

Code d'éthique et de conduite professionnelle



TABLE DES MATIÈRES

Notre mission et notre philosophie 2

Nos principes directeurs 3

Message de la direction exécutive 4

Notre code 5

Objet et vue d'ensemble 5

Personnes concernées par ce code 5

Respecter les lois et réglementations 6

Le service conformité – votre ressource 6

Responsabilités des employés 6

Responsabilités complémentaires des responsables 7

Faire le bon choix – Nos directives pour une prise de décision éthique 8

Poser des questions et signaler des problèmes 8

Notre politique en matière de représailles 10

Responsabilité et discipline 10

Dérogations et modifications du code 10

Promouvoir un lieu de travail sûr et respectueux 11

Diversité, égalité des chances et non-discrimination 11

Un lieu de travail sans harcèlement 12

Un environnement de travail sûr et sain 14

Alcool et drogues 15

Violence sur le lieu de travail 15

Travailler avec nos clients et nos partenaires commerciaux 16

Commerce honnête et équitable 16

Relations avec les fournisseurs 17

Protéger les informations confidentielles de tiers 17

Préserver l'intégrité de nos données 17

Conflits d'intérêts 19

Cadeaux et divertissements 20

Protéger les informations et les actifs 22

Protéger nos actifs d'entreprise 22

Informations confidentielles et propriété intellectuelle 23

Réaliser de la veille concurrentielle 24

Créer et gérer nos documents professionnels 25

Communiquer avec le public 26

Utiliser les réseaux sociaux 26

Respecter la lettre et l'esprit de la loi 27

Antitrust et concurrence équitable 27

Collaboration avec les audits 29

Confidentialité des données 29

Activités politiques 30

Délit d'initié 31

Anticorruption et corruption 31

Lutte contre le blanchiment d'argent 33

Imports, exports et commerce mondial 33

Agir dans l'intérêt du bien commun 35

Respecter les droits de l'Homme 35

Approvisionnement responsable et minéraux de conflit 35

Protéger l'environnement 36

Conclusion de notre responsable de la conformité 37

Notre mission et notre philosophie

Notre philosophie consiste à être un leader mondial en matière de sécurité pour la mobilité. Nous nous efforçons de fournir des solutions de systèmes de sécurité de grande qualité et extrêmement fiables qui offrent à nos clients la liberté de conception et la confiance nécessaires pour donner naissance à la nouvelle génération en matière de mobilité. Nous réalisons cela en construisant :

Une équipe pour créer une culture qui inspire nos employés

Un partenariat solide et stable pour nos clients dans le monde entier

Une excellence produit à travers des innovations en matière de sécurité intégrée

Un engagement pour la qualité et la conformité de nos produits

Une structure de coûts efficace et compétitive



Nos principes directeurs

Nos principes directeurs sont notre feuille de route. Ils décrivent comment nous respectons notre philosophie et nous renforçons notre engagement pour exercer notre activité avec intégrité.

Un engagement pour l'éthique et l'intégrité dans toutes nos actions

Agir avec éthique et intégrité est essentiel dans notre façon d'exercer notre activité. Nous établissons des normes élevées pour le comportement éthique et nous attendons de nos employés qu'ils respectent nos normes et vivent selon nos principes directeurs, même dans des circonstances difficiles. Nous attendons de tous nos employés qu'ils soient honnêtes et transparents dans le cadre de notre activité et qu'ils aient le courage de faire ce qui est juste.

Un engagement pour la qualité

Nous sommes fiers de fournir des produits de sécurité et des services de grande qualité à nos clients. Nous nous engageons pour respecter les normes de qualité définies par nos clients, les groupes industriels et les agences gouvernementales. Au quotidien, nous nous efforçons d'améliorer nos performances en matière de qualité et de pérenniser la dynamique d'amélioration continue dans tout ce que nous faisons.

Responsabilité

Nous croyons en la responsabilité. Être responsable signifie que nous assumons la responsabilité de nos actes et des actes de nos équipes. Si nous n'agissons pas conformément à nos normes et à nos valeurs, nous prenons des mesures pour corriger les erreurs ou les situations inappropriées dans les meilleurs délais. La responsabilité n'est pas une question d'accusation ou de faute ; cela implique de respecter nos valeurs, notre code d'éthique et de conduite professionnelle et nos politiques.

S'exprimer

Nous valorisons les environnements favorisant l'expression. « S'exprimer » signifie poser des questions afin de nous assurer que nous respectons les normes élevées que nous nous imposons à nous-mêmes et à nos partenaires commerciaux. Nous encourageons nos employés à « s'exprimer » lorsqu'ils pensent que la loi, le code d'éthique et de conduite professionnelle ou les politiques d'entreprise sont d'être. En vous exprimant, vous nous aidez à protéger notre marque et notre réputation. Nous promovons une culture permettant à nos employés de ne pas hésiter à aborder les problèmes ou à poser des questions sans avoir peur de représailles.

Sécurité des produits

La sécurité de nos produits est notre principal objectif. Les produits que nous concevons sauvent des vies. Chacun d'entre nous doit s'efforcer individuellement et en tant qu'équipe de travailler sans relâche pour minimiser les risques de blessures et de décès liés aux accidents de la route. La sécurité des conducteurs et des passagers nous guide dans toutes nos actions.

Sécurité sur le lieu de travail

Nous nous efforçons de fournir un environnement de travail sûr et sain pour nos employés, sous-traitants, fournisseurs et clients. Nous nous engageons à réaliser notre activité conformément à toutes les lois et réglementations applicables en matière de santé et de sécurité. Chacun d'entre nous est responsable et doit agir de façon à nous protéger nous-mêmes ainsi que les autres.

Message de la direction exécutive

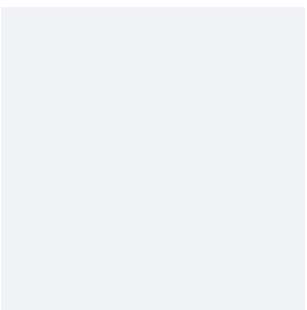
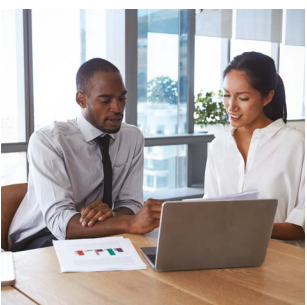
Notre succès en tant que leader mondial du secteur des systèmes de sécurité automobiles est le résultat de technologies innovantes, des contributions d'une équipe passionnée et d'un engagement indéfectible envers l'honnêteté et l'intégrité dans tout ce que nous faisons. En tant qu'employé, vous contribuez à jouer un rôle critique pour notre identité d'entreprise aujourd'hui et pour notre identité de demain.

Notre *Code d'éthique et de conduite professionnelle* (« Code ») est une ressource importante dans ce contexte. Dans le cadre de notre développement et au fil de l'évolution du paysage commercial, notre code nous aide à continuer à assumer nos responsabilités quotidiennes en matière d'éthique et de conformité et à respecter les promesses faites les uns aux autres, à nos clients, à nos partenaires commerciaux et aux communautés dans lesquelles nous vivons et nous travaillons.

Bien sûr, notre code ne peut pas répondre à toutes les questions ou aborder toutes les situations pouvant se présenter dans le cadre de votre travail. C'est pourquoi nous avons des ressources disponibles pour vous aider lorsque des questions difficiles se présentent. Si, à tout moment, vous ne savez pas comment agir ou si vous avez des doutes concernant des violations potentielles de la loi, de notre code, de nos politiques ou des procédures, vous avez la responsabilité de vous exprimer.

Merci pour votre soutien et votre engagement pour exercer votre activité de la bonne manière. En travaillant ensemble, avec un engagement commun envers le respect de nos principes directeurs, nous préserverons la réputation acquise en tant qu'entreprise qui propose des idées et des technologies pour sauver des vies, dans le monde entier.

Notre code



Objet et vue d'ensemble

L'intégrité compte.

Lorsque vous adoptez un comportement éthique, vous montrez aux autres qu'ils peuvent nous faire confiance à nous et à nos produits. En faisant ce qui est juste, vous protégez non seulement notre réputation, mais vous aidez aussi notre entreprise à prospérer dans l'environnement professionnel complexe et compétitif actuel.

Pour remplir nos engagements, nous avons créé ce code. Il est organisé en six sections et définit des normes pour :

- Assurer le respect des lois applicables, réglementations et politiques de Joyson Safety Systems.
- Promouvoir l'intégrité et une conduite éthique irréprochable.
- Nous aider à éviter les comportements inappropriés et même leur apparence en lien avec les activités professionnelles de notre entreprise.

Personnes concernées par ce code

Tous les employés, y compris les employés contractuels et temporaires, les mandataires sociaux et les membres du Conseil d'Administration de Joyson Auto Holdings SA ainsi que ses filiales directes et indirectes et ses sociétés affiliées (« Joyson Safety Systems ») doivent lire, comprendre et respecter les normes et obligations spécifiées dans ce code. Certains partenaires commerciaux, comme les fournisseurs et les consultants, font office d'extension de Joyson Safety Systems. Ils doivent donc respecter l'esprit de notre code, ainsi que toute disposition contractuelle applicable lorsqu'ils travaillent pour le compte de Joyson Safety Systems.

Si vous travaillez avec nos partenaires commerciaux ou des employés temporaires, vous devez leur communiquer nos normes et veiller à ce qu'elles soient comprises. Si un partenaire commercial externe ne respecte pas nos critères éthiques et de conformité ou les obligations contractuelles associées, cela peut entraîner la résiliation de leur contrat.

Respecter les lois et réglementations

Joyson Safety Systems s'engage pour le respect de toutes les lois, règles et réglementations applicables à notre activité dans tous les sites sur lesquels nous exerçons. Il est impossible d'anticiper toutes les questions pouvant se présenter ou toutes les situations auxquelles vous pouvez être confronté, donc en plus du code, Joyson Safety Systems dispose également d'autres ressources pouvant être utiles. Ces ressources complémentaires sont spécifiées tout au long du code. Comme toujours, nous comptons sur vous pour faire preuve de bon sens et demander de l'aide lorsque c'est nécessaire.

Nous sommes actifs dans de nombreux pays, il est donc important de connaître les différentes lois et pratiques applicables. Tout en respectant les normes de nos clients, partenaires commerciaux et collaborateurs dans le monde entier, tous les employés doivent respecter au minimum les normes et principes de ce code. Si l'une des dispositions de notre code est en conflit avec une loi ou une exigence locale, contactez le responsable de la conformité pour obtenir des conseils.

Le service de conformité – votre ressource

Le service de conformité de Joyson Safety Systems supervise notre code ainsi que notre programme d'éthique et de conformité. Cette équipe permet de veiller à ce que notre entreprise remplisse ses obligations légales et réglementaires et à ce que chacun de nous respecte les politiques et procédures applicables à l'échelle de l'entreprise.

Les formations au respect de notre code et les attestations annuelles sont gérées par le service de conformité et permettent de s'assurer que chacun, sur tous les sites, a bien lu, compris et respecte notre code.

Le service de conformité est également votre ressource pour obtenir de l'aide en cas de questions ou de doutes concernant le code. Nous pensons que notre manière d'exercer notre activité est aussi importante que notre activité elle-même. Le service de conformité prend des mesures pour promouvoir l'activité éthique de Joyson Safety Systems et pour préserver et protéger nos principes directeurs.

Responsabilités des employés

Chacun d'entre nous doit prendre ses responsabilités et agir avec intégrité, même si cela implique de faire des choix difficiles. Assumer nos responsabilités nous permet de réussir et de nous développer.

- Adoptez constamment un comportement professionnel, honnête et éthique lorsque vous agissez au nom de l'entreprise.
- Maîtrisez les informations du code et les politiques écrites de l'entreprise et accordez une attention toute particulière aux questions liés à vos responsabilités spécifiques.
- Suivez toutes les formations requises pour les employés dans les délais appropriés et tenez vous informé des normes et exigences applicables.
- Signalez vos doutes concernant des violations potentielles de la loi, de notre code ou des politiques applicables à votre supérieur, à un cadre ou à l'une des ressources spécifiées dans ce code.
- Collaborez et dites la vérité lorsque vous témoignez dans le cadre d'une enquête ou d'un audit et n'altérez ou ne supprimez jamais des informations pour répondre à une enquête ou lorsqu'une enquête est prévue.

Rappel : aucune raison, y compris la volonté de remplir des objectifs professionnels, ne doit servir d'excuse pour violer la loi, notre code ou nos politiques.

Et si? Je suis responsable et je ne suis pas sûr de connaître mes obligations si quelqu'un me fait part d'une accusation, et que faire si celle-ci implique un haut dirigeant ?

Peu importe les allégations, vous devez les signaler. Joyson Safety Systems fournit différents moyens pour signaler les problèmes. Si, pour une raison quelconque, vous n'êtes pas à l'aise avec le fait de signaler un problème à une personne en particulier, vous pouvez vous adresser à l'une des autres ressources spécifiées dans le code ou à un autre membre de la direction.

Responsabilités complémentaires des dirigeants

Les dirigeants de Joyson Safety Systems doivent assumer les responsabilités complémentaires suivantes :

- Donnez l'exemple. En tant que dirigeant, vous devez incarner des standards élevés en matière de comportement professionnel éthique.
- Aidez à créer un environnement de travail qui valorise le respect mutuel et une communication ouverte.
- Soyez une ressource pour les autres. Soyez disponible pour communiquer avec les employés, les sous-traitants, les fournisseurs et autres partenaires commerciaux concernant le code et les autres politiques applicables à leur travail quotidien.
- Soyez proactif. Recherchez des opportunités pour aborder des questions éthiques et des situations complexes avec les autres.
- Répondez rapidement et de façon efficace. Si un problème vous est signalé, veillez à ce qu'il soit traité sérieusement et avec respect envers toutes les personnes concernées.
- Soyez conscient des limites de votre autorité. Ne prenez pas de mesures dépassant le cadre de votre autorité. Si vous avez des doutes concernant ce qui est approprié (et ce qui ne l'est pas), abordez la question avec votre supérieur ou le responsable de la conformité.
- Déléguez de manière responsable. Ne déléguez jamais l'autorité à un individu que vous pensez être susceptible d'adopter un comportement illégal ou d'exercer des activités contraires à l'éthique.

Et si? J'ai constaté un comportement inapproprié dans un service n'étant pas sous ma responsabilité. Dois-je tout de même signaler le problème ?

Vous êtes principalement responsable de tous les employés sous-traitants et autres tiers sous votre supervision, mais tous les employés de Joyson Safety Systems doivent signaler les comportements inappropriés. En tant que dirigeant, vous devez tout particulièrement être proactif. La meilleure approche consiste à vous entretenir d'abord avec le supérieur responsable du service dans lequel le problème survient, mais si cela n'est pas possible ou efficace, vous devez alors recourir aux autres ressources décrites dans notre code.

Faire le bon choix – Nos directives pour une prise de décision éthique

Prendre la bonne décision n'est pas toujours facile. Vous pouvez parfois être sous pression ou avoir des doutes sur la bonne attitude à adopter. Lorsque vous devez prendre une décision difficile, n'oubliez jamais que vous n'êtes pas seul. Des ressources sont disponibles pour vous aider.

Vous êtes confronté à une décision difficile ?

Demandez-vous si vous voulez que les actions constatées apparaissent le lendemain à une des journaux et soient lues par votre famille, vos amis et vos collègues.

Encore une chose ...

Vos commentaires sont précieux. Si vous avez des suggestions d'amélioration de notre code, de nos politiques ou de nos ressources pour mieux gérer un problème en particulier auquel vous avez été confronté, n'hésitez pas à les communiquer. La promotion de comportements éthiques au sein de Joyson Safety Systems est notre responsabilité commune à tous.

Poser des questions et signaler des problèmes

Si vous constatez ou suspectez une violation de la loi, de notre code ou de nos politiques, ou si vous avez des questions sur la méthode à adopter, adressez-vous à votre supérieur.

Si vous n'êtes pas à l'aise à l'idée de parler à votre supérieur, d'autres ressources sont disponibles pour vous aider :

- Contactez un autre membre de la direction.
- Contactez le responsable de la conformité ou les ressources humaines.
- Contactez le service d'assistance conformité de Joyson Safety Systems gratuitement ou en ligne.

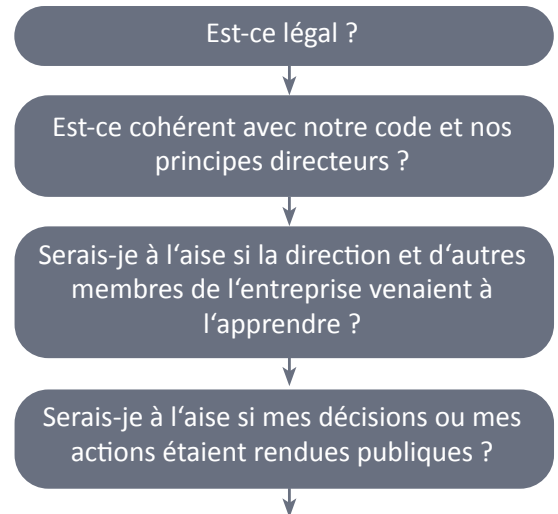
Joyson Safety Systems prendra toutes les mesures raisonnables envisageables pour veiller à ce que vos questions soient traitées de façon appropriée.

POUR APPRENDRE DAVANTAGE

- signalement d'atteinte à la conformité
- pas de représailles
- les canaux de signalement



Avant d'agir, posez-vous les questions suivantes :



Si la réponse à toutes ces questions est « oui », la décision de poursuivre dans cette voie est probablement appropriée, mais si la réponse à l'une de ces questions est « non » ou « je ne suis pas sûr », arrêtez-vous et demandez des conseils.

N'oubliez pas, dans toutes les situations, dans toutes les circonstances, il est toujours judicieux d'opter pour la prudence et de demander de l'aide.

À quoi vous attendre lorsque vous contactez le service d'assistance conformité de Joyson Safety Systems

Le service d'assistance conformité et le portail web sont disponibles 24h/24j/7. Des spécialistes formés d'une société indépendante des services de conformité d'entreprise répondront à votre appel, documenteront vos préoccupations et transmettront un rapport écrit à Joyson Safety Systems pour approfondir l'enquête.

Lorsque vous contactez le service d'assistance conformité, vous pouvez choisir de rester anonyme si la loi locale l'autorise. Tous les rapports seront traités de façon équitable qu'ils soient soumis de façon anonyme ou non.

Après avoir effectué un signalement, vous recevrez un numéro d'identification afin de pouvoir suivre le traitement de votre rapport. Le suivi est particulièrement important si vous avez soumis un rapport de façon anonyme, car nous aurons peut-être besoin d'informations complémentaires pour que l'enquête soit efficace. Ce numéro d'identification vous permettra également de suivre la résolution du dossier ; cependant, veuillez noter que par respect pour la vie privée, Joyson Safety Systems ne pourra pas vous communiquer les sanctions disciplinaires individuelles appliquées le cas échéant.

Tout rapport transmis sera traité de façon confidentielle par tous les individus impliqués dans son examen et, si nécessaire, dans l'enquête.

N'oubliez pas qu'un problème ne peut pas être traité s'il n'est pas signalé.

Et si? Notre responsable ne fait généralement rien lorsque des comportements potentiellement inappropriés lui sont signalés et je pense qu'elle a rendu les choses difficiles pour les collaborateurs qui ont signalé des problèmes. J'ai un problème, un collègue a un comportement que je considère contraire à l'éthique. Que dois-je faire ?

Agir et parler. Vous devez signaler les comportements inappropriés. Commencer par votre supérieur est souvent le meilleur moyen pour gérer efficacement les problèmes, mais si vous pensez que cela n'est pas approprié ou que vous ne vous sentez pas à l'aise à cette idée, vous devez vous adresser à un autre membre de la direction ou à l'une des ressources mentionnées dans ce code.

Et si? Quelqu'un a abusé du service d'assistance conformité, a passé un appel anonyme et a émis de fausses accusations concernant le comportement inapproprié d'une personne.

L'expérience a démontré que le service d'assistance conformité est rarement utilisé à des fins malveillantes, mais il est important de savoir que nous assurons un suivi des appels et que les personnes qui utilisent le service de mauvaise foi pour répandre des mensonges ou menacer d'autres personnes, ou dans l'intention d'entacher injustement la réputation d'une autre personne, seront soumises à des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'à un licenciement. including termination.

Notre politique en matière de représailles

Nous ne tolérerons aucune représaille envers un employé qui pose des questions en toute bonne foi, signale des actions susceptibles de constituer une violation de la loi, de notre code ou de nos politiques ou qui contribue à une enquête concernant un acte répréhensible soupçonné.

Un signalement « de toute bonne foi » implique une tentative sincère de fournir des informations honnêtes, complètes et précises, même si elle s'avère infondée ou erronée par la suite.

Et si? Je suspecte des pratiques contraires à l'éthique dans mon service impliquant mon supérieur. Je sais que je devrais signaler mes soupçons et je pense utiliser le service d'assistance conformité, mais je crains des représailles.

Vous devez signaler les comportements inappropriés et, dans votre situation, le service d'assistance est une bonne solution. Nous étudierons vos soupçons et nous aurons peut-être besoin de vous parler pour obtenir des informations complémentaires. Une fois que vous aurez transmis votre rapport, si vous pensez subir des représailles, vous devez les signaler. Nous prenons les plaintes pour représailles au sérieux. Les signalements de représailles feront l'objet d'une enquête approfondie et, s'ils sont avérés, les auteurs des représailles seront soumis à des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'à et incluant un licenciement.

Responsabilité et discipline

Violer les lois, notre code ou nos politiques ou encourager d'autres personnes à le faire engage la responsabilité de notre entreprise et met notre réputation en danger. Si un problème d'éthique ou de conformité survient, vous devez le signaler afin qu'une solution efficace puisse être élaborée. Vous devez également comprendre que les violations de lois ou de réglementations peuvent entraîner des procédures légales et des pénalités, y compris dans certaines circonstances, des poursuites pénales.

Dérogations et modifications du code

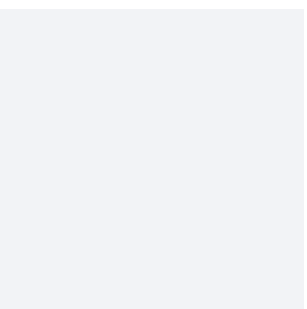
À de rares occasions, des dérogations limitées au code peuvent être nécessaires. Toute demande de dérogation à ce code doit être soumise par écrit au responsable de la conformité.

POUR APPRENDRE D'AVANTAGE

- signalement d'atteinte à la conformité
- pas de représailles
- les canaux de signalement

Promouvoir un lieu de

travail sûr et respectueux



Diversité, égalité des chances et non-discrimination

Joyson Safety Systems aide à rassembler des employés ayant des profils, des compétences et des cultures variés. Le fait de combiner une telle richesse de talents et de ressources créé des équipes diverses et dynamiques qui favorisent nos résultats de façon cohérente.

Nos collègues, candidats et partenaires commerciaux ont droit au respect et doivent être jugés sur la base de leurs qualifications, des compétences démontrées et de leurs accomplissements.

Nous soutenons les lois interdisant la discrimination sur la base de caractéristiques protégées comme la race, la couleur, le sexe, l'origine, l'âge, la religion, le handicap, le statut marital ou l'orientation sexuelle.

Nous respectons la liberté d'association et nous observons toutes les lois relatives aux heures de travail et à la rémunération.



Vivre selon nos principes directeurs

- Traiter les autres avec respect et de façon professionnelle.
- Promouvoir la diversité dans le cadre du recrutement et des autres décisions concernant l'emploi.
- Ne pas discriminer les autres sur la base de caractéristiques protégées par la loi ou par les politiques d'entreprise.

Faire attention aux éléments suivants

- Commentaires, blagues ou documents, y compris les e-mails, pouvant être considérés comme offensants.
- Partialité inappropriée en jugeant autrui. Si vous supervisez d'autres personnes, jugez-les sur la base de leurs performances. Évitez de tenir compte de considérations étrangères pour vos décisions. Utilisez des critères objectifs et quantifiables.

Et si?

L'un de mes collaborateurs envoie des e-mails contenant des blagues et des commentaires désobligeants concernant certaines nationalités. Cela me met mal à l'aise mais personne d'autre ne réagit. Que dois-je faire ?

Vous devez informer votre supérieur direct ou les ressources humaines. Envoyer ce type de blagues transgresse nos valeurs ainsi que nos politiques en lien avec l'utilisation des e-mails et nos normes relatives à la diversité, au harcèlement et à la discrimination. En ne faisant rien, vous tolérez la discrimination et des croyances pouvant dégrader considérablement l'environnement de travail en équipe que nous nous sommes tous efforcés de créer.

Un lieu de travail sans harcèlement

Nous avons tous le droit de travailler dans un environnement sans intimidation, harcèlement et abus.

Le comportement verbal ou physique d'un employé qui en harcèle un autre, perturbe le travail des autres ou crée un environnement de travail intimidant, offensant, abusif ou hostile qui ne sera pas toléré.

Chez Joyson Safety Systems nous ne tolérons pas ce qui suit :

- Les remarques menaçantes, les appels téléphoniques obscènes, le harcèlement sous toutes ses formes.
- Les blessures physiques causées à d'autres personnes.
- Les dommages intentionnels causés aux biens d'autrui ou les comportements agressifs amenant d'autres personnes à avoir peur d'être blessées.
- Les menaces, intimidations ou contraintes imposées à d'autres personnes dans ou en-dehors des locaux, à tout moment pour quelque motif que ce soit.
- Les armes ou matériaux dangereux non autorisés sur le lieu de travail, non seulement dans nos locaux, mais aussi sur les parkings et autres lieux de travail gérés par l'entreprise.



Vivre selon nos principes directeurs

- S'entraider en parlant lorsque le comportement d'un collaborateur met d'autres personnes mal à l'aise.
- Ne jamais tolérer le harcèlement sexuel y compris les demandes de faveurs sexuelles ou autres comportements verbaux ou physiques inopportuns de nature sexuelle.
- Faire preuve de professionnalisme. Ne pas consulter de sites Internet inappropriés ou afficher d'images offensantes ou à caractère sexuel explicite.

- Promouvoir une attitude positive envers les politiques conçues pour créer un lieu de travail sûr, éthique et professionnel.
- Signaler tous les incidents de harcèlement et d'intimidation susceptibles de compromettre notre capacité à travailler ensemble et à être productifs.

Faire attention aux éléments suivants

- Commentaires, gestes ou contacts physiques inopportuns.
- Affichage d'images ou autres documents offensants ou à caractère sexuel explicite.
- Blagues ou remarques sexuelles ou offensantes (explicites ou par insinuation) et regards lubriques.
- Violence verbale, menaces ou moqueries.

Harcèlement sexuel

Une forme courante de harcèlement est le harcèlement sexuel, qui survient en général lorsque :

- Des actions inopportunes sont imposées comme condition d'emploi ou utilisées comme base pour des décisions d'embauche comme une demande de rendez-vous, une faveur sexuelle ou un comportement similaire de nature sexuelle.
- Un environnement de travail intimidant, offensant ou hostile est créé suite à des avances sexuelles inopportunes, des blagues insultantes ou d'autres comportements verbaux ou physiques offensants de nature sexuelle.

Et si? Pendant un déplacement professionnel, l'un de mes collègues m'a demandé à plusieurs reprises de sortir boire un verre et a fait des commentaires sur mon apparence physique qui m'ont mis mal à l'aise. Je lui ai demandé d'arrêter, mais il a continué. Nous n'étions pas au bureau et cela s'est produit en-dehors des heures de travail normales, je n'étais donc pas sûr de ce que je devais faire. Est-ce du harcèlement ?

Oui il s'agit de harcèlement. Ce type de comportement n'est pas toléré, non seulement pendant les heures de travail mais aussi dans toutes les situations liées au travail y compris les déplacements professionnels. Dites à votre collègue que ces actes sont inappropriés et doivent s'arrêter et s'il continue, signalez le problème.

Et si? Je viens juste d'apprendre qu'un bon ami a été accusé de harcèlement sexuel et qu'une enquête a été ouverte. Je ne peux pas y croire et je pense qu'il est juste de prévenir mon ami ou de lui laisser un « coup d'avance » pour qu'il puisse se défendre. En tant qu'ami n'ai-je pas le devoir de lui en parler ?

Vous ne devez en aucun cas lui donner un « coup d'avance ». Votre ami aura l'opportunité de répondre à ces allégations et tous les efforts nécessaires seront faits pour que l'enquête soit équitable et impartiale. Une accusation de harcèlement sexuel est une affaire très grave avec des implications non seulement pour les individus concernés, mais aussi pour notre entreprise. Le fait de prévenir votre ami pourrait compromettre l'enquête et exposer notre entreprise à des risques supplémentaires et à des coûts possibles.

Un environnement de travail sûr et sain

Le fait de garantir la sécurité fait partie intégrante de chacune de nos activités dans le cadre de notre production et de notre exploitation ainsi qu'en matière de recherche et de développement. Chacun d'entre nous est responsable et doit agir de façon à nous protéger nous-mêmes et les autres.

Nous ne pouvons atteindre notre objectif de créer un lieu de travail sûr et sain qu'avec la participation active et le soutien de chacun. Les situations susceptibles de présenter des risques en termes de santé, de sécurité ou d'environnement doivent être signalées immédiatement. Tous les rapports doivent être effectués sans craindre de représailles.

La sécurité est une condition d'emploi et nous comptons sur l'engagement de chaque directeur, responsable et employé pour faire de Joyson Safety Systems un lieu de travail sans accident.



Vivre selon nos principes directeurs

- Respecter les règles de sécurité et de santé et les bonnes pratiques qui s'appliquent à votre activité.
- Informer les supérieurs immédiatement si des équipements ne sont pas sécurisés ou si une situation peut présenter un risque pour la santé ou endommager l'environnement. En tant qu'employé, vous avez le droit et la responsabilité d'interrompre des travaux si vous pensez que votre sécurité est en danger.
- Veiller à ce que l'environnement de travail soit propre et sécurisé en maintenant les postes de travail, les allées et autres lieux de travail exempts d'obstacles, de câbles et autres dangers potentiels.

Faire attention aux éléments suivants

- Pratiques ou conditions de travail non sécurisées.
- Négligence dans l'application des normes de sécurité, comme les procédures d'entrée dans les locaux et les protocoles de mots de passe.

Alcool et drogues

- Lorsque vous êtes au travail ou en mission pour l'entreprise, vos capacités ne doivent jamais être diminuées et vous devez toujours être en mesure d'exécuter vos tâches.
- Pendant vos missions pour l'entreprise, vous ne devez pas utiliser, détenir ou être sous l'influence de drogues illégales ou de substances susceptibles d'interférer avec un environnement de travail sécurisé et efficace ou de porter préjudice à la réputation de notre entreprise.

Violence sur le lieu de travail

La violence de toute sorte n'a pas sa place chez Joyson Safety Systems. Nous ne tolérerons pas les situations suivantes :

- Comportement intimidant, menaçant ou hostile.
- Blessures physiques infligées à d'autres personnes.
- Actes de vandalisme, incendie criminel, sabotage ou autres actes criminels.
- Port d'armes et de matériaux dangereux dans les locaux de l'entreprise sauf autorisation expresse.
- Possession d'une arme à feu, d'explosifs ou d'autres armes dangereuses dans les locaux de Joyson Safety Systems ou usage d'un objet comme une arme.
- Infliger des blessures ou menacer ou attenter à la vie d'une autre personne, à sa santé, son bien-être, sa famille ou ses biens.

Et si? J'ai remarqué certaines pratiques dans mon service qui ne me paraissent pas sécurisées. À qui puis-je m'adresser ? Je suis nouveau ici et je ne veux pas être considéré comme un fauteur de troubles.

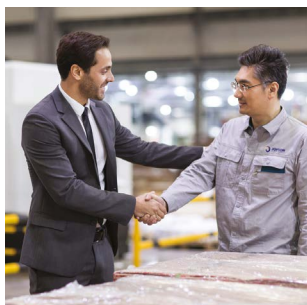
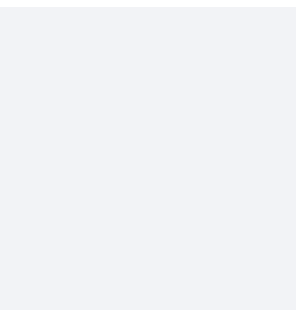
Parlez de vos doutes à votre supérieur ou aux ressources humaines. Il peut y avoir de très bonnes raisons qui expliquent ces pratiques, mais il est important de ne pas oublier que poser une question en lien avec la sécurité ne fait pas de vous un fauteur de troubles, mais un employé responsable soucieux de la sécurité des autres.

Et si? Un sous-traitant commet une infraction de nos normes. Les sous-traitants doivent-ils respecter les mêmes politiques et procédures en matière de santé et de sécurité que les employés ?

Absolument. Les supérieurs doivent s'assurer que les sous-traitants et les fournisseurs travaillant dans les locaux de Joyson Safety Systems ont compris et respectent toutes les lois et les réglementations applicables sur le site, ainsi que les exigences supplémentaires imposées par notre entreprise.

Travailler avec nos clients et

nos partenaires commerciaux



Commerce honnête et équitable

Nous traitons nos clients et nos partenaires commerciaux de façon équitable. Nous nous efforçons de comprendre et de satisfaire leurs besoins, tout en restant fidèles à nos propres critères éthiques. Nous disons la vérité sur nos services et nos capacités et nous ne faisons jamais de promesses que nous ne pouvons pas tenir.

En bref, nous traitons nos clients et nos partenaires commerciaux comme nous souhaiterions être traités.



Vivre selon nos principes directeurs

- Traiter chaque client de façon équitable et honnête.
- S'exprimer et parler aux supérieurs immédiatement en cas de doutes sur des erreurs, des omissions, des délais non respectés ou des défauts en termes de qualité ou du service client.
- Aborder rapidement avec un supérieur tout conflit d'intérêt potentiel entre vous, nos clients ou notre entreprise.
- Ne jamais répondre favorablement à un client demandant de commettre un acte considéré comme contraire à l'éthique ou illégal y compris l'altération des données ou des rapports d'essai.
- Être réactif aux demandes et aux questions des clients. Promettre seulement ce que vous êtes en mesure de fournir et tenir les promesses.

Faire attention aux éléments suivants

- Pression des collègues ou des supérieurs pour faire des économies sur les critères de qualité ou de livraison.
- Tentations de dire aux clients ce que vous pensez qu'ils veulent entendre plutôt que la vérité ; si une situation n'est pas claire, commencer par présenter une description juste et précise de la situation comme base pour prendre une décision.

Relations avec les fournisseurs

Joyson Safety Systems évalue et collabore avec des fournisseurs qualifiés sur une base objective fondée sur l'équité. Lorsque nous choisissons des fournisseurs, nous évaluons la capacité de chaque fournisseur à satisfaire nos besoins et exigences du point de vue commercial et technique. Nous prenons également des décisions d'achat basées sur les coûts à long terme et les avantages pour Joyson Safety Systems. Tous les accords sont négociés de bonne foi et doivent être équitables et raisonnables pour les deux parties.

Protéger les informations confidentielles de tiers

Nos clients, partenaires commerciaux et autres nous font confiance. Nous devons protéger leurs informations confidentielles.



Vivre selon nos principes directeurs

- Comprendre les attentes des clients et des partenaires commerciaux en matière de protection, d'utilisation et de divulgation des informations confidentielles qu'ils nous fournissent.
- Limiter l'accès aux informations confidentielles de tiers aux personnes qui doivent les connaître pour faire leur travail et uniquement aux fins autorisées.
- Ne pas demander ou recevoir des secrets commerciaux de concurrents ou des informations confidentielles sauf si la divulgation est couverte par un accord de non divulgation ou de confidentialité approuvé par le service juridique ou le service de conformité.
- Signaler immédiatement toute perte ou tout vol d'informations confidentielles à un supérieur.

POUR APPRENDRE D'AVANTAGE:

- La politique sur la concurrence loyale

Faire attention aux éléments suivants

- Demandes de partenaires commerciaux d'obtention d'informations confidentielles sur nos clients ou à propos d'autres partenaires commerciaux en cas d'absence d'exigence professionnelle ou d'autorisation associée.
- Exposition non intentionnelle d'informations confidentielles concernant nos clients ou partenaires commerciaux dans des lieux publics ou via des réseaux non sécurisés.

Préserver l'intégrité de nos données

Nos clients et les usagers de la route nous font non seulement confiance, mais nous confient également leurs vies. Nous devons veiller à ce que nos produits soient conçus, fabriqués, testés et adaptés pour une utilisation basée sur des données exactes, fiables et complètes. La qualité des produits est notre priorité absolue et l'intégrité des données est un aspect fondamental du système de gestion de la qualité de notre entreprise.

Joyson Safety Systems, et non un employé ou un service, est propriétaire de toutes les données ; mais chacun d'entre nous doit veiller à ce que les données soient générées et acquises, enregistrées, consignées, conservées et éliminées conformément aux politiques d'entreprise, aux procédures et à la loi applicable.

Chaque employé doit se familiariser avec les politiques de l'entreprise, les procédures et les lois en vigueur.

Chacun d'entre nous doit adhérer aux principes d'intégrité des données pour s'assurer que nos données sont attribuables, lisibles, contemporaines, originales et correctes. Nous devons nous abstenir de tout comportement qui remet en question l'intégrité de nos données, y compris la falsification des données, la réalisation de changements non autorisés ou de la substitution de données, la destruction, la suppression ou l'écrasement de données. et nous devons rapporter tout problème qui touche à l'intégrité de nos données (par exemple, des erreurs, des omissions, ou la manipulation intentionnelle des données).

Si vos responsabilités incluent la saisie de données ou la vérification de l'exactitude des données, respectez les politiques établies, les procédures et les consignes de travail. Si vous êtes responsable de la qualité et de l'intégrité des données au sein de votre service, veillez à ce que toute accès aux données soit autorisé, à ce que les procédures soient respectées et à ce que les enregistrements de données soient à jour et conservés d'une façon vérifiable.



Vivre selon nos principes directeurs

- Veiller à ce que les données soient attribuables, lisibles, contemporaines, originales et correctes
- Ne jamais adopter de comportement remettant en question l'intégrité des données y compris la falsification des données, les modifications non autorisées ou les substitutions de données, la destruction, la suppression ou l'écrasement de données.
- Signaler tout problème impactant l'intégrité de nos données (par exemple les erreurs, omissions ou manipulations intentionnelles de données).

Et si?

Je pense qu'un nouveau modèle que nous avons créé peut présenter un risque de sécurité. J'ai fait part de mes doutes à mon supérieur. Elle partage mes doutes mais elle ne prend pas de mesures parce que nous avons déjà fabriqué le produit et elle pense que le risque de blessure est faible. Que dois-je faire ?

Ne cachez aucun élément que vous pensez être susceptible de présenter un risque raisonnable pour notre qualité, nos services, notre réputation ou nos intérêts. Signalez le problème à un autre membre de la direction ou au responsable de la conformité.

Et si?

J'ai des raisons de croire qu'un collaborateur peut avoir apporté des modifications non autorisées à certains rapports d'essai. Que dois-je faire ?

Vous devez signaler immédiatement vos doutes en utilisant l'un des mécanismes de signalement identifiés dans notre code. N'oubliez pas notre obligation de maintien de la confiance de nos clients et de préservation de l'intégrité de nos données, exprimez-vous si vous constatez ou suspectez une falsification de données, des changements non autorisés apportés à des données, des destructions de données ou tout autre comportement pouvant entraîner une remise en question de l'exactitude de nos données.

POUR APPRENDRE D'AVANTAGE

- Politique intégrité des données

Conflits d'intérêt

Un conflit d'intérêt peut survenir dès lors que vous avez un intérêt concurrentiel susceptible d'interférer avec votre capacité à prendre une décision objective au nom de Joyson Safety Systems. Chacun doit faire preuve de bon sens et éviter des situations susceptibles d'entraîner même une apparence de conflit, susceptible d'affaiblir la confiance des autres envers notre entreprise et de nuire à notre réputation.

Les conflits d'intérêt peuvent être réels, potentiels ou simplement une question de point de vue. Étant donné que ces situations ne sont pas toujours clairement définies, vous devez les exposer à votre supérieur afin que nous puissions les évaluer, les contrôler et les gérer de façon appropriée.



Vivre selon nos principes directeurs

- Éviter les situations de conflit d'intérêt dès que possible.
- Toujours prendre des décisions professionnelles dans l'intérêt supérieur de Joyson Safety Systems.
- Aborder avec un supérieur tous les détails de toute situation pouvant être perçue comme un conflit d'intérêt potentiel.
- Prévoir et gérer de façon proactive les situations pouvant entraîner un conflit d'intérêt pour vous ou un membre de votre famille par rapport à Joyson Safety Systems.

POUR APPRENDRE D'AVANTAGE

- La politique relative aux conflits d'intérêt

Soyez attentifs aux situations, y compris les suivantes, qui sont des exemples courants de conflits d'intérêt potentiels :

Opportunités d'entreprise

Si vous prenez connaissance d'une opportunité professionnelle grâce à votre travail, elle appartient en priorité à Joyson Safety Systems. Cela signifie que vous ne devez pas profiter de cette opportunité à titre personnel, sauf avec l'accord du responsable de la conformité.

Amis et proches

Dans certains cas, il est possible que vous vous trouviez dans des situations dans lesquelles vous travaillez avec un ami ou un proche qui travaille pour un client, un fournisseur ou un concurrent. Étant donné qu'il est impossible d'anticiper toutes les situations susceptibles d'entraîner un conflit potentiel, vous devez signaler votre situation à votre supérieur pour définir les mesures de précaution éventuellement nécessaires.

Emploi externe

Pour veiller à éviter tout conflit et pour que les problèmes potentiels soient gérés, vous devez systématiquement signaler et aborder les questions d'emploi externe avec votre supérieur. Si elle est approuvée, vous devez veiller à ce que votre activité externe n'interfère pas avec votre travail chez Joyson Safety Systems. Travailler pour un concurrent, un fournisseur ou un client peut entraîner des conflits devant être résolus. De même, toute activité secondaire ou activité personnelle approuvée ne doit pas être en concurrence avec Joyson Safety Systems.

Investissements personnels

Un conflit peut survenir si vous détenez une participation importante ou d'autres intérêts financiers dans une entreprise concurrente, un fournisseur ou un client. Veuillez à vérifier ce qui est autorisé et ce qui ne l'est pas par nos politiques et demandez des conseils pour toute question.

Activités civiques

Sauf si la direction de l'entreprise vous demande spécifiquement de le faire, vous ne devez pas accepter de siège au sein du comité de direction ou du Conseil d'Administration de l'un de nos concurrents, fournisseurs, clients ou partenaires, en particulier si votre poste actuel vous permet d'influencer notre relation avec ces derniers.

Cadeaux et divertissement

Un cadeau modeste peut être un « merci » sincère ou un repas dans un cadre approprié pour une discussion professionnelle. Cependant, s'ils ne sont pas traités avec prudence, l'échange de cadeaux et les divertissements peuvent sembler créer un conflit d'intérêt ou une autre conduite inappropriée. Cela est particulièrement vrai si cela se produit régulièrement ou si la valeur est suffisamment importante pour que quelqu'un pense que cela influence une décision professionnelle de façon inappropriée. Ces dépenses doivent être consignées et conservées de façon appropriée.

POUR APPRENDRE D'AVANTAGE

- La politique anti-corruption
- La politique sur les cadeaux et divertissements

Nous n'acceptons pas ou ne fournissons pas de cadeaux, de faveurs ou d'offres de divertissement, même si cela est conforme à nos politiques, si l'intention est d'influencer de façon inappropriée une décision quelconque. Veuillez consulter la section Anticorruption et corruption << hyperlien >> du code pour obtenir plus d'informations sur ce qui est approprié et ce qui ne l'est pas.

Veillez également noter que les règles concernant ce que nous pouvons offrir, ou accepter de la part, de représentants gouvernementaux, de leurs proches ou d'entités associées sont nettement plus strictes. Ne proposez pas d'objets de valeur à ces individus sans avoir obtenu l'accord préalable du responsable de la conformité.



Vivre selon nos principes directeurs

- Ne pas offrir de cadeaux ou de divertissements ou tout objet de valeur à des représentants gouvernementaux sans l'accord préalable du responsable de la conformité.
- Offrir et accepter uniquement des cadeaux ou des divertissements qui constituent des compléments raisonnables aux relations professionnelles.
- Ne jamais accepter de cadeaux de toute sorte provenant d'un partenaire commercial avec lequel vous négociez des contrats.
- Échanger des cadeaux et divertissements qui favorisent la bienveillance dans le cadre des relations professionnelles, mais ne jamais offrir ou accepter des cadeaux ou des divertissements qui obligent ou semblent obliger le destinataire.

- Ne jamais demander ou solliciter de cadeaux personnels, de faveurs, de divertissements ou de services.
- Ne jamais accepter d'espèces ou d'équivalents de trésorerie.
- Comprendre et respecter les politiques de l'entreprise du destinataire avant d'offrir ou de fournir des cadeaux, des faveurs ou des divertissements.
- Signaler tout soupçon concernant un collègue, un tiers ou un autre agent de l'entreprise susceptible d'être impliqué dans une tentative d'influence inappropriée d'une décision prise par un client ou un représentant gouvernemental.

Faire attention aux éléments suivants

- Les situations pouvant être embarrassantes pour vous ou notre entreprise, y compris les divertissements dans des établissements ayant des activités orientées autour du sexe.
- Les cadeaux, faveurs ou divertissements pouvant être raisonnables pour un client privé mais pas pour un représentant gouvernemental ou une agence gouvernementale.

Et si?

Au cours d'un voyage, j'ai reçu un cadeau d'un partenaire commercial que je pense excessif. Que dois-je faire ?

Vous devez informer votre supérieur et le responsable de la conformité dès que possible. Nous pouvons être dans l'obligation de retourner le cadeau avec un courrier expliquant notre politique. Si un cadeau est périssable ou impossible à retourner, une autre option peut consister à le distribuer aux employés ou à en faire don à une association, avec un courrier d'explication au donateur.

Et si?

Au cours de négociations de contrats avec un nouveau fournisseur potentiel, le nouveau fournisseur a mentionné qu'ils avaient une inscription gratuite à un séminaire professionnel local. Ils ne sont pas en mesure de s'y rendre et m'ont demandé si je souhaitais y assister à leur place. Je pensais me rendre à ce séminaire de toute façon, étant donné que le thème correspond à mon travail. Il n'y a aucun gain personnel pour moi, ce serait une bonne chose pour Joyson Safety Systems, et ce serait dommage de gaspiller l'inscription, je pensais dire « oui », mais maintenant je me demande si c'est la bonne décision.

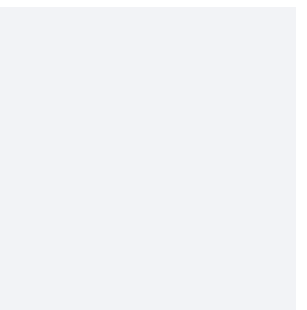
Vous devriez décliner l'offre. Si vous participez à des négociations de contrats, vous ne devez jamais accepter de cadeaux pendant le processus de négociation. Accepter des cadeaux pendant des négociations peut donner l'impression d'une relation déplacée et est toujours inappropriée.

POUR APPRENDRE D'AVANTAGE

- La politique anti-corruption
- La politique sur les cadeaux et divertissements

Protéger les

informations et les actifs



Protéger nos actifs d'entreprise

Des actifs d'entreprise nous sont confiés et nous sommes personnellement responsables de leur protection et nous devons les utiliser avec précaution. Les actifs d'entreprise inclut les fonds, les installations, les équipements, les systèmes d'information, la propriété intellectuelle et les informations confidentielles.

L'utilisation personnelle des actifs d'entreprise n'est pas conseillée, mais dans la mesure où elle est autorisée, doit être limitée au strict minimum et ne doit pas avoir d'impact négatif sur la productivité et l'environnement de travail.



Vivre selon nos principes directeurs

- Ne pas utiliser les équipements de Joyson Safety Systems ou les systèmes d'information pour créer, stocker ou envoyer des contenus susceptibles d'être considérés comme offensants pour les autres.
- Ne pas partager de mots de passe ou autoriser d'autres personnes, y compris des amis et des membres de la famille à utiliser les ressources de Joyson Safety Systems.
- Utiliser uniquement un logiciel avec une licence appropriée. La copie ou l'utilisation d'un logiciel sans licence ou « piraté » sur les ordinateurs de l'entreprise ou d'autres équipements servant aux activités de l'entreprise est strictement interdite. Si vous avez des questions sur l'utilisation d'un logiciel en particulier s'il est sous licence ou non, veuillez contacter le service informatique.

Faire attention aux éléments suivants

- Demandes d'emprunt ou d'utilisation des équipements de Joyson Safety Systems sans autorisation.
- Individus inconnus sans pièce d'identité appropriée pénétrant dans nos installations.
- Utilisation excessive des ressources de Joyson Safety Systems à des fins personnelles.

Informations confidentielles et propriété intellectuelle

Joyson Safety Systems investit des ressources considérables dans le développement des technologies et l'innovation. La création et la protection de nos droits de propriété intellectuelle sont essentielles pour notre activité. La propriété intellectuelle comprend des aspects comme les informations propriétaires, les secrets commerciaux et les brevets.

Chacun doit être vigilant et protéger les informations confidentielles et la propriété intellectuelle de Joyson Safety Systems. Cela implique de veiller à leur sécurité, de limiter l'accès à ceux qui en ont besoin dans le cadre de leur travail et de les utiliser uniquement aux fins autorisées.

Soyez conscient que l'obligation de limiter votre utilisation des informations confidentielles et propriétés intellectuelles de Joyson Safety Systems reste applicable même après la fin de votre contrat de travail.



Vivre selon nos principes directeurs

- Utiliser et divulguer des informations confidentielles uniquement à des fins professionnelles légitimes.
- Marquer clairement les informations confidentielles pour indiquer comment elles doivent être traitées, communiquées et détruites.
- Protéger notre propriété intellectuelle et les informations confidentielles en les partageant uniquement avec des parties autorisées.
- Stocker ou communiquer des informations de l'entreprise uniquement en utilisant les systèmes d'information de Joyson Safety Systems.

Faire attention aux éléments suivants

- Discussions concernant des informations confidentielles de Joyson Safety Systems dans des lieux où d'autres personnes sont susceptibles d'entendre la conversation, par exemple dans un avion, dans un ascenseur et en utilisant un téléphone portable.
- Envoi d'informations confidentielles sur des fax ou des imprimantes sans surveillance.

Propriété intellectuelle

La propriété intellectuelle (PI) est un actif important qui doit être protégé. Les exemples de PI comprennent ce qui suit :

- Plans commerciaux et marketing
- Initiatives d'entreprise (existantes, prévues, proposées ou en cours de développement)
- Listes de clients
- Secrets commerciaux et découvertes
- Méthodes, savoir-faire et techniques
- Innovations et concepts
- Systèmes, logiciels et technologies
- Brevets, marques commerciales et droits d'auteur

Veillez contacter le service juridique si vous recevez des déclarations ou des questions de tiers concernant (1) la portée des droits de propriété intellectuelle de Joyson Safety Systems, (2) l'applicabilité des droits de Joyson Safety Systems par rapport aux produits d'une autre entreprise ou (3) l'applicabilité des droits de propriété intellectuelle d'un tiers sur les droits de propriété intellectuelle ou les produits de Joyson Safety Systems.

Signalez rapidement à la direction de l'entreprise toute invention ou autre PI créée dans le cadre de votre travail chez Joyson Safety Systems.

Réaliser de la veille concurrentielle

Les informations sur les concurrents sont des actifs précieux dans l'environnement professionnel compétitif actuel. Dans le cadre de la veille concurrentielle, les employés de Joyson Safety Systems et les autres personnes qui travaillent pour notre compte doivent toujours respecter les normes éthiques les plus strictes.

Le partage d'informations avec un concurrent ou des employés d'un concurrent est toujours interdit. Nous ne devons jamais participer à des fraudes, des fausses déclarations ou des impostures pour obtenir des informations. Nous ne devons pas non plus avoir recours à des technologies invasives pour « espionner » les autres. Nous devons également être prudents lorsque nous acceptons des informations provenant de tiers. Vous devez connaître et pouvoir vous fier à leur source et être sûr que les connaissances fournies ne sont pas protégées par des lois relatives aux secrets professionnels ou des accords de non-divulgaration ou de confidentialité.

Bien que Joyson Safety Systems emploie d'anciens employés de concurrents, nous reconnaissons et respectons les obligations de ces employés impliquant de ne pas utiliser ou divulguer les informations confidentielles de leurs anciens employeurs.



Vivre selon nos principes directeurs

- Obtenir des informations sur la concurrence uniquement par des moyens légaux et éthiques, jamais par le biais de tromperies.
- Respecter les obligations des autres pour que les informations sur la concurrence restent confidentielles.

Faire attention aux éléments suivants

- Conserver des documents ou des dossiers informatiques d'employeurs précédents en violation des lois ou des contrats.
- Utiliser les informations confidentielles d'une autre personne sans les autorisations appropriées.
- Utiliser des entretiens d'embauche comme moyen pour collecter des informations confidentielles sur des concurrents ou d'autres.
- Recevoir des suggestions de tiers pour de nouveaux produits, des caractéristiques produit ou des services alors que la source de l'idée originale n'est pas connue.

Créer et gérer nos documents professionnels

L'exactitude et l'intégrité de nos publications et dossiers sont essentielles pour prendre des décisions informées et soutenir les investisseurs, les régulateurs et autres. Nos registres et dossiers doivent correspondre de façon exacte et équitable à nos transactions de façon suffisamment détaillée et conformément à nos pratiques comptables et à nos politiques.

Certains employés ont des responsabilités spécifiques dans ce domaine, mais nous contribuons tous au processus d'enregistrement des résultats ou à la gestion des dossiers. Veillez à ce que les informations saisies soient exactes, pertinentes et complètes et gérées de façon cohérente par rapport à nos contrôles internes, nos contrôles de divulgation et nos obligations légales.



Vivre selon nos principes directeurs

- Créer des documents fidèles à la réalité de l'événement sous-jacent ou de la transaction. Suivre les principes de transparence et d'honnêteté.
- Rédiger avec soin toutes les communications professionnelles. Rédiger comme si les documents pouvaient devenir publics un jour (y compris les communications par e-mail).

Faire attention aux éléments suivants

- Enregistrements peu clairs et incomplets ou qui opacifient la véritable nature d'une action.
- Fonds, actifs ou passifs non divulgués ou non consignés.
- Destruction inappropriée de documents (y compris des documents soumis à des obligations légales).

Et si?

À la fin de la période de déclaration du dernier trimestre, mon supérieur m'a demandé d'enregistrer des dépenses supplémentaires même si je n'ai pas encore reçu les factures du fournisseur et que les travaux n'ont pas encore commencé. J'ai accepté de le faire, étant donné que nous étions tous sûrs que les travaux seraient terminés lors du trimestre suivant. Maintenant je me demande si j'ai pris la bonne décision.

Non, ce n'est pas le cas. Les coûts doivent être enregistrés pour la période au cours de laquelle ils ont été occasionnés. Les travaux n'ont pas débuté et les dépenses n'ont pas été engagées à la date de saisie de la transaction. Il s'agissait donc d'une fausse déclaration et, en fonction des circonstances, cela pourrait être assimilé à une fraude.

Conserver les documents professionnels

Les documents doivent uniquement être détruits conformément aux politiques de Joyson Safety Systems et ne doivent jamais être détruits ou cachés. Vous ne devez jamais dissimuler des actes répréhensibles ou permettre à d'autres de le faire. Ne détruisez jamais de documents en réponse à ou en anticipation d'une enquête ou d'un audit.

Si vous avez des questions ou des doutes concernant la conservation ou la destruction de documents d'entreprise, veuillez contacter le service juridique.

Communiquer avec le public

Nous nous engageons à maintenir des communications internes et publiques honnêtes, professionnelles et légales. Nous communiquons avec précision avec le public, les autorités et les médias.

Nous devons être cohérents dans nos publications ou nos communications d'informations au public. Pour cette raison, il est important que seules les personnes autorisées s'expriment au nom de Joyson Safety Systems. Les communications avec les médias, les investisseurs, les analystes financiers et les autres membres de la communauté financière doivent être soumises à la direction. Les employés doivent obtenir l'approbation du service juridique avant de dévoiler des informations professionnelles publiquement.

Faire attention aux éléments suivants

- Prononcer des discours publics, rédiger des articles pour les journaux professionnels ou d'autres communications publiques en lien avec Joyson Safety Systems sans l'approbation correspondante de la direction.
- La tentation d'utiliser son titre ou affiliation en-dehors du travail pour Joyson Safety Systems sans que l'utilisation soit clairement à des fins d'identification uniquement.
- Invitations à s'exprimer « en privé » auprès de journalistes ou d'analystes qui vous demandent des informations sur Joyson Safety Systems ou ses clients ou partenaires commerciaux.

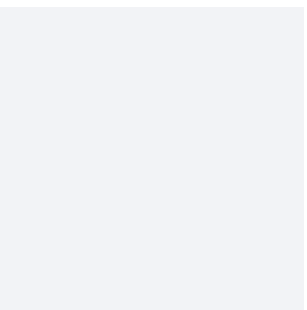
Utiliser les réseaux sociaux

Soyez prudent lorsque vous rédigez des communications susceptibles d'être publiées en ligne. Si vous participez à des groupes de discussion sur Internet, des salons de chat, des bulletins électroniques, des blogs, des sites de réseaux sociaux ou d'autres communications électroniques, même sous un pseudonyme, ne donnez jamais l'impression que vous parlez au nom de Joyson Safety Systems.

Si vous pensez qu'une déclaration mensongère concernant notre entreprise a été publiée, ne publiez pas ou ne partagez pas des informations non publiques, même si votre intention est de « rétablir la vérité ». Votre publication peut être mal interprétée, lancer de fausses rumeurs ou être inexacte ou trompeuse. Au lieu de cela, contactez le service juridique.

Respecter la lettre et

l'esprit de la loi



Antitrust et concurrence équitable

Nous croyons en une concurrence libre et ouverte et nous n'adoptons jamais de pratiques inappropriées susceptibles de limiter la concurrence. Nous ne cherchons jamais à bénéficier d'avantages concurrentiels via des pratiques commerciales contraires à l'éthique ou illégales.

Les lois antitrust sont complexes et les exigences peuvent varier selon les circonstances, mais en général, les activités suivantes sont des signaux d'alerte et doivent être évitées et, si elles sont constatées, elles doivent être signalées au service juridique :

- Partager des informations sensibles du point de vue concurrentiel sur notre entreprise avec un concurrent.
- Partager des informations sensibles du point de vue concurrentiel concernant des partenaires commerciaux ou d'autres tiers avec leurs concurrents.
- Tentative d'obtenir des informations non publiques sur les concurrents auprès de nouveaux employés ou de candidats.



Vivre selon nos principes directeurs

- Ne pas conclure d'accords avec des concurrents ou d'autres pour adopter un comportement anticoncurrentiel, y compris définir des prix ou se répartir des clients, des fournisseurs ou des marchés.
- Ne pas engager de discussions avec des concurrents sur des informations sensibles du point de vue concurrentiel.

Faire attention aux éléments suivants

- Collusion – lorsque des entreprises communiquent secrètement ou conviennent des méthodes de travail. Cela peut inclure des accords ou des échanges d'information sur des tarifs, des conditions, des salaires ou des attributions de marchés.
- Truquage d'offres – lorsque des concurrents ou des prestataires de services manipulent les offres afin de restreindre la concurrence équitable. Cela peut inclure des comparaisons d'offres ou la soumission volontaire d'offres non compétitives.

- Subordination – lorsqu’une entreprise avec une forte part de marché oblige les clients à accepter des services ou des produits qu’ils ne désirent pas ou dont ils n’ont pas besoin.
- Prix prédateurs – lorsqu’une entreprise avec une forte part de marché vend un service à perte pour éliminer ou nuire à un concurrent, dans l’intention de compenser les pertes de revenus ultérieurement en augmentant les prix une fois le concurrent éliminé ou lésé.

Et si? Dans le cadre d’une conversation lors d’un atelier OEM avec un ancien collègue, qui travaille à présent pour un concurrent, il a mentionné que le fait d’obtenir un contrat avec OEM-X est une priorité pour lui. Il m’a demandé si Joyson Safety Systems prévoit de faire une offre agressive pendant la consultation à venir pour OEM-X. Que dois-je faire ?

Ne faites pas de commentaires sur les plans de Joyson Safety Systems. Expliquez clairement que vous ne voulez pas obtenir d’informations confidentielles sur la stratégie commerciale du concurrent et signalez immédiatement l’incident au responsable de la conformité.

Et si? J’ai reçu un appel d’un concurrent qui souhaite parler d’augmentations récentes de coûts matériels. Il se plaint du fait que OEM-X refuse d’accepter des augmentations de prix malgré la hausse conséquente des coûts et que cela détruit sa marge. Il suggère d’adopter une position commune lors des négociations avec OEM-X pour s’assurer qu’aucune augmentation de coût matériel ne soit répercutée sur le client. Que dois-je faire ?

Vous devez dire clairement que vous ne voulez pas aborder la question du report des augmentations de coûts matériels sur les clients ou tout autre aspect lié aux conditions ou aux tarifs appliqués pour les clients. Ensuite, mettez fin à l’appel et informez immédiatement le responsable de la conformité de l’incident.

Et si? J’ai reçu des informations sensibles sur les prix de l’un de nos concurrents. Que dois-je faire ?

Vous devez contacter le responsable de la conformité sans attendre et avant d’entreprendre toute autre action. Il est important, à partir du moment où nous recevons ce type d’informations, de respecter les lois antitrust et que nous indiquions clairement que nous attendons le même comportement de la part des autres. Cela nécessite des mesures appropriées qui peuvent uniquement être décidées au cas par cas et cela peut inclure l’envoi d’un courrier au concurrent.

**Pour obtenir plus d’informations à ce sujet, veuillez consulter :
Politique de concurrence équitable (antitrust)**

POUR APPRENDRE DAVANTAGE

- La politique relative à la concurrence loyale

Collaboration avec les audits

Tous les employés doivent collaborer pleinement dans le cadre des audits internes et externes qui sont réalisés par notre entreprise. En outre, dans le cadre de l'activité, vous pouvez recevoir des demandes ou des requêtes de représentants officiels du gouvernement.

Vous devez collaborer pleinement et veiller à ce que toutes les informations fournies soient vraies, exactes et complètes. Si vous êtes informé d'une enquête gouvernementale potentielle, informez immédiatement votre responsable et le service juridique avant de prendre ou de promettre des mesures.

Faire attention aux éléments suivants

- Informations falsifiées. Ne jamais détruire, altérer ou dissimuler des documents par anticipation ou en réponse à une demande de documents.
- Influence illicite. Ne jamais exercer d'influence ou tenter d'influencer d'autres personnes pour qu'elles fournissent des déclarations incomplètes, fausses ou trompeuses à une entreprise ou à un enquêteur gouvernemental.

Protection des données

Nous respectons les informations personnelles des autres. Respectez nos politiques et toutes les lois applicables dans le cadre de la collecte, du traitement, de l'accès, de l'utilisation, du stockage, du partage et de la suppression des informations sensibles. Utilisez-les, et partagez-les avec d'autres personnes en-dehors de Joyson Safety Systems, uniquement à des fins professionnelles légitimes. Le service juridique doit être consulté concernant les questions de protection des données.

Veillez à connaître le type d'informations considérées comme des informations personnelles. Cela inclut tout élément pouvant être utilisé pour identifier une personne, de façon directe ou indirecte, comme un nom, une adresse e-mail, un numéro de téléphone ou un numéro de carte de crédit.

Faire attention aux éléments suivants

- Envoyer des informations sensibles à des fax ou des imprimantes sans surveillance.
- Omettre de déchiqueter ou d'éliminer des informations sensibles de façon sécurisée.
- Utiliser des services Internet, des services de collaboration ou des services de cloud « gratuits » ou achetés individuellement.

POUR APPRENDRE D'AVANTAGE

- La politique sur la protection des données

Activités politiques

Vous avez le droit de participer volontairement à différents processus politiques, y compris des contributions politiques personnelles. Cependant, vous devez toujours être clair sur le fait que vos opinions et actions personnelles ne sont pas celles de Joyson Safety Systems et ne jamais utiliser les fonds de l'entreprise à des fins politiques sans autorisation appropriée.



Vivre selon nos principes directeurs

- Veiller à ce que les opinions et activités politiques personnelles ne soient pas assimilées à celles de l'entreprise.
- Ne pas utiliser nos ressources ou installations pour soutenir des activités politiques personnelles.

Faire attention aux éléments suivants

- Lobbying. Les interactions avec des représentants gouvernementaux susceptibles d'être interprétées comme des actes de lobbying doivent être abordées en amont et coordonnées par le responsable de la conformité.
- Pression. N'exercez jamais de pression directe ou indirecte sur un autre employé pour contribuer à, soutenir ou vous opposer à un candidat politique ou à un parti.
- Influence inappropriée. Évitez de donner même l'apparence de réaliser des contributions politiques ou charitables pour obtenir des faveurs ou dans le but d'exercer une influence inappropriée.
- Conflits d'intérêt. Le fait de détenir ou de faire campagne pour une fonction politique ne doit pas créer ou sembler créer un conflit d'intérêt avec vos obligations chez Joyson Safety Systems.

Et si? Je vais assister à une collecte de fonds pour un candidat à une élection locale. Puis-je mentionner mon poste chez Joyson Safety Systems dès lors que je n'utilise pas de fonds ou de ressources de l'entreprise ?

Non. Il serait inapproprié d'associer notre nom de quelque manière que ce soit avec vos activités politiques personnelles.

Et si? J'aimerais inviter un officiel élu à s'exprimer lors d'un futur événement d'entreprise. Est-ce un problème ?

Vous devez avoir l'approbation du responsable de la conformité avant d'inviter un officiel élu ou un autre représentant gouvernemental à assister à un événement d'entreprise. Si l'invité est en pleine campagne de réélection, l'événement de l'entreprise peut être considéré comme un soutien pour la campagne. En fonction des lois locales, toute nourriture, boisson ou moyen de transport fourni à l'invité peut être considéré comme un cadeau. Dans la plupart des cas, des limites et des obligations de déclaration s'appliquent.

Délit d'initié

Dans le cadre de votre activité, vous pouvez prendre connaissance d'informations confidentielles concernant Joyson Safety Systems ou d'autres entreprises cotées en bourse qui ne sont pas disponibles pour le grand public. Négocier des titres en ayant connaissance de ces informations non publiques ou divulguer ces informations à d'autres qui négocient ensuite (« donner un tuyau ») est interdit par différentes lois.

Informations matérielles

Les informations matérielles correspondent au type d'informations qu'un investisseur raisonnable prendrait en compte pour décider de l'achat ou de la vente d'un titre. Voici quelques exemples d'informations matérielles sur une entreprise :

- Une proposition d'acquisition ou de vente d'une entreprise.
- Une expansion ou une réduction conséquente des activités.
- Un développement produit important ou des informations importantes sur un produit.
- Une gestion extraordinaire ou une évolution extraordinaire de l'activité.
- Des changements de direction stratégique comme l'entrée sur de nouveaux marchés.

POUR APPRENDRE D'AVANTAGE

- La politique relative au délit d'initié



Vivre selon nos principes directeurs

- Ne pas acheter ou vendre des titres d'entreprises lorsque vous êtes en possession d'informations matérielles non publiques concernant cette entreprise.
- Protéger les informations matérielles non publiques du grand public y compris les informations au format électronique et en version papier.
- Aborder toutes les questions ou les doutes sur un délit d'initié avec le service juridique.

Faire attention aux éléments suivants

- Demandes d'amis ou de membres de la famille pour obtenir des informations sur des entreprises avec lesquelles nous collaborons ou au sujet desquelles nous détenons des informations confidentielles. Même les conversations courantes peuvent être considérées comme des « tuyaux » illégaux concernant des informations internes.
- Partage d'informations matérielles non publiques avec une personne, volontairement ou par accident, sauf si cela est essentiel dans le cadre de l'activité de Joyson Safety Systems. Fournir ces informations à une autre personne qui prend une décision d'investissement sur la base de vos informations confidentielles est considéré comme un « tuyau » et est contraire à la loi peu importe que vous bénéficiiez ou non du résultat de la négociation.

Anticorruption et corruption

Nous pensons que toutes les formes de corruptions et autres pratiques de corruption constituent une façon inappropriée de faire des affaires peu importe les coutumes locales. Joyson Safety Systems s'engage à respecter toutes les lois anticorruption applicables.

Nous ne payons pas ou n'acceptons pas de pots-de-vin, de ristournes ou de paiements de facilitation, à tout moment et peu importe la raison. Cela s'applique également à toute personne ou entreprise qui représente Joyson Safety Systems. La seule exception possible est qu'un paiement potentiellement inapproprié soit nécessaire pour protéger la santé ou la sécurité d'un individu. Dans ce type de situation, vous devez immédiatement signaler le paiement au responsable de la conformité.

Définitions clés - pots-de-vin, corruption et paiements de facilitation

Les pots-de-vin désignent le fait de donner ou de recevoir un objet de valeur (ou de proposer de le faire) pour obtenir ou conserver un avantage professionnel, financier ou commercial.

La corruption désigne l'abus d'un pouvoir détenu à des fins de gain personnel.

Paiements de facilitation – dans certains pays, il est courant que les entreprises paient des employés gouvernementaux de bas niveau pour accélérer ou faciliter l'exécution de procédures gouvernementales de routine non discrétionnaires comme l'obtention d'une licence commerciale ou d'un permis ordinaire, ou pour le traitement de documents gouvernementaux comme des visas. Ces paiements sont généralement appelés « paiements de facilitation » et bien qu'ils soient courants dans certaines régions du monde, ils peuvent violer les lois applicables, nous les interdisons donc sauf dans des situations qui impliquent la santé ou la sécurité personnelle de nos employés.

Il est particulièrement important que nous fassions preuve d'une grande prudence et que nous contrôlions avec soin les tiers qui agissent en notre nom. Nous examinons attentivement tous les tiers, y compris les fournisseurs, consultants et distributeurs qui travaillent pour le compte de notre entreprise, en particulier pour les activités dans des pays ayant un taux élevé de corruption et dans les situations dans lesquelles des signaux d'alerte indiquent qu'un examen supplémentaire est nécessaire avant d'engager le tiers. Les tiers doivent comprendre qu'ils doivent agir en respectant scrupuleusement nos normes et conserver des registres exacts sur toutes les transactions.



Vivre selon nos principes directeurs

- Ne jamais donner d'objets de valeur non conformes aux lois et réglementations locales à des représentants gouvernementaux. Si vous n'êtes pas sûr des lois locales, le plus sûr est de donner aucun objet de valeur.
- Comprendre les normes définies dans le cadre des lois anticorruption qui s'appliquent à votre rôle chez Joyson Safety Systems.
- Enregistrer avec exactitude et en intégralité tous les paiements effectués à des tiers.

Faire attention aux éléments suivants

- Violations apparentes des lois anticorruption par nos partenaires commerciaux.
- Les agents qui ne souhaitent pas que toutes les conditions de leur mission pour Joyson Safety Systems soient clairement documentées par écrit.

POUR APPRENDRE D'AVANTAGE

- La politique anti-corruption
- La politique sur les cadeaux et divertissements

Et si? Je travaille avec un agent étranger dans le cadre de nos activités dans un autre pays. Je soupçonne qu'une partie de l'argent que nous lui versons est utilisé pour des paiements ou des pots-de-vin à des représentants gouvernementaux. Que dois-je faire ?

Ce problème doit être signalé au responsable de la conformité pour enquête. En cas de corruption, si nous n'agissons pas, vous ainsi que notre entreprise pouvons être tenus responsables. Bien que les enquêtes sur ces questions peuvent être difficiles du point de vue culturel dans certains pays, tous les agents qui travaillent avec nous doivent comprendre que ces mesures sont nécessaires. Il est important et approprié de rappeler cette politique à nos agents.

Lutte contre le blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent est un problème international avec des conséquences graves à grande échelle. Il est défini comme un processus de conversion de produits illégaux afin que les fonds paraissent légitimes et n'est pas limité aux transactions en espèces. La participation à ce type d'activités ébranle à notre intégrité, nuit à notre réputation et peut exposer notre entreprise et les individus impliqués à de graves sanctions. Signalez toutes les transactions financières et activités suspectes au responsable de la conformité et, si nécessaire, aux agences gouvernementales appropriées.

Imports, exports et commerce mondial

Joyson Safety Systems exerce une activité internationale qui fournit des services à une base de clients internationale en pleine croissance. Pour préserver et développer notre notoriété internationale, tous les employés, responsables et directeurs doivent respecter scrupuleusement non seulement les lois américaines qui régissent l'importation, l'exportation et la réexportation de nos produits, mais aussi les lois d'autres pays dans lesquels nos produits sont fabriqués, réparés ou utilisés. Toute violation de ces lois, même par ignorance, peut avoir des effets néfastes et durables sur notre activité.

Si vos responsabilités incluent l'exportation de produits ou la réception de produits importés, vous êtes responsable du contrôle des clients, des fournisseurs et des transactions pour vous assurer que nous respectons toutes les exigences applicables en matière d'exportation et d'importation.

Réglementations anti-boycott

Nous respectons les lois commerciales de tous les pays dans lesquels nous sommes actifs, y compris les lois liées à la participation aux boycotts internationaux et celles interdisant les transactions avec des pays, entités ou personnes spécifiques.



Vivre selon nos principes directeurs

- Obtenir toutes les licences nécessaires avant l'exportation ou la réexportation des produits, services ou technologies.
- Transmettre des informations complètes, précises et détaillées concernant tous les produits importés, y compris son lieu de fabrication et son coût total.
- Adresser les questions concernant les importations ou exportations de nos produits, les pièces ou les technologies au service juridique.

Faire attention aux éléments suivants

- Transfert de données techniques et de technologies à une personne dans un autre pays, via e-mail, dans le cadre de conversations, de réunions ou via un accès à une base de données. Cette restriction s'applique au partage d'informations avec des collègues, ainsi qu'avec des non employés.
- Transport de biens de l'entreprise contenant certaines technologies (comme un ordinateur emporté par un associé lors d'un déplacement professionnel) dans un autre pays.

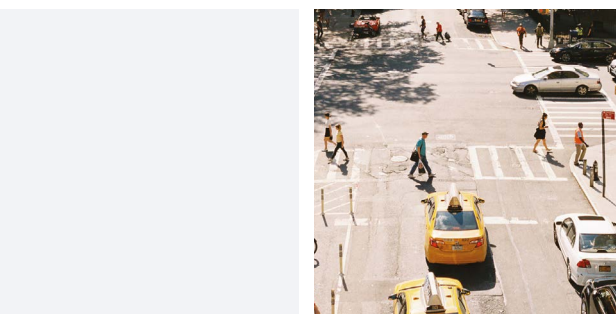
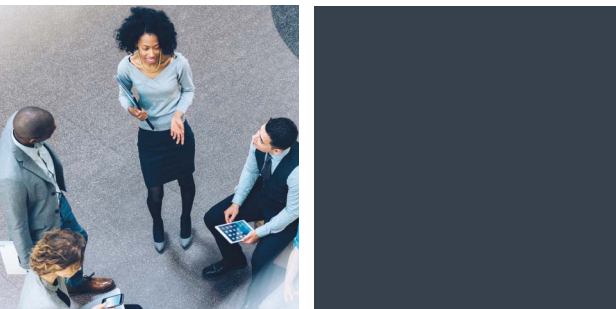
Et si?

Mon travail nécessite des interactions régulières avec des responsables des douanes. Dans le cadre de mon travail, je dois régulièrement fournir des informations sur nos importations et exportations aux services des douanes. Dois-je vraiment contacter le service juridique avant chaque communication d'informations au gouvernement ?

La bonne approche dans ce cas consiste à aborder avec le service juridique les types de demande que votre service reçoit régulièrement de la part des douanes. Ces demandes de routine, une fois comprises, peuvent être traitées sans contrôle juridique. Les demandes extraordinaires nécessitent toujours un examen du service juridique pour veiller à répondre précisément, en intégralité et conformément à la loi.

Agir dans

l'intérêt du bien commun



Respecter les droits de l'Homme

Nous exerçons notre activité de façon respectueuse des droits de l'Homme et de la dignité de chacun et nous soutenons les efforts internationaux réalisés pour promouvoir et protéger les droits de l'Homme, y compris une opposition totale à l'esclavage et au trafic d'êtres humains.

Chacun d'entre nous contribue aux efforts pour empêcher les abus comme le travail des enfants, l'esclavage, le trafic d'êtres humains et le travail forcé.



Vivre selon nos principes directeurs

- Signaler tout soupçon ou toute preuve de violation des droits de l'Homme sur nos sites ou sur les sites de nos fournisseurs.
- Ne pas oublier que le respect de la dignité humaine commence par nos interactions quotidiennes les uns avec les autres et avec nos fournisseurs et clients. Cela inclut la promotion de la diversité, l'aménagement pour les handicaps et le fait de contribuer à la protection des droits et de la dignité de toutes les personnes avec lesquelles nous travaillons.

Approvisionnement responsable et minéraux de conflit

Les revenus provenant de minéraux de conflit ont été liés au financement de groupes impliqués dans des actes de violence extrême et des violations atroces des droits de l'Homme, nous agissons donc de façon proactive pour la mise en œuvre de politiques et de procédures tout au long de notre chaîne d'approvisionnement pour un approvisionnement responsable, pour contrôler les performances de nos fournisseurs et, si nécessaire, demander la mise en place de mesures correctives.

Nous collaborons étroitement avec les fournisseurs de matières premières, de pièces et de composants et nous leur indiquons que nous comptons sur les fournisseurs pour respecter toutes les lois applicables, y compris les lois relatives à l'approvisionnement en minéraux sans conflit.

Protéger l'environnement

Nous assumons nos responsabilités environnementales et sociales. Nous nous engageons pour le développement durable et pour réduire les dommages causés à l'environnement ainsi que tous les dommages potentiels pour la santé et la sécurité des employés, des clients et du public.



Vivre selon nos principes directeurs

- Faites votre part pour vous assurer que la protection de la sécurité des employés et de l'environnement est une priorité. Arrêtez de travailler et signalez toute situation que vous considérez comme étant susceptible d'entraîner des conditions de travail non sécurisées ou des dommages à l'environnement.
- Veillez à lire et à comprendre toutes les informations fournies par notre entreprise pertinentes pour votre travail et les effets sur la santé, la sécurité et l'environnement de nos activités.
- Suivez toutes les formations sur l'environnement, la santé et la sécurité et collaborez pleinement dans le cadre des contrôles de conformité périodiques de nos produits et activités organisés au sein de notre entreprise.
- Soyez proactifs et recherchez des solutions pour réduire les déchets, la consommation d'énergie et l'exploitation des ressources naturelles.
- Contactez le responsable de la conformité si vous avez des questions concernant le respect des lois et politiques en lien avec l'environnement, la santé et la sécurité.

Conclusion de notre responsable de la conformité

En tant qu'employé, vous êtes notre actif le plus précieux.

Vous incarnez Joyson Safety Systems. Vous êtes le « moteur » derrière les produits que nous réalisons et les clients que nous servons. Vous faites partie d'une équipe qui offre à la fois un esprit d'entreprise et des technologies innovantes sur le marché. Et vous êtes en première ligne tous les jours, pour veiller à ce que notre engagement pour sauver des vies reste inébranlable.

Je vous encourage à lire notre code et à le consulter régulièrement. Il ne s'agit pas d'un livre de règles, mais d'un guide pour agir comme il faut et préserver la réputation acquise en tant qu'entreprise qui fait certes la différence, mais avec intégrité.

Considérez mon service comme votre ressource et votre partenaire pour exercer votre activité de façon honnête, éthique et conforme à la loi. Signalez tous les comportements susceptibles de mettre en danger notre réputation durement acquise et avant toute décision, demandez-vous « est-ce que je respecte nos principes directeurs ? »

Si vous le faites, vous ferez honneur à l'héritage des employés qui vous ont précédé et vous ouvrez la voie à ceux qui suivront. Vous aiderez également à garantir la sécurité des clients de Joyson Safety Systems dans le monde entier.

