo empleo con su supervisor para garantizar que no haya conflictos ni problemas potenciales que abordar. Si tiene la aprobación, asegúrese de que su actividad externa no interfiera con su trabajo para Joyson Safety Systems. Trabajar para un competidor, proveedor o cliente podría causar conflictos. Además, su trabajo externo o negocio personal no debe competir directamente con Joyson Safety Systems.

APRENDE MÁS

- Política de Conflicto de Interés

Inversiones personales

Un conflicto de intereses puede ocurrir si es socio mayoritario o tiene intereses financieros con alguno de nuestros competidores, proveedores o clientes. Asegúrese de estar al tanto de lo que se permite en nuestras políticas y busque orientación si tiene alguna duda.

Actividades cívicas

A menos que la gerencia lo permita, no debería aceptar un puesto en la mesa directiva de ninguno de nuestros competidores, proveedores, clientes ni socios. En especial, si su trabajo actual le brinda la oportunidad de influir en nuestra relación con ellos.

Regalos y entretenimiento

Un regalo pequeño podría significar las gracias y una invitación a comer puede crear un entorno apropiado para una conversación de negocios. Si no se tiene cuidado, el intercambio de regalos y entretenimiento podría crear un conflicto de intereses y otros problemas de ética. En especial, si sucede con frecuencia o si el valor del regalo sobrepasa lo apropiado y puede llevar a pensar que se intenta influir en una decisión de negocios. Se debe de llevar un registro apropiado de ese tipo de gastos.

No acepte ni haga regalos, favores o actividades recreativas, inclusive si están de acuerdo con nuestras políticas, si existe un intento claro de influir en una decisión. Lea la sección de Antisoborno y Anticorrupción de este Código para obtener más información de lo que es y no es apropiado.

Sea consciente de que las reglas son mucho más estrictas para lo que podemos dar y recibir de los oficiales del gobierno y entidades asociadas o relacionadas. No ofrezca nada de valor a estos individuos sin recibir primero la autorización del Oficial de Cumplimiento.

APRENDE MÁS

- Política Anticorrupción
- Política de Regalos y Entretenimiento



Viva nuestros Principios Guías

- No proporcione regalos, objetos de valor ni entretenimientos a oficiales del gobierno sin consentimiento previo del Oficial de Cumplimiento.
- Intercambie regalos y atenciones únicamente dentro de lo razonable para las relaciones de negocios.
- No acepte regalos de ningún tipo si está negociando un contrato con un socio de negocios.
- Solo intercambie regalos y entretenimiento que demuestren la buena voluntad en las relaciones de negocios, pero nunca ofrezca o acepte regalos o entretenimiento que tengan la intención de obligar a quien los recibe.
- No solicite regalos, favores, servicios ni entretenimientos personales.

- Jamás acepte efectivo ni equivalentes.
- Comprenda y siga las políticas de la organización de la otra persona antes de ofrecerle regalos, favores o entretenimientos.
- No se quede callado si sospecha que un colega, tercero o algún agente de la compañía está intentando influenciar inapropiadamente la decisión de un cliente u oficial de gobierno.

Cuidado con

- Las situaciones que podrían avergonzarlo a usted o a la compañía, incluyendo entretenimiento en establecimientos de temática sexual.
- Regalos, favores o entretenimientos que podrían ser apropiados para un cliente privado pero no para una agencia u oficial gubernamental.

¿Y si...?

Durante un viaje recibí un regalo que me parece excesivo de parte de un socio de negocios. ¿Qué debería hacer?

Necesita notificarlo a su supervisor y al Oficial de Cumplimiento lo más pronto posible. Quizá tengamos que regresar el regalo con un carta que explique nuestra política. Si el regalo es un producto perecedero o impráctico, la opción sería distribuirlo entre los empleados o donarlo a la caridad enviándole una carta al donador explicando la situación.

¿Y si...?

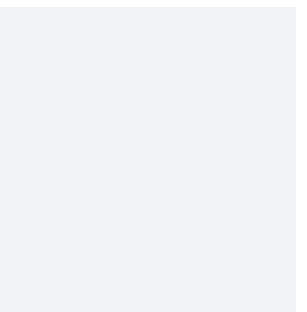
Durante negociaciones contractuales con un nuevo proveedor potencial, este mencionó que tenían un registro de cortesía para el seminario de negocios local. No pueden asistir y me preguntaron si me gustaría asistir en su lugar. Estaba pensando en asistir, ya que el seminario está relacionado a mi trabajo. No tendría una ganancia personal, sería bueno para Joyson Safety Systems y sería una lástima que se perdiera el registro. Quisiera decir que “sí”, pero me preguntaba si sería la decisión correcta.

Usted debe rechazar la oferta. Si está negociando un contrato, jamás debe aceptar ningún regalo mientras el proceso de negociación está en curso. Aceptar regalos durante una negociación siempre es inapropiado y da lugar a malos entendidos.

APRENDE MÁS

- Política Anticorrupción
- Política de Regalos y Entretenimiento

Protección de Información y Activos



Protección de los activos de la compañía

Se nos confiaron activos de la empresa y somos personalmente responsables de su protección y uso cuidadoso. Los activos de la empresa son los fondos, instalaciones, equipo, sistemas informáticos, propiedad intelectual e información confidencial.

No se permite el uso personal de los activos de la empresa, pero cuando se autoriza, debería mantenerse a un mínimo sin afectar la productividad y el entorno laboral.



Viva nuestros Principios Guías

- No utilice el equipo ni los sistemas informáticos de Joyson Safety Systems para crear, almacenar o enviar contenidos que algunas personas encontrarían ofensivo.
- No comparta contraseñas ni permita que un tercero, como amigos o familiares, utilicen los recursos de Joyson Safety Systems.
- Solo utilice software con licencia. Está estrictamente prohibido el uso y la copia de software sin licencia o “pirata” en las computadoras o equipo de la empresa. Si tiene alguna duda en relación a la licencia de un software, contacte al Departamento de informática.

**Cuidado
con**

- Solicitar prestado o utilizar equipo de Joyson Safety Systems sin aprobación.
- Individuos desconocidos en las instalaciones sin las credenciales de acceso apropiadas.
- El uso excesivo de los recursos de Joyson Safety Systems para propósitos personales.

Información confidencial y propiedad intelectual

Joyson Safety Systems asigna muchos recursos a la innovación y el desarrollo de tecnología. La creación y protección de nuestros derechos de propiedad intelectual es esencial para nuestro negocio. La propiedad intelectual incluye la información confidencial, secretos comerciales y patentes.

Cada uno debe estar atento para proteger la información confidencial y la propiedad intelectual de Joyson Safety Systems. Lo que significa mantener la seguridad con un acceso limitado a quienes lo necesitan para realizar su trabajo y su uso para los fines autorizados.

Sea consciente que la obligación de restringir el uso de la propiedad intelectual y la información confidencial de Joyson Safety Systems continuará incluso después del término de su contrato.



Viva nuestros Principios Guías

- Use y divulgue la información confidencial únicamente para fines de negocios legítimos
- Catalogue debidamente la información confidencial para indicar cómo debe manejarse, distribuirse y destruirse.
- Proteja nuestra propiedad intelectual e información confidencial compartiéndola solo con las partes autorizadas.
- Comparta y almacene la información de la compañía mediante los sistemas informáticos de Joyson Safety Systems.

**Cuidado
con**

- Discusiones sobre la información confidencial de Joyson Safety Systems en lugares donde pueda ser escuchada, como aviones, elevadores y teléfonos celulares.
- El envío de información confidencial a máquinas de fax e impresoras sin supervisión.

Propiedad intelectual

La propiedad intelectual (PI) es un recurso importante que debe protegerse. Algunos ejemplos de PI son:

- Planes empresariales y de mercadeo
- Iniciativas de la compañía (actuales, planeadas, propuestas y en desarrollo)
- Listas de clientes
- Descubrimientos y secretos comerciales
- Métodos, técnicas y conocimientos
- Diseños e innovaciones
- Tecnología, sistemas y software
- Patentes, marcas registradas y derechos de autor

Contacte al Departamento Legal si llegase a recibir declaraciones o preguntas de terceros sobre (1) el alcance de los derechos de la propiedad intelectual de Joyson Safety Systems, (2) la aplicabilidad de los derechos de Joyson Safety Systems en los productos de otras compañías o (3) la aplicabilidad de los derechos de propiedad intelectual de un tercero en los derechos de propiedad y productos de Joyson Safety Systems.

Hable inmediatamente con la gerencia de la compañía sobre cualquier invento o PI que haya creado durante su contrato con Joyson Safety Systems.

Adquisición de información competitiva

La información sobre competidores es un recurso valioso en el competitivo mundo de negocios actual. Los empleados de Joyson Safety Systems y quienes trabajan en su nombre deben apegarse a los más altos estándares éticos cuando reúnen información empresarial.

Está prohibido compartir esta información con nuestros competidores y sus empleados. Jamás debemos cometer fraude, tergiversación o engaños para conseguir información. Ni usar tecnología invasiva para “espíar” a los demás. Además, debemos ser cuidadosos al aceptar información de terceros. Siempre debe conocer y confiar en sus fuentes de información, así como asegurarse de que la información que le proporcionan no esté protegida por acuerdos de confidencialidad, de no divulgación ni leyes de secretos comerciales.

Cuando Joyson Safety Systems contrata a un ex empleado de un competidor, reconocemos y respetamos su obligación de no divulgar la información confidencial de sus patrones anteriores.



Viva nuestros Principios Guías

- Obtenga información competitiva únicamente por medios legales y éticos, sin falsedad intencionada.
- Respete las obligaciones de los demás para mantener información competitiva de manera confidencial.

Cuidado con

- Conservar documentos y registros electrónicos de empleadores anteriores que puedan transgredir las leyes o contratos.
- El uso de la información confidencial de alguien más sin los permisos apropiados.
- El uso de las entrevistas de trabajo para reunir información confidencial sobre competidores u otros.
- Las sugerencias de terceros para productos nuevos, características de productos o servicios si no queda claro quién tuvo la idea original.

Creación y gestión de nuestros registros de negocios

La exactitud e integridad de nuestras declaraciones y registros de negocios son esenciales para tomar decisiones informadas y respaldar a inversionistas y reguladores, entre otros. Nuestros libros y registros deben reflejar con exactitud y precisión nuestras transacciones con los detalles suficientes según nuestras prácticas y políticas contables.

Algunos empleados tienen responsabilidades especiales en esta área pero todos contribuimos al proceso de registrar los resultados y mantener los archivos. Asegúrese de que la información que registramos sea exacta, precisa y oportuna y que se mantenga de una manera consistente con nuestros controles internos, de divulgación y obligaciones legales.



Viva nuestros Principios Guías

- Los registros empresariales deben reflejar con exactitud y veracidad los eventos y transacciones base. Los principios de transparencia y veracidad deben ser su guía.
- Escriba con cuidado en todas las formas de comunicación de negocios. Escriba como si algún día sus registros se pudieran volver públicos (incluso comunicaciones por correos electrónicos).



- Los registros que no sean entendibles, estén incompletos o con que puedan obstaculizar la verdadera naturaleza de la acción.
- Los fondos, los activos y las responsabilidades sin registrar ni revelar.
- La destrucción inadecuada de documentos (incluidos aquellos sujetos a litigio).



Al final de último trimestre a registrar, mi supervisor me pidió que registrara gastos extras, aunque todavía no haya recibido las facturas del proveedor y el trabajo no haya comenzado. Accedí a hacerlo porque estamos seguros de que el trabajo finalizará en el siguiente trimestre. Aún así no estoy seguro si hice lo correcto.

Por supuesto que no. Se deben registrar los gastos en el período que ocurrieron. El trabajo no inició y los gastos no ocurrieron para la fecha en que registró la transacción. Fue una tergiversación y, dependiendo de las circunstancias, equivaldría a fraude.

Retención de registros corporativos

Los documentos deben desecharse únicamente siguiendo las políticas de Joyson Safety Systems y jamás deben destruirse ni esconderse. Evite cubrir delitos o permitir que los demás lo hagan. Jamás destruya documentos en respuesta a una investigación o auditoría próxima.

Si tiene dudas o preguntas acerca de la retención o destrucción de registros corporativos, contacte al Departamento Legal.

Comunicación con el Público

Tenemos el compromiso de mantener comunicaciones públicas e internas honestas, profesionales y legales. Nos comunicamos con el público, los oficiales y los medios con exactitud.

Necesitamos una voz consistente cuando hacemos declaraciones y le proporcionamos información al público. Por esta razón, es importante que solo las personas autorizadas hablen en nombre de Joyson Safety Systems. Las comunicaciones con los medios, los inversionistas, los analistas de acciones y demás miembros de la comunidad financiera deberán referirse a la gerencia ejecutiva. Los empleados deben conseguir la autorización del Departamento Legal antes de divulgar información de negocios al público.

Cuidado con

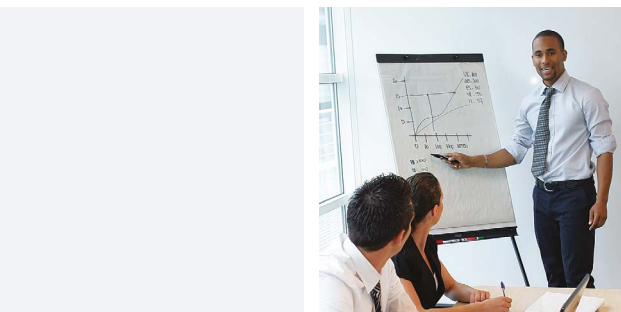
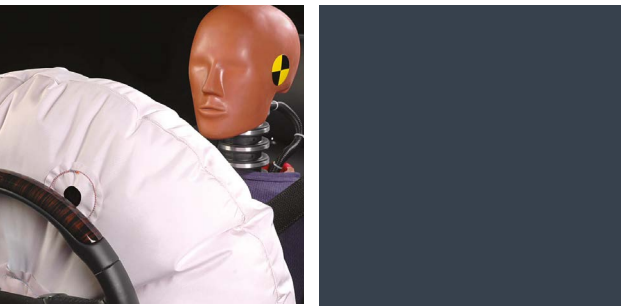
- Dar discursos, escribir artículos para diarios profesionales y otras comunicaciones públicas que puedan relacionarse a Joyson Safety Systems sin la autorización de la gerencia.
- La tentación de usar su título o afiliación fuera de su trabajo en Joyson Safety Systems sin clarificar que su uso es solo para su identificación.
- Las invitaciones para hablar de manera “extraoficial” con periodistas y analistas que le hagan preguntas sobre la información de Joyson Safety Systems, sus clientes o socios de negocios.

Uso de Redes sociales

Tenga cuidado con la comunicación por escrito que pueda publicarse en línea. Si participa en grupos de discusión en línea, salas de chat, boletines, blogs, redes sociales u otros medios de comunicación electrónica, incluso bajo un alias, jamás dé la impresión de que está hablando en nombre de Joyson Safety Systems.

Si cree que se publicó una declaración falsa sobre nuestra empresa, no comparta ni publique información confidencial, aun si lo que intenta es esclarecer la situación. Su publicación podría malinterpretarse, iniciar rumores falsos, ser inexacta o errónea. En lugar de eso, contacte al Departamento Legal.

Siguiendo la Letra y el Espíritu de la Ley



Antimonopolio y competencia justa

Creemos en la competencia libre y abierta por lo que jamás nos involucramos en prácticas inadecuadas que podrían limitarla. Nunca deseamos conseguir ventajas competitivas mediante prácticas de negocios ilegales y no éticas.

Las leyes antimonopolio son complejas y los requisitos para seguirlas pueden variar dependiendo de las circunstancias pero, en general, las siguientes actividades son “focos rojos” y deben evitarse y reportarse al Departamento Legal:

- *Compartir la información confidencial de nuestra empresa con un competidor.*
- *Compartir la información confidencial de nuestros socios de negocios y otras terceras partes con sus competidores.*
- *Intentar conseguir información privada de nuestros competidores a través de nuevos empleados o candidatos a empleo.*



Viva nuestros Principios Guías

- No participe en acuerdos con competidores o terceros para realizar conductas anticompetitivas, como establecer precios y dividir clientes, proveedores y mercados.
- No converse con nuestros competidores sobre información competitiva confidencial. Cuidado

**Cuidado
con**

- La confabulación, es decir, cuando las compañías se comunican en secreto y acuerdan la manera en que competirán, hacen acuerdos e intercambios de información de precios, términos, salarios y asignación de mercados.
- Las licitaciones fraudulentas, es decir, cuando los competidores o proveedores de servicios manipulan las licitaciones para limitar la competencia justa. Algunos ejemplos son: comparar ofertas, acordar a abstenerse a hacer un oferta o presentar algunas que no sean competitivas.

- La vinculación de productos, es decir, cuando una compañía líder en el mercado obliga a sus clientes para que adquieran productos o servicios que no desean ni necesitan.
- Los precios abusivos, es decir, cuando una empresa con poder en el mercado vende un servicio a bajo costo para eliminar o dañar a un competidor, para después recuperar las pérdidas incrementando los precios sin tener una competencia directa.

¿Y si...? En un taller de OEM, conversando con un ex compañero de trabajo que ahora trabaja con un competidor, él mencionó que su prioridad es conseguir un negocio con OEM-X. Me preguntó si Joyson Safety Systems tiene planeado hacer una oferta agresiva en la siguiente RFQ (siglas en inglés de solicitud de precio) para OEM-X. ¿Qué debería hacer?

No comente sobre los planes de Joyson Safety Systems. Dígale claramente que no desea recibir información confidencial sobre la estrategia comercial del competidor y notifique el incidente de manera inmediata a la Oficina de Cumplimiento.

¿Y si...? Recibí una llamada de un competidor que desea discutir los incrementos recientes en el costo del material. Se queja de que OEM-X se rehúsa a aceptar incrementos en el precio, a pesar de que los costos están subiendo de manera significativa y afectan los márgenes de ganancia. Sugiere que adoptemos una posición conjunta en las negociaciones con OEM-X para asegurarnos de que el costo del material recaiga en el cliente. ¿Qué debería hacer?

Debería establecer claramente que no desea discutir sobre los incrementos en el costo del material y su relación con los clientes ni de ningún otro aspecto relacionado a los términos y precios. Termine la llamada y notifique el incidente de manera inmediata a la Oficina de Cumplimiento.

¿Y si...? Recibí información confidencial sobre los precios de uno de nuestros competidores. ¿Qué debería hacer?

Debería contactar a la Oficina de Cumplimiento a la brevedad y antes de que se realice cualquier acción. Es importante que demos respeto a las leyes antimonopolio desde que recibimos esa clase de información y asegurarnos de que esperamos que los demás hagan lo mismo. Esto requiere de una acción apropiada que solo puede tomarse según el caso y que podría requerir enviar una carta al competidor.

APRENDE MÁS

- Política de Competencia Justa

Cooperación con auditores

Se espera que todos los empleados cooperen totalmente en las auditorías externas e internas de nuestra compañía. Además, podrían realizarse solicitudes e investigaciones de oficiales del gobierno durante su labor.

Esperamos su cooperación completa y que se asegure de que toda la información que proporcione sea completa, exacta y verdadera. Si sabe que habrá una posible investigación del gobierno, notifique de manera inmediata a su supervisor y al Departamento Legal antes de realizar cualquier acción promisorias.

Cuidado con

- La información falsificada. No destruya, altere ni esconda documentos debido a la sospecha o acción de su solicitud.
- La influencia ilegal. No participe ni inflencie a los demás para que hagan declaraciones incompletas, falsas o engañosas a investigadores ni compañías del gobierno.

Protección de datos

Respetamos la información personal de los demás. Siga nuestras políticas y todas las leyes aplicables a la recolección, procesamiento, acceso, uso, almacenamiento, divulgación y disposición de información confidencial. Solo utilícela y compártala por motivos empresariales legítimos con personas ajenas a Joyson Safety Systems. Se debe consultar al Departamento Legal sobre cualquier duda en relación a los problemas de protección de datos.

Asegúrese de conocer cuál es la clase de información que podría considerarse personal. Por ejemplo, cualquier información que se utilice para identificar a alguien directa o indirectamente, como su nombre, correo electrónico, teléfono o tarjeta de crédito.

Cuidado con

- El envío de información confidencial a máquinas de fax e impresoras sin supervisión.
- La disposición o trituración de manera insegura de documentos que contengan información confidencial.
- El uso de servicios de almacenamiento en Internet, en la nube o colaboraciones que haya adquirido para uso individual y de manera gratuita.

APRENDE MÁS

- Política de Privacidad y Protección de Datos

Actividad política

Tiene el derecho de participar de manera voluntaria en el proceso político e incluso hacer contribuciones políticas personales. Sin embargo, siempre debe establecer claramente que sus puntos de vista y acciones no son las de Joyson Safety Systems y nunca utilice los fondos de la compañía sin autorización para fines políticos.



Viva nuestros Principios Guías

- Asegúrese de que las personas no piensen que sus opiniones y actividades políticas son las de la empresa.
- No utilice los recursos ni las instalaciones de la compañía para sus actividades políticas personales.

Cuidado con

- El cabildeo. Evite las interacciones con oficiales y reguladores del gobierno que pudiesen parecer de cabildeo o discútalas previamente y coordínelas con el Oficial de Cumplimiento.
- La presión. Jamás presione directa ni indirectamente a otros empleados para que contribuyan, apoyen o se opongan a algún candidato o partido político.
- La influencia inapropiada. Evite hasta las insinuaciones de hacer contribuciones políticas y de caridad para obtener un favor o establecer una influencia inapropiada.
- Los conflictos de intereses. Respaldar o hacer una campaña política no debería crear ni aparentar un conflicto entre sus intereses ni sus obligaciones para Joyson Safety Systems.

¿Y si...?

Asistiré a una reunión de fondos para un candidato local. ¿Puedo mencionar mi puesto en Joyson Safety Systems mientras no utilice los recursos ni los fondos de la empresa?

No. No sería apropiado que asociara nuestro nombre en ninguna de sus actividades políticas personales.

¿Y si...?

Me gustaría invitar a un oficial electo para que dé un discurso en un evento de la compañía próximo. ¿Sería un problema?

Debe conseguir la aprobación de la Oficina de Cumplimiento antes de invitar a un oficial electo o gubernamental a un evento de la compañía. Si el invitado está haciendo campaña para reelegirse, podría parecer que es para apoyar su propósito. Según la ley local, la comida, bebida o transporte que proporcione el invitado podría considerarse un regalo. En la mayoría de los casos, habría límites y obligaciones que reportar.

Tráfico de información privilegiada

Durante sus labores con Joyson Safety Systems, podría enterarse de información confidencial de esta y otras compañías que no está disponible al público. Diversas leyes prohíben la divulgación de esa información a sabiendas de su privacidad a personas que la utilizarán para traficarla.

Información material

La información material es aquella que cualquier inversionista razonable pudiese tomar en cuenta en su decisión para comprar o vender valores. Algunos ejemplos de la información material de una empresa son:

- La propuesta de adquisición o venta de un negocio.
- Las expansiones o recortes significativos en las operaciones.
- El desarrollo significativo de un producto y su información relevante.
- La gestión extraordinaria y el desarrollo del negocio.
- Cambios de dirección estratégicos, como ingresar a nuevos mercados.

APRENDE MÁS

- Política de Tráfico de Información



Viva nuestros Principios Guías

- No compre ni venda valores de un compañía si tiene información privada sobre ella.
- Proteja la información material privada del público general, tanto en forma física como electrónica.
- Discuta cualquier pregunta o inquietud sobre el tráfico de información con el Departamento Legal.

**Cuidado
con**

- Las solicitudes de amigos y familiares sobre la información de las empresas con las que hacemos negocios y su información confidencial. Hasta las conversaciones casuales podrían parecer un tráfico ilegal de información confidencial.
- Compartir información material privada con alguien, por accidente o a propósito, a menos que sea indispensable para los negocios de Joyson Safety Systems. Dar este tipo de información a una persona que podría invertir con base en la información confidencial que le brindó, se consideraría tráfico de información y es ilegal sin importar si se benefició del resultado.

Antisoborno y Anticorrupción

Creemos que todas las prácticas relacionadas a la corrupción y el soborno son una manera de hacer negocios inapropiados, sin importar las costumbres locales. Joyson Safety Systems se compromete a seguir todas las leyes anti corrupción aplicables.

No hacemos ni aceptamos sobornos, favores ni gratificaciones por ningún motivo ni ocasión. Lo que aplica a cualquier persona y despacho que represente a Joyson Safety Systems. La única excepción posible es si tal clase de pago es necesaria para proteger la salud y seguridad de una persona. En ese caso, debería informar la situación de manera inmediata del Ofi de Cumplimiento.

Palabras clave: soborno, corrupción y gratificaciones

Soborno significa aceptar o recibir cualquier objeto de valor, incluso la oferta de hacerlo, para obtener y mantener una ventaja comercial, financiera o de negocios.

Corrupción significa abusar de su poder para obtener una ganancia.

Gratificaciones, en algunos países es común que las empresas paguen a empleados gubernamentales de bajo nivel para que expidan o faciliten el desarrollo de procesos de rutina e ilimitados, como obtener una licencia o permiso y procesar papelería para el gobierno, una visa por ejemplo. A este tipo de pagos se les conoce como “gratificaciones” y, a pesar de ser costumbre en algunos países, violan las leyes de EE. UU. y los prohibimos estrictamente; a excepción de cuando sean necesarios para resguardar la salud y seguridad de nuestros empleados.

Es especialmente importante que seamos diligentes y cuidemos cómo actúan las personas externas en nuestro nombre. Evaluamos minuciosamente a todas las personas externas como proveedores, consultores y comerciantes que trabajan en nombre de nuestra compañía; en especial cuando se encuentran en países con altas tasas de corrupción y cualquier situación que “encienda focos rojos” sería una indicación para hacer una valoración mayor antes de seguir tratando con ellos. Todas las terceras partes deben comprender que están obligados a operar estrictamente según nuestros estándares y mantener un registro de transacciones exacto.



Viva nuestros Principios Guías

- Jamás proporcione a ningún oficial del gobierno bienes inconsistentes a las leyes y normas locales. Si desconoce las leyes locales, lo mejor sería evitar entregar cualquier objeto de valor.
- Comprenda que los estándares establecidos bajo las leyes antisoborno recaen en su labor para Joyson Safety Systems.
- Registre todos los pagos a terceros de una manera exacta y precisa.

**Cuidado
con**

- Las posibles transgresiones de nuestros socios de negocios a las leyes anticorrupción.
- Los agentes que prefieran evitar tener todos los términos de su relación con Joyson Safety Systems deben estar documentados debidamente por escrito.

APRENDE MÁS

- Política Anticorrupción
- Política de Regalos y Entretenimiento



Trabajo con un agente extranjero en lo que respecta a nuestras operaciones en otro país. Tengo la sospecha que parte del dinero que le pagamos se utiliza para hacer gratificaciones y sobornos a oficiales del gobierno. ¿Qué debería hacer?

Debe reportar este asunto a la Ofi de Cumplimiento para su investi Tanto usted como la compañía podrían ser responsables si está ocurriendo un acto de corrupción y no actuamos para detenerlo. La cultura de algunos países puede difi ar la investi de este ti de actos y todos los agentes que hagan negocios con nosotros deberían comprender la necesidad de estas medidas. Es importante y apropiado recordarle nuestras políti as a nuestros agentes.

Anti lavado de dinero

El lavado de dinero es un problema global con consecuencias graves y de largo alcance. Se define como el proceso para hacer que fondos obtenidos ilegalmente aparezcan como el resultado de actividades legítimas y no solo se limita a transacciones en efectivo. Involucrarse en ese tipo de actividades afecta nuestra integridad, daña nuestra reputación y expone a nuestra compañía y a los individuos involucrados a sanciones severas. Reporte a la Oficina de Cumplimiento y, de ser adecuado, a las agencias gubernamentales pertinentes cualquier sospecha respecto a transacciones financieras.

Importación, exportación y comercio global

Joyson Safety Systems tiene operaciones globales que apoyan el crecimiento de nuestra base de clientes en el mundo. Para mantener y hacer crecer nuestro prestigio global, todos los empleados, oficiales y directores deben seguir estrictamente las leyes de Estados Unidos que rigen nuestras importaciones, exportaciones y re-exportaciones de nuestros productos, además de las leyes de los países donde manufacturan, reparan y utilizan nuestros productos. Cualquier violación a estas leyes, aun por ignorancia, pueden dañar por mucho tiempo a nuestro negocio.

Si es responsable de exportar o importar productos, debe evaluar a los clientes, a los proveedores y a las transacciones para asegurarse de que cumplamos con todas las leyes aplicables.

Normas antiboicot

Seguimos todas las leyes mercantiles de todos los países en los que tenemos relaciones de negocios, incluyendo las leyes relacionadas a la participación en boicots internacionales y las que prohíben transacciones con personas, entidades y países específicos.



Viva nuestros Principios Guías

- Consiga todas las licencias necesarias antes de exportar o re-exportar productos, servicios o tecnología.
- Reporte información completa, exacta y detallada sobre cada producto importado, como el(los) lugar(es) de manufactura y su
- costo total.
- Dirija cualquier pregunta que tenga sobre los productos, partes y tecnología importados o exportados al Departamento Legal.

Cuidado con

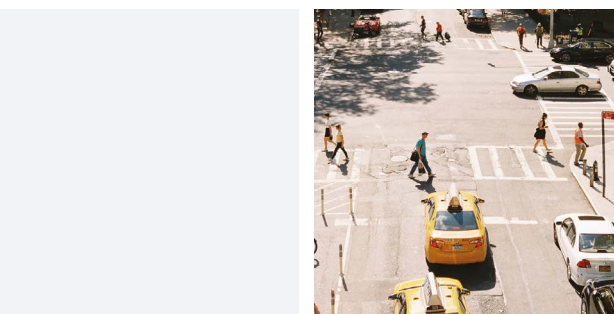
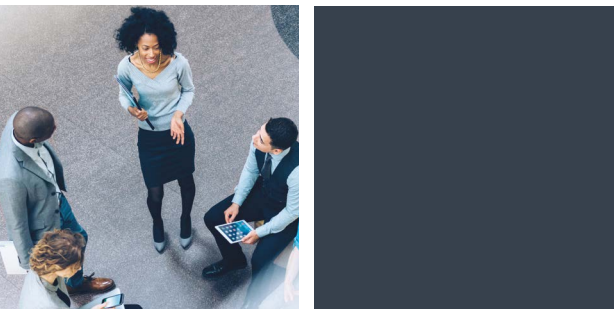
- La transferencia de información técnica y tecnología a una persona en otro país, mediante correos electrónicos, conversaciones, reuniones y acceso a bases de datos. Esta personas ajenas.
- El transporte de recursos de la compañía que contengan ciertas tecnologías (como llevar su computadora del trabajo a un viaje de negocios) a otro país.

¿Y si...?

Mi trabajo requiere de la interacción regular con oficiales de aduanas. Como parte de mi labor, se me pide de manera rutinaria proporcionarle información de importaciones y exportaciones a los servicios de aduanas. ¿De verdad tengo que contactar al Departamento Legal antes de cada solicitud de información del gobierno?

El enfoque apropiado sería discutir con el Departamento Legal los tipos de solicitudes que su departamento recibe rutinariamente de Aduanas. Estas solicitudes de rutina, una vez que se comprendan, podrían llevarse a cabo sin revisión del Departamento Legal para garantizar que se respondan de manera exacta, correcta y legal.

En servicio del Bien Mayor



Respeto a los derechos humanos

Llevamos a cabo nuestros negocios respetando la dignidad y los derechos de todas las personas y apoyamos todos los esfuerzos internacionales para fomentar y proteger los derechos humanos, por lo que nos oponemos absolutamente a la esclavitud y la trata de personas.

Cada uno de nosotros puede ayudar para eliminar los abusos de trata de personas.



Viva nuestros Principios Guías

- Reporte cualquier sospecha o evidencia de abusos a los derechos humanos en nuestras operaciones o las operaciones de nuestros proveedores.
- Recuerde que el respeto a la dignidad humana comienza con nuestros proveedores y clientes. Hacemos lo que podemos para proteger los derechos y la dignidad de todos con quienes hacemos negocios, fomentando la diversidad y preparando las instalaciones para personas con discapacidad.

Fuentes responsables y minerales de conflicto

Obtener beneficio de minerales de conflicto está relacionado al financiamiento de grupos involucrados en acciones de violencia extrema y atrocidades en los derechos humanos; por lo tanto, cadena de suministro para conseguir materias de manera responsable y supervisamos el desempeño de nuestros proveedores y en el caso de que se requiera solicitar una acción

Trabajamos en conjunto con los proveedores de materias primas, partes y componentes; les comunicamos nuestras leyes aplicables, como las que sirven para proporcionar

Protección del medio ambiente

Reconocemos nuestras responsabilidades ambientales y sociales. Nos comprometemos a la sustentabilidad y a minimizar el daño al ambiente y a cualquier daño potencial a la salud y seguridad de los empleados, clientes y público.



Viva nuestros Principios Guías

- Es prioritario que participe en la protección de la seguridad de los empleados y del medio ambiente. Cese sus labores y reporte cualquier situación que pueda resultar en condiciones de trabajo inseguras o daños al medio ambiente.
- Lea y comprenda toda la información que le proporciona nuestra compañía que sea relevante a su trabajo y a la salud, seguridad y efectos ambientales de nuestras operaciones.
- Coopere completamente en las capacitaciones de salud, seguridad y medio ambiente y las revisiones periódicas de los productos y operaciones de nuestra compañía.
- Sea proactivo y busque las maneras en que podemos minimizar los desechos, la energía y el uso de recursos naturales.
- Contacte a la Oficina de Cumplimiento si tiene alguna pregunta sobre el seguimiento de las políticas y leyes ambientales, de salud y seguridad.

Conclusión de nuestro Oficial de cumplimiento

Como empleado, usted es nuestro recurso mas valioso.

Usted es Joyson Safety Systems. Es la fuerza “impulsora” detrás de los productos que fabricamos y los clientes a los que servimos. Es parte del equipo que mantiene el espíritu empresarial y produce la tecnología innovadora al mercado. Usted está en la primera línea a diario, asegurándose de que mantengamos nuestro compromiso inquebrantable de salvar vidas.

Lo insto a leer nuestro Código y revisarlo con frecuencia. No es un libro de reglas, es una guía para hacer las cosas correctamente y preservar la reputación que tenemos como compañía que hace la diferencia y lo hace con integridad.

Vea mi oficina como un recurso y un aliado para llevar a cabo nuestros negocios con honestidad, ética y legalmente. No se quede callado si observa una conducta que pueda poner nuestra reputación en riesgo y en cada decisión pregúntese si está siguiendo nuestros Principios Guías

Cuando lo haga, honrará el legado de los empleados anteriores a usted y preparará el camino para los que vendrán. También ayudará a garantizar la seguridad de los clientes de Joyson Safety Systems en todo el mundo.

