

# Codice etico e condotta aziendale

---



**JOYSON**  
SAFETY SYSTEMS



# INDICE

---

La nostra missione e visione 2

I nostri criteri guida 3

Messaggio dalla Executive  
Leadership 4

Il nostro codice 5

Scopi ed informazioni generali 5

Chi deve seguire questo codice? 5

Conformità alle leggi ed ai regolamenti 6

L'Ufficio Garante della Conformità – la  
Vostra risorsa 6

Responsabilità del dipendente 6

Responsabilità addizionali dei supervisor 7

Fare la scelta giusta – le nostre linee guida  
per prendere delle decisioni etiche 8

Fare domande e segnalare problemi 8

La nostra politica di non ritorsione 10

Responsabilità e disciplina 10

Rinunce e modifiche al codice 10

Favorire un luogo di lavoro sicuro  
e rispettoso 11

Diversità, pari opportunità e non  
discriminazione 11

Un luogo di lavoro senza molestie 12

Un ambiente di lavoro sano e sicuro 14

Alcool e stupefacenti 15

Violenza sul luogo di lavoro 15

Lavorare con i nostri clienti ed i  
Business partner 16

Un comportamento onesto e leale 16

Rapporti con i fornitori 17

Protezione delle informazioni riservate  
dei terzi 17

Conservazione dell'integrità dei nostri  
dati 17

Conflitti d'interesse 19

Regali ed eventi sociali 20

Protezione delle informazioni e  
delle risorse 22

Protezione delle risorse della nostra azienda 22

Informazioni riservate e proprietà intellettuale 23

Acquisire intelligenza competitiva 24

Creazione e gestione dei nostri record aziendali 25

Comunicazione con il pubblico 26

Utilizzo dei social media 26

Seguire la legge alla lettera ed  
applicarne lo spirito 27

Antitrust e concorrenza leale 27

Cooperazione con gli auditor 29

Protezione dei dati 29

Attività politiche 30

Insider Trading 31

Anticorruzione e concussione 31

Antiriciclaggio 33

Importazioni, esportazioni e commercio globale 33

Servire il bene più grande 35

Rispetto dei diritti umani 35

Approvvigionamento responsabile 35

Protezione dell'ambiente 36

Considerazioni finali del nostro  
garante della compliance 37

## **La nostra missione e visione**

La nostra visione consiste nell'essere un leader globale nella sicurezza della mobilità. Ci sforziamo di fornire soluzioni relative a sistemi di sicurezza della massima qualità e affidabilità, per garantire ai nostri clienti libertà nel design e la sicurezza di rappresentare la futura generazione della mobilità.. Lo realizziamo costruendo:

**Un team che genera un'unica visione**

**Un partner forte e stabile per i nostri clienti OEM in tutto il mondo**

**Eccellenza del prodotto attraverso le innovazioni nella sicurezza integrata**

**Una dedizione alla qualità e al rispetto delle regole**

**Una struttura dei costi snella e competitiva**



# I nostri criteri guida

I nostri criteri guida indirizzano le nostre azioni. Indicano in che modo possiamo realizzare la nostra visione, rafforzando il nostro impegno a condurre la nostra attività con integrità.

## Un impegno ad agire eticamente e con integrità

Agire con etica ed integrità è fondamentale per il modo in cui conduciamo il nostro business. Stabiliamo standard elevati per il comportamento etico e ci aspettiamo che i nostri dipendenti rispettino i nostri standard e applichino i nostri principi guida, anche in situazioni difficili. Ci aspettiamo che tutti i nostri dipendenti siano onesti e trasparenti nel condurre i nostri affari senza aver paura di fare ciò che è giusto.

## Un impegno per la qualità

Siamo orgogliosi di fornire prodotti e servizi di sicurezza di alta qualità ai nostri clienti. Ci impegniamo a rispettare gli standard di qualità stabiliti dai nostri clienti, dai gruppi industriali e dalle agenzie governative. Ogni giorno lavoriamo per migliorare le nostre prestazioni di qualità e mantenere una mentalità di miglioramento continuo in tutto ciò che facciamo.

## Responsabilità

Crediamo nella responsabilità. Essere responsabili significa avere la consapevolezza delle nostre azioni e dei comportamenti dei nostri team. Se dovessimo riscontrare comportamenti non in linea con i nostri standard e valori, intraprenderemo azioni per correggere prontamente errori o situazioni inopportune. Responsabilità non vuol dire biasimo o colpa: indica l'essere all'altezza dei nostri valori, del nostro codice etico e della condotta aziendale e delle nostre politiche.

## Parliamo francamente

Appreziamo un ambiente "comunicativo". "Parlare francamente" significa porre domande in modo da poter garantire che stiamo rispettando gli elevati standard che ci siamo prefissati per noi stessi e per i nostri partner commerciali. Incoraggiamo i nostri dipendenti a "parlare" quando ritengono che la legge, il codice etico e di condotta aziendale o le politiche aziendali possano essere state violate. "Parlare francamente" ci aiuta a proteggere il nostro marchio e la nostra reputazione. Promuoviamo una cultura in cui i nostri dipendenti si sentano a proprio agio nel sollevare questioni o porre domande senza timore di ritorsioni.

## Sicurezza del prodotto

La sicurezza del prodotto è il nostro obiettivo più importante. I prodotti che realizziamo salvano vite. Ognuno di noi ha l'obbligo di impegnarsi individualmente e, come squadra, di lavorare assiduamente per ridurre al minimo il rischio di sinistri e decessi dovuti ad incidenti stradali. Garantire la sicurezza dei conducenti e dei passeggeri ci guida in tutto ciò che facciamo.

## Sicurezza sul lavoro

Lavoriamo per fornire un ambiente di lavoro sano e sicuro per i nostri dipendenti, appaltatori, fornitori e clienti. Ci impegniamo a condurre la nostra attività in conformità con tutte le leggi ed i regolamenti applicabili in materia di salute e sicurezza. Ognuno agisce responsabilmente in modo di proteggere noi stessi e gli altri.

## Messaggio dalla Executive Leadership

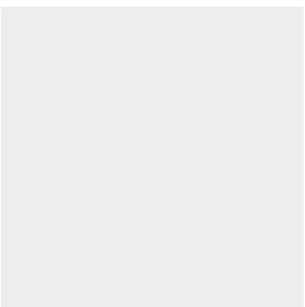
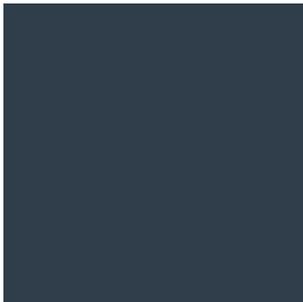
Il nostro successo come leader globale nei sistemi di sicurezza automobilistici è il risultato di tecnologie rivoluzionarie, frutto del lavoro di un team appassionato e di un impegno costante per l'onestà e l'integrità in tutto ciò che facciamo. Ogni nostro dipendente svolge un ruolo fondamentale nella nostra identità aziendale di oggi e domani.

Il nostro Codice etico e di condotta aziendale ("Codice") è una risorsa importante in questo senso. Seguendo la nostra crescita ed i continui cambiamenti delle attività commerciali, il nostro Codice ci aiuta a rispettare le nostre responsabilità quotidiane di etica e conformità e a mantenere gli impegni presi con i nostri clienti, i nostri partner commerciali e le comunità in cui viviamo e lavoriamo.

Ovviamente il nostro codice non può rispondere ad ogni domanda o risolvere ogni situazione che si può incontrare sul lavoro. Ecco perché abbiamo risorse disponibili per aiutarVi quando sorgono difficoltà. Se in qualsiasi momento non siete sicuri della linea di condotta corretta o temete che la legge, il nostro Codice, le nostre politiche o procedure siano state violate, siete tenuti a parlarne.

Grazie per il Vostro supporto e dedizione a condurre il business nel modo giusto. Lavorando insieme, con un impegno in linea con i nostri principi guida, saremo in grado di mantenere la reputazione che ci siamo guadagnati come azienda all'avanguardia nelle idee e nelle tecnologie, per salvare vite umane in tutto il mondo.

# Il nostro codice



## Scopo ed informazioni generali

### L'integrità conta.

Nel condurre il business in modo etico, inviate un messaggio di affidabilità, nostra e dei nostri prodotti. Agendo correttamente, non solo proteggete la nostra reputazione, ma aiutate anche la nostra azienda a prosperare nel complesso ambiente competitivo di oggi.

Abbiamo creato questo codice per rispettare i nostri impegni. È organizzato in sei sezioni e fornisce gli standard per:

- Garantire la conformità con le leggi, i regolamenti e le politiche della Joyson Safety Systems.
- Promuovere l'integrità ed il più alto livello di condotta etica.
- Aiutarci ad evitare anche solo l'ombra di scorrettezza in relazione alle attività della nostra azienda.

## Chi deve seguire questo codice?

Tutti i dipendenti, compresi quelli a contratto e temporanei, i funzionari aziendali ed i membri del Consiglio di Amministrazione della Joyson Auto Holdings SA, e le sue controllate dirette, indirette ed affiliate ("Joyson Safety Systems") sono tenuti a leggere, comprendere e rispettare gli standard e gli obblighi indicati in questo codice. Alcuni partner commerciali, come venditori e consulenti, fungono da estensione di Joyson Safety Systems. Ci aspettiamo che, nello svolgimento del loro lavoro per conto di Joyson Safety Systems, seguano lo spirito del nostro codice e applichino tutte le disposizioni contrattuali in vigore.

Se gestite relazioni con i nostri partner commerciali e/o supervisionate personale esterno siete responsabili di informarli circa i nostri standard e di assicurarvi che li abbiano compresi. Se un partner commerciale esterno non soddisfa le nostre aspettative di etica e conformità, o i relativi obblighi contrattuali, il contratto può essere rescisso.

## Conformità alle leggi ed ai regolamenti

Joyson Safety Systems si impegna a rispettare tutte le leggi, le norme ed i regolamenti applicabili alla nostra attività in ogni luogo in cui operiamo. È impossibile prevedere tutte le domande che potreste fare o tutte le situazioni che potreste incontrare quindi, oltre al Codice, Joyson Safety Systems dispone di altre risorse che possono esservi d'aiuto. Queste risorse aggiuntive sono elencate in tutto il codice. Come sempre contiamo su di Voi, perché usiate il buon senso e cerciate aiuto quando serve.

Operiamo in molti paesi, quindi è importante conoscere diverse leggi e costumi eventualmente in vigore. Pur rispettando le norme dei nostri clienti, partner commerciali e collaboratori in tutto il mondo, tutti i dipendenti devono adattarsi agli standard di base dei principi espressi nel presente codice. In caso di non conformità di una qualunque delle disposizioni del nostro Codice con una legge o requisito locale, occorre chiedere assistenza al Garante della Conformità.

## L'Ufficio Garante della Conformità – la Vostra risorsa

L'Ufficio Garante della Conformità di Joyson Safety Systems supervisiona sia il nostro Codice che il nostro programma di etica e conformità. Questo team contribuisce a garantire il rispetto degli obblighi legali e normativi da parte della nostra azienda, e assicura che ciascuno di noi applichi le politiche e le procedure a livello aziendale.

La formazione sul nostro Codice e gli attestati annuali sono gestiti dall'ufficio Garante della Conformità e contribuiscono a garantire che tutti, in ogni sede, abbiano letto, compreso e rispettino il nostro codice.

L'Ufficio Garante della Conformità è anche la Vostra risorsa per rispondere a qualsiasi domanda o questione legata al Codice. Riteniamo che il modo in cui svolgiamo la nostra attività sia importante quanto il business che svolgiamo: l'Ufficio Garante della Conformità interviene per promuovere un sistema etico di sicurezza Joyson e per preservare e proteggere i nostri principi guida.

## Responsabilità del dipendente

Ognuno di noi deve assumersi la responsabilità di agire con integrità, anche quando ciò significa fare scelte difficili. Fare fronte alle nostre responsabilità è ciò che ci consente di avere successo e crescere.

- Agite sempre in modo professionale, onesto ed etico quando agite per conto dell'azienda.
- Acquisite le informazioni contenute nel Codice e le politiche aziendali scritte e prestate particolare attenzione agli argomenti che si applicano alle proprie responsabilità lavorative specifiche.
- Completate in modo puntuale tutta la formazione necessaria per i dipendenti e tenetevi aggiornati sugli standard attuali e sulle aspettative di azione.
- Segnalate al Vostro referente, ad un dirigente o a una delle risorse elencate nel presente codice possibili violazioni della legge, del nostro Codice o delle politiche.
- Cooperate e dite la verità quando rispondete ad un'indagine o accertamento e non alterate né distruggete mai i documenti ad essi connessi.

**Ricordate: nessun motivo, incluso il desiderio di raggiungere gli obiettivi aziendali, dovrebbe mai essere un pretesto per violare la legge, il nostro codice o le nostre politiche.**

**E** Sono un supervisore e non mi è chiaro quali siano i miei obblighi se qualcuno viene da me con un'accusa. E se la stessa coinvolge un mio **se...** superiore?

*Indipendentemente da chi sia coinvolto nell'accusa occorre segnalarlo. Joyson Safety Systems offre diverse soluzioni per segnalare i problemi. Se, per qualsiasi ragione, Vi trovate a disagio nel riferire a una determinata persona, potete parlare con una delle altre risorse elencate nel codice, o con un altro membro della direzione.*

## **Responsabilità aggiuntive dei supervisori**

I leader di Joyson Safety Systems sono tenuti a far fronte alle seguenti ulteriori responsabilità:

- Date l'esempio. Ci si aspetta che un supervisore metta in atto un livello elevato di condotta aziendale etica.
- Aiutate a creare un ambiente di lavoro che valorizzi il rispetto reciproco e la comunicazione aperta.
- Siate una risorsa per gli altri. Date la Vostra disponibilità a comunicare con i dipendenti, gli appaltatori, i fornitori e gli altri partner commerciali su come il Codice e le altre politiche trovino applicazione nella quotidianità.
- Siate proattivi. Cercate delle opportunità di discussione e affrontate le situazioni difficili con gli altri in modo etico.
- Rispondete rapidamente ed efficacemente. Se Vi viene esposta una preoccupazione assicurateVi che sia trattata seriamente e con il dovuto rispetto di tutti gli interessati.
- Siate consapevoli dei limiti della Vostra autorità. Non intraprendete alcuna azione che superi la Vostra autorità. Se non siete sicuri di cosa sia appropriato (e cosa non lo è), discutete la questione con il Vostro supervisore o garante della Compliance.
- Delegate responsabilmente. Non delegate mai l'autorità a persone che ritenete possano intraprendere comportamenti illeciti o attività illegali.

**E** Ho notato una condotta inappropriata in un settore non di mia competenza. Devo comunque riferire il problema?  
**se...** *Siete principalmente responsabili dei dipendenti, appaltatori e altre terze parti di Vostra competenza ma tutti i dipendenti di Joyson Safety Systems sono tenuti a segnalare una condotta inappropriata. Come leader siete tenuti ad essere proattivi. L'approccio migliore è parlare prima con il supervisore che controlla il settore in cui si verifica il problema, ma se ciò non è fattibile o efficace, sarà necessario far riferimento alle altre risorse descritte nel nostro codice.*

## Fare la scelta giusta – le nostre linee guida per prendere delle decisioni etiche

Prendere la decisione giusta non è sempre facile. Ci possono essere momenti in cui sarete sotto pressione o incerti su come agire. Ricordate sempre che quando dovrete fare una scelta difficile non sarete soli. Ci sono risorse disponibili ad aiutarVi.

### Affrontare una decisione difficile

Vi state chiedendo se sareste disposti a far diventare di dominio pubblico le azioni da voi intraprese, e che le stesse possano essere conosciute da colleghi, amici e parenti?

### Un'altra cosa ...

Appreziamo il Vostro feedback. Esponete eventuali suggerimenti su come migliorare il nostro Codice, le nostre politiche o le nostre risorse per affrontare al meglio un particolare problema riscontrato. Promuovere il sistema di sicurezza etico di Joyson è una responsabilità che tutti condividiamo.

## Fare domande e segnalare i problemi

Se vedete o sospettate qualsiasi violazione della legge, del nostro Codice o delle nostre politiche, o se avete una domanda su come comportarVi parlatene con il Vostro supervisore.

Se vi sentite a disagio a parlare con il Vostro supervisore ci sono altre risorse disponibili per aiutarVi:

- Contattate un altro membro del management.
- Contattate l'addetto alla conformità o le risorse umane.
- Contattate la Compliance Hotline di Joyson Safety Systems, disponibile tramite telefono o online, e totalmente gratuita.

Joyson Safety Systems farà ogni ragionevole sforzo per garantire che le Vostre preoccupazioni siano trattate in modo appropriato.

### PER APPROFONDIRE

- Segnalazioni di Compliance
- Non-Ritorsione
- Canali per le Segnalazioni



### Prima di procedere chiedeteVi:

È legale?



È coerente con il nostro codice e i nostri principi guida?



Mi sentirei a mio agio se i dirigenti capi e gli altri membri della società lo sapessero?



Mi sentirei a mio agio se la mia decisione o le mie azioni fossero rese pubbliche?



Se la risposta a tutte queste domande è "sì", la decisione di andare avanti è probabilmente OK, ma se la risposta a qualsiasi domanda è "no" o "Non sono sicuro", fermateVi e cercate delle indicazioni.

RicordateVi che, in ogni caso ed in qualsiasi circostanza, è sempre meglio commettere un errore dovuto all'eccessiva prudenza: chiedete aiuto!

### **Cosa aspettarsi quando si utilizza la Compliance Hotline di Joyson Safety Systems**

La Compliance Hotline e il portale web sono disponibili 24 ore su 24, sette giorni su sette. Degli specialisti, che lavorano per un fornitore indipendente di servizi di conformità aziendale, risponderanno alla chiamata documentando le Vostre preoccupazioni ed inoltrando una relazione scritta a Joyson Safety Systems per ulteriori indagini.

Il contatto con la Compliance Hotline può restare anonimo, laddove consentito dalla legge locale. Tutti i report verranno trattati allo stesso modo, indipendentemente dal fatto che siano inviati in forma anonima o meno.

Dopo aver effettuato una segnalazione riceverete un numero di identificazione in modo che possiate seguire l'esito della segnalazione. Il follow-up è particolarmente importante se avete presentato un rapporto in modo anonimo, poiché potremmo aver bisogno di ulteriori informazioni per condurre un'indagine efficace. Questo numero di identificazione Vi consentirà anche di monitorare la risoluzione del caso; tenete tuttavia presente che, nel rispetto della privacy, Joyson Safety Systems non sarà in grado di informarVi in merito alle eventuali azioni disciplinari derivanti dalla segnalazione.

Tutte le persone coinvolte nella revisione manterranno confidenziali le informazioni trattate e, qualora necessario, provvederanno ad effettuare un'indagine.

**Ricordate che un problema non può essere risolto a meno che non venga portato all'attenzione di qualcuno.**

**E** Generalmente il nostro supervisore non fa nulla quando gli vengono segnalate le preoccupazioni relative a potenziali comportamenti scorretti e credo che abbia reso le cose difficili per i colleghi che hanno sollevato problemi. Ho un problema: un collaboratore sta facendo qualcosa che ritengo sia eticamente sbagliato. Cosa dovrei fare?

*Agite e parlate. Siete tenuti a segnalare una cattiva condotta. Il primo passo da fare è parlarne con il proprio supervisore: è spesso il modo migliore per affrontare efficacemente le preoccupazioni. Qualora crediate che non sia appropriato o non Vi sentite a Vostro agio nel farlo, dovrete parlare con un altro membro del management o con qualsiasi delle risorse elencate nel Codice.*

**E** Qualcuno ha fatto un uso improprio della Compliance Hotline, ha effettuato una chiamata anonima e ha accusato falsamente qualcuno di aver commesso un errore.

*L'esperienza ha dimostrato che la Compliance Hotline è utilizzata raramente per scopi malevoli, ma è importante sapere che controlleremo le chiamate e chiunque usi la hotline in malafede per diffondere menzogne, minacciare altri, o danneggiare ingiustamente la reputazione di un'altra persona sottoponendo il colpevole ad azioni disciplinari fino al licenziamento.*

## La nostra politica di non ritorsione

Non tollereremo alcuna ritorsione nei confronti di un dipendente che, in buona fede, ponga domande, faccia segnalazione di azioni che potrebbero essere in contrasto con la legge, il nostro codice o le nostre politiche, o che assista in un'indagine su presunte violazioni.

Segnalare "in buona fede" significa fare un tentativo autentico di fornire informazioni oneste, complete e accurate, anche se in seguito ciò dovesse rivelarsi infondato o errato.

**E** Sospetto che possa esserci qualche comportamento non etico, che coinvolge il mio supervisore, nel mio dipartimento. So che dovrei **se...** denunciare i miei sospetti e sto pensando di usare la Compliance Hotline, ma sono preoccupato per le ritorsioni.

*Siete tenuti a segnalare una cattiva condotta e, nella Vostra situazione, l'utilizzo della Hotline è una buona opzione. Esamineremo i Vostri sospetti e potremmo aver bisogno di parlarVi per raccogliere ulteriori informazioni. Qualora riteniate di subire ritorsioni dopo aver effettuato la segnalazione, , dovrete segnalarlo. Prendiamo sul serio i tentativi di ritorsione. Le segnalazioni di ritorsione saranno accuratamente investigate e, qualora fossero fondate, sottoporremo ad un provvedimento disciplinare coloro che esercitano le ritorsioni, fino anche alla risoluzione del rapporto di lavoro.*

## Responsabilità e disciplina

Violare le leggi, il nostro codice, le nostre politiche, o incoraggiare altri a farlo, può esporre la nostra azienda in termine di responsabilità legale, e mette a repentaglio la nostra reputazione. Se si verifica un problema di etica o conformità lo si deve segnalare in modo da poter sviluppare una soluzione efficace. Dovreste anche tener presente che la violazione della legge o dei regolamenti potrebbe sfociare in procedimenti legali, tanto civili quanto penali.

## Rinunce e modifiche al codice

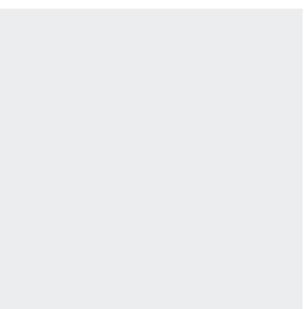
In rare occasioni può essere necessario praticare delle deroghe al codice in misura limitata. Qualsiasi richiesta di deroga al presente codice deve essere presentata per iscritto al Responsabile della Compliance.

### **PER APPROFONDIRE**

- Segnalazioni di Compliance
- Non-Ritorsione
- Canali per le Segnalazioni

Favorire un luogo di

# lavoro sicuro e rispettoso



## Diversità, pari opportunità e non discriminazione

Joyson Safety Systems favorisce l'integrazione di dipendenti con un'ampia varietà di background, competenze e culture. La combinazione di una tale ricchezza di talenti e risorse crea i team diversi e dinamici che ci portano costantemente ad ottenere i nostri risultati.

I nostri colleghi e business partner, anche se ancora aspiranti tali, hanno diritto ad essere rispettati e devono essere giudicati sulla base delle loro qualifiche, delle capacità dimostrate e dei risultati conseguiti.

Sosteniamo le leggi che proibiscono la discriminazione basata su caratteristiche personali quali razza, colore, sesso, nazione d'origine, età, religione, disabilità, stato civile o orientamento sessuale di una persona.

Rispettiamo la libertà di associazione e osserviamo tutte le leggi sull'orario di lavoro e le retribuzioni.



### Per applicare i nostri criteri guida:

- Trattate gli altri con rispetto e professionalità.
- Promuovete la diversità nelle assunzioni e in altre decisioni occupazionali.
- Non discriminate gli altri sulla base di caratteristiche personali o dalla politica aziendale.

## Attenzione a:

- Commenti, battute o materiali, incluse le e-mail, che altre persone potrebbero considerare offensivi.
- Pregiudizi inappropriati nel giudicare gli altri. Se dovete supervisionare altre persone, giudicatele sulle loro prestazioni. Evitate di introdurre considerazioni fuori luogo nelle Vostre decisioni. Utilizzate standard oggettivi e quantificabili.

**E** Uno dei miei colleghi manda e-mail contenenti battute e commenti sprezzanti su alcune nazionalità. Mi mettono a disagio, ma nessun altro **se...** ne ha parlato. Cosa dovrei fare?

*Dovreste informare il Vostro diretto superiore o le Risorse Umane. L'invio di tali battute viola i nostri valori e le nostre politiche relative all'uso della posta elettronica e ai nostri standard in materia di diversità, molestie e discriminazione. Non facendo nulla si avallano atteggiamenti discriminatori e convinzioni intolleranti che possono compromettere seriamente l'ambiente di squadra che tutti abbiamo contribuito a creare.*

## Un luogo di lavoro senza molestie

Abbiamo tutti il diritto di lavorare in un ambiente senza intimidazioni, molestie e abusi.

Non sarà tollerata la condotta verbale o fisica da parte di qualsiasi dipendente che molesta l'altro, disturba le prestazioni lavorative altrui o crea un ambiente di lavoro intimidatorio, offensivo, oltraggioso o ostile.

### Nella Joyson Safety Systems non tolleriamo:

- Osservazioni minacciose, telefonate oscene, stalking o qualsiasi altra forma di molestia.
- Tutte le forme di violenza fisica contro qualcuno.
- Portare danno intenzionale alla proprietà di qualcun altro o azioni aggressive che inducano gli altri a temere per la propria incolumità.
- Le forme di minaccia, intimidazione o costrizione di persone dentro o fuori dai locali - in qualsiasi momento, per qualsiasi scopo.
- Armi o materiali pericolosi non ammessi sul posto di lavoro – ciò comprende non solo le nostre strutture, ma anche i parcheggi ed i luoghi di lavoro alternativi gestiti dall'azienda.



### Per applicare i nostri criteri guida:

- Aiutatevi a vicenda, parlando quando la condotta di un collega mette a disagio altre persone.
- Non tollerate mai molestie sessuali, incluse richieste di favori sessuali o altri comportamenti verbali o fisici indesiderati di natura sessuale.
- Dimostrate professionalità. Non visitando siti internet inappropriati o visualizzando immagini sessualmente esplicite o offensive.

- Promuovete un atteggiamento positivo nei confronti delle politiche volte a costruire un luogo di lavoro sicuro, etico e professionale.
- Segnalate tutti gli episodi di molestie e intimidazioni che potrebbero compromettere la nostra capacità di lavorare insieme ed essere produttivi.

## Attenzione

- Osservazioni non gradite, gesti o contatto fisico.
- Visualizzazione di immagini sessualmente esplicite o offensive o altri materiali.
- Scherzi o commenti sessuali o offensivi (espliciti o per allusioni) e maliziosi.
- Abusi verbali, minacce, prese in giro.

### Molestie sessuali:

Una forma comune di molestia è la molestia sessuale, che in genere si verifica quando:

- sono intraprese azioni indesiderate finalizzate alla scelta in fase di assunzione; ne sono esempi: una richiesta di appuntamento, una richiesta di favore sessuale o altre simili condotte di natura sessuale.
- Nell'ambiente di lavoro si crea un clima intimidatorio, offensivo o ostile a seguito di avances sessuali indesiderate, battute offensive o altri comportamenti verbali o fisici di natura sessuale.

**E** Durante un viaggio di lavoro un mio collega mi ha chiesto ripetutamente di bere e ha fatto commenti sul mio aspetto che mi hanno fatto sentire **se...** a disagio. Gli ho chiesto di smettere, ma non l'ha fatto. Non eravamo in ufficio ed era dopo l'orario di lavoro regolare, quindi non sapevo bene cosa avrei dovuto fare. È una molestia?

*Sì. Questo tipo di condotta non è tollerato, non solo durante l'orario di lavoro, ma in tutte le situazioni lavorative, compresi i viaggi di lavoro. Dite al Vostro collega che tali azioni sono inopportune e che deve smetterla. Se continuano segnalate il problema.*

**E** Ho appena saputo che un mio buon amico è stato accusato di molestie sessuali e che è stata avviata un'indagine. Non posso credere che sia **se...** vero e penso sia giusto che io dia un avvertimento in anticipo al mio amico o una "dritta" in modo che possa difendersi. Non ho una responsabilità come amico nel parlargli?

*In nessun caso dovrete dargli una "dritta". Al Vostro amico verrà data l'opportunità di rispondere a queste accuse e verrà fatto ogni sforzo per condurre un'indagine equa e imparziale. L'accusa di molestie sessuali è una questione molto seria con implicazioni non solo per le persone coinvolte, ma anche per la nostra azienda. Avvertire il Vostro amico potrebbe mettere a repentaglio l'indagine ed esporre la nostra azienda a ulteriori rischi e costi possibili.*

## Un ambiente di lavoro sano e sicuro:

Garantire la sicurezza è un aspetto fondamentale di tutto ciò che coinvolge le nostre attività produttive ed in quelle di ricerca e sviluppo. Ognuno di noi risponde dei propri comportamenti in modo da proteggere sé stesso e gli altri.

Possiamo raggiungere il comune obiettivo di creare un ambiente di lavoro sicuro e sano attraverso l'attiva partecipazione ed il supporto da parte ognuno di noi. Occorre segnalare immediatamente le situazioni che possono comportare rischi per la salute, la sicurezza o l'ambiente. Tutte le segnalazioni possono essere fatte senza timore di ritorsioni.

La sicurezza è una condizione di impiego e ci aspettiamo che ogni direttore, funzionario e dipendente si impegni a rendere Joyson Safety Systems un luogo di lavoro senza incidenti.



### Per applicare i nostri criteri guida:

- Osservate le norme ed i principi di salute e sicurezza applicabili al Vostro lavoro.
- Notificate immediatamente al Vostro supervisore qualsiasi apparecchiatura non sicura o qualsiasi situazione che possa rappresentare una minaccia per la salute o la sicurezza, o danneggiare l'ambiente. Come dipendenti avete il diritto e la responsabilità di interrompere qualsiasi lavoro se ritenete che la Vostra sicurezza sia messa a rischio.
- Mantenete un ambiente di lavoro pulito e sicuro tenendo le postazioni di lavoro, i corridoi e gli altri spazi di lavoro liberi da ostacoli, cavi e altri potenziali pericoli.

**Atten-  
zione  
a:**

- Pratiche o condizioni di lavoro non sicure.
- Situazioni d'incuria nel far rispettare gli standard di sicurezza quali: le procedure di accesso alle strutture ed protocolli di sicurezza.

### **Alcool e stupefacenti**

- Nel corso delle attività lavorative o aziendali si dovrebbe sempre essere in condizioni fisiche adeguate e sempre pronti a svolgere le proprie mansioni lavorative.
- Durante lo svolgimento delle attività aziendali è proibito fare uso, possedere o essere sotto l'effetto di droghe illegali o di qualsiasi sostanza che possa interferire con un ambiente di lavoro sicuro ed efficace, o compromettere la reputazione della nostra azienda.

### **Violenza sul luogo di lavoro**

Alla Joyson Safety Systems non deve esistere alcun tipo di violenza . Non tolleremo:

- Comportamenti intimidatori, minacciosi o ostili.
- Lesioni fisiche alle persone.
- Atti di vandalismo, incendio doloso, sabotaggio o altre attività criminali.
- Il trasporto di armi e materiali pericolosi su mezzi aziendali, a meno che non siate autorizzati a farlo.
- Il possesso di armi da fuoco, esplosivi o altra arma pericolosa nei locali della Joyson Safety Systems, o l'uso di un oggetto come arma
- Il procurare, minacciare lesioni o danni alla vita, alla salute, al benessere, alla famiglia o alla proprietà di un'altra persona.

**E** Ho notato alcune pratiche nella mia area che non sembrano sicure. Con chi posso parlare? Sono nuovo qui e non voglio essere considerato un **se...** piantagrane.

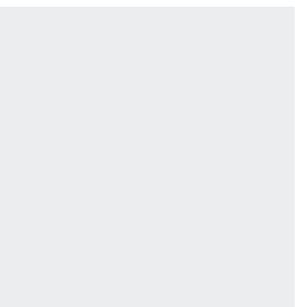
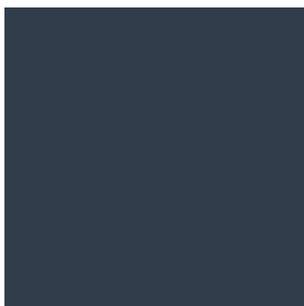
*Discutete le Vostre preoccupazioni con il Vostro supervisore o con le Risorse Umane. I Vostri dubbi sulle pratiche osservate possono essere assolutamente fondati: è importante ricordare che sollevare una questione relativamente alla sicurezza non Vi rende piantagrane, ma dipendenti responsabili preoccupati per la sicurezza degli altri.*

**E** Un subappaltatore commette una violazione dei nostri standard. I subappaltatori dovrebbero seguire le stesse politiche e procedure di **se...** salute e sicurezza dei dipendenti?

*Assolutamente sì. I supervisori sono responsabili di garantire che subappaltatori e venditori al lavoro nei locali della Joyson Safety Systems comprendano e rispettino tutte le leggi applicabili e le normative che regolano la struttura specifica, nonché i requisiti supplementari che la nostra azienda può imporre.*

Lavorare con i nostri

# clienti ed i Business Partner



## Un comportamento onesto e leale

Trattiamo i nostri clienti e Business partner in modo equo. Lavoriamo per capire e soddisfare i loro bisogni, rimanendo sempre fedeli ai nostri standard etici. Diciamo la verità sui nostri servizi e capacità, e non facciamo mai promesse che non possiamo mantenere.

In breve, trattiamo i nostri clienti e business partner come vorremmo essere trattati.



### Per applicare i nostri criteri guida:

- Trattate tutti i clienti in modo equo e onesto.
- Segnalate e parlate immediatamente con il Vostro supervisore in caso di dubbi su eventuali errori, omissioni, ritardi ingiustificati o difetti di qualità o sul servizio clienti.
- Segnalate prontamente ad un supervisore qualsiasi potenziale conflitto di interessi tra di Voi, i nostri clienti o la nostra azienda.
- Non seguite mai la richiesta del cliente di fare qualcosa che considerate non etico o illegale, inclusa la modifica di dati o rapporti di prova.
- Rispondete alle richieste e alle domande dei clienti. Promettete solo ciò che potete offrire e portate a termine ciò che promettete.

### Atten- zione a:

- Pressioni da parte di colleghi o supervisori per ridurre gli standard di qualità o di consegna.
- Alla tentazione di rispondere ai clienti ciò che pensate si aspettino, piuttosto che la verità; se una situazione non è chiara, iniziate presentando un quadro corretto e accurato come presupposto per le decisioni.

## Rapporti con i fornitori

Joyson Safety Systems si avvale di fornitori qualificati, scelti seguendo condizioni obiettive di equità. Quando selezioniamo i fornitori, valutiamo la capacità di ciascuno di loro di soddisfare i nostri bisogni ed i requisiti aziendali e tecnici. Prendiamo anche decisioni sugli acquisti in base al costo a lungo termine ed ai vantaggi offerti alla Joyson Safety Systems. Tutti gli accordi sono negoziati in buona fede e devono essere equi e ragionevoli per entrambe le parti.

## Protezione delle informazioni riservate dei terzi

I nostri clienti, partner commerciali e altri si affidano a noi. Dobbiamo proteggere le loro informazioni riservate.



### Per applicare i nostri criteri guida:

- Comprendete le aspettative di clienti e partner commerciali in merito alla protezione, all'uso e alla divulgazione delle informazioni riservate che ci forniscono.
- Limitate l'accesso alle informazioni riservate di terzi a quelle persone che hanno la necessità di conoscerle al fine di svolgere il proprio lavoro, e solo per scopi autorizzati.
- Non chiedete né ricevete segreti commerciali, o informazioni riservate dei concorrenti, a meno che la divulgazione non sia coperta da un accordo di non divulgazione o riservatezza approvato dal Dipartimento legale o di conformità.
- Segnalate immediatamente al Vostro supervisore qualsiasi perdita o furto di informazioni riservate.

### PER APPROFONDIRE

- Politica di Concorrenza Leale



- Richieste di informazioni riservate sui nostri clienti da parte di partner commerciali o su altri partner commerciali se non esistono requisiti aziendali o autorizzazioni in merito.

- Divulgazione involontaria di informazioni riservate inerenti i nostri clienti o partner commerciali su canali pubblici o attraverso reti non protette.

## Conservazione dell'integrità dei nostri dati

I nostri clienti ci danno fiducia e ci affidano anche la loro vita. Abbiamo la responsabilità di garantire che i nostri prodotti siano progettati, realizzati, testati e adatti all'uso in base a dati accurati, affidabili e completi. La qualità del prodotto è la nostra massima priorità e l'integrità dei dati è un aspetto fondamentale del sistema di gestione della qualità della nostra azienda.

La Joyson Safety Systems – e non il singolo dipendente o dipartimento - è la proprietaria di tutti i dati; tuttavia, ognuno di noi ha la responsabilità di garantire che i dati vengano generati e acquisiti, registrati, segnalati, conservati e distrutti in conformità con le politiche, le procedure e le leggi applicabili della società.

Tutti i dipendenti sono tenuti a familiarizzare con le politiche, le procedure aziendali e le leggi applicabili.

Ognuno di noi deve aderire solidamente ai principi di integrità dei dati per garantire che i nostri dati siano attribuibili, leggibili, contemporanei, originali e accurati. Dobbiamo astenerci da qualsiasi condotta che metta in discussione l'integrità dei nostri dati, inclusa la falsificazione dei dati, la modifica o la sostituzione non autorizzata dei dati, la distruzione, l'eliminazione o la sovrascrittura dei dati. Inoltre, dobbiamo segnalare qualsiasi problematica che potrebbe impattare sull'integrità dei nostri dati (ad esempio, errori, omissioni o manipolazione intenzionale dei dati).

Se siete responsabili dell'inserimento dei dati o della verifica dell'accuratezza dei dati, dovete rispettare le politiche, le procedure e le istruzioni di lavoro stabilite. Se siete supervisori o manager responsabili della qualità e dell'integrità dei dati all'interno del vostro dipartimento, assicuratevi che qualsiasi accesso ai dati sia autorizzato, che le procedure siano state seguite e che i registri dei dati vengano mantenuti aggiornati e conservati in modo verificabile.



## Per applicare i nostri criteri guida:

- Assicuratevi che i dati siano attribuibili, leggibili, contemporanei, originali ed accurati
- Non tenete mai alcuna condotta che rimetta in discussione l'integrità dei dati inclusa la falsificazione degli stessi, apportando modifiche o sostituzioni non autorizzate ai dati, distruggendo, eliminando o sovrascrivendo i dati.
- Segnalate qualsiasi problema che possa influire sull'integrità dei nostri dati (ad esempio errori, omissioni o manipolazioni intenzionali degli stessi).

**E** Credo che un nuovo design da noi introdotto possa creare un rischio per la sicurezza. Ho segnalato le mie preoccupazioni al mio supervisore. Il supervisore **se...** condivide la mia preoccupazione, ma non intraprende alcuna azione perché abbiamo già realizzato il prodotto e ritiene che il rischio di incidenti sia limitato. Cosa dovrei fare?

*Non nascondete nulla che secondo Voi potrebbe rappresentare un rischio ragionevole per la nostra qualità, servizi, reputazione o interessi. Portate questo problema all'attenzione di un altro membro del management o del Garante della Compliance.*

**E** Ho motivo di credere che un collega possa aver apportato alcune modifiche non autorizzate ad alcuni rapporti su dei test effettuati. Cosa dovrei fare?  
**se...** *Dovreste segnalare immediatamente i Vostrì sospetti utilizzando uno dei meccanismi di segnalazione identificati nel nostro Codice. Ricordate l'obbligo che abbiamo di mantenere la fiducia dei nostri clienti e l'integrità dei nostri dati - intervenite se notate o sospettate la presenza di dati falsificati, modifiche non autorizzate ai dati, dati distrutti o qualsiasi altra condotta che possa mettere in dubbio la precisione dei nostri dati.*

## PER APPROFONDIRE

- Politica di Integrità dei Dati

## Conflitti d'interessi

Un conflitto d'interessi può verificarsi se un interesse concorrente può interferire con la capacità di prendere una decisione obiettiva per conto della Joyson Safety Systems. Da ognuno di noi ci si aspetta l'utilizzo del buon senso ed un comportamento atto ad evitare situazioni che possano anche lontanamente generare conflitti, e dunque minacciare la fiducia in noi riposta e danneggiare la nostra reputazione.

I conflitti d'interesse possono essere reali, potenziali o anche solo una questione di percezione. Poiché queste situazioni non sono sempre chiare, vanno comunicate integralmente al proprio supervisore in modo da poterle valutare, monitorare e gestire adeguatamente.



### Per applicare i nostri criteri guida:

- Evitate situazioni di conflitto d'interessi quando possibile.
- Prendete sempre decisioni aziendali nell'interesse della Joyson Safety Systems.
- Discutete con il vostro supervisore tutti i dettagli di ogni situazione che potrebbe essere percepita come un potenziale conflitto d'interessi.
- Pensate al futuro e affrontate in modo proattivo le situazioni che potrebbero mettere i vostri interessi o quelli di un membro della vostra famiglia in potenziale conflitto con la Joyson Safety Systems.

### PER APPROFONDIRE

- [Politica sui Conflitti di Interesse](#)

Fate attenzione alle situazioni, incluse le seguenti, che sono esempi comuni di potenziali conflitti di interesse:

#### Opportunità aziendali

Un'eventuale opportunità di business di cui potete venire a conoscenza a causa del Vostro lavoro appartiene in primis alla Joyson Safety Systems. Ciò significa che non dovrete approfittare di quest'opportunità per un interesse personale, a meno che non abbiate ottenuto l'approvazione dal Garante della Compliance.

#### Amici e parenti

A volte è possibile trovarsi in una situazione di lavoro con un amico o un parente stretto che opera per un cliente, fornitore o concorrente. Essendo impossibile anticipare tutte le situazioni che potrebbero generare un potenziale conflitto, occorre comunicare la situazione al proprio supervisore per determinare se è necessario prendere una qualsiasi precauzione.

#### Attività lavorative extra-aziendali

Per garantire che non vi siano conflitti e che insorgano potenziali problemi, è sempre necessario divulgare e discutere eventuali attività lavorative extra-aziendali con il proprio supervisore. Se un'attività esterna viene approvata, è necessario assicurarsi che non interferisca con il proprio lavoro presso la Joyson Safety Systems. Lavorare per un concorrente, fornitore o cliente può sollevare conflitti che dovranno essere risolti. Inoltre, qualsiasi attività commerciale o personale approvata, non deve competere con la Joyson Safety Systems.

## Investimenti personali

Si può verificare un conflitto se si detiene una partecipazione significativa o un altro interesse finanziario presso un'azienda concorrente, fornitrice, un venditore o un cliente. AssicurateVi di sapere cosa è permesso - e cosa non lo è - dalle nostre politiche, e chiedete aiuto facendo tutte le domande necessarie.

## Attività civiche

A meno che la direzione aziendale non Vi chieda espressamente di farlo, non dovrete accettare alcun ruolo nel consiglio di amministrazione o nel comitato consultivo di nessuno dei nostri concorrenti, fornitori, clienti o partner, specialmente se il Vostro attuale lavoro Vi offre la possibilità di influenzare la nostra relazione con loro.

## Regali ed eventi sociali

Un regalo modesto può costituire un modo premuroso di "ringraziare", un pranzo o una cena possono rappresentare l'ambiente appropriato per una discussione di lavoro. Se non viene gestito con cura, tuttavia, lo scambio di doni ed eventi sociali può creare un conflitto d'interessi o può diventare esempio di cattiva condotta. Ciò è particolarmente vero se accade frequentemente, o se il valore è abbastanza grande da far pensare che qualcuno possa influenzare impropriamente una decisione aziendale. E' opportuna la presenza e la compilazione di registri dedicati a tali spese.

*Non accettiamo né forniamo doni, favori o eventi sociali, anche se sono conformi alle nostre politiche, qualora l'intento sia quello di influenzare impropriamente qualsiasi decisione. A tal riguardo fate riferimento alla sezione Anticorruzione e corruzione << [hyperlink](#) >> del codice per ulteriori informazioni su ciò che è appropriato e cosa non lo è.*

*Siate consapevoli, inoltre, che le regole su ciò che possiamo dare - o accettare - da funzionari governativi, loro parenti o entità associate sono molto più rigide.*

## PER APPROFONDIRE

- Politica Anticorruzione ed Anti-concussione
- Politica sui Regali e sulle Gratifiche



## Per applicare i nostri criteri guida:

- Non organizzate eventi sociali, offrite regali, oggetti di valore, ai funzionari governativi senza previa approvazione del Garante della Compliance.
- Fornite ed accettate doni, e partecipate ad eventi sociali solo se sono ragionevoli con i rapporti commerciali.
- Non accettate mai regali di alcun tipo da un partner commerciale con il quale siete coinvolti in trattative contrattuali.
- Scambiate doni e partecipate ad eventi sociali che favoriscano la buona fede nei rapporti commerciali, ma non fate né accettate mai doni o altro che obblighino o sembrino obbligare il destinatario.
- Non richiedete né sollecitate doni, favori, o servizi personali.
- Non accettate mai contanti o equivalenti.

- Comprendete e rispettate le politiche dell'organizzazione del destinatario prima di offrire o fare doni o favori.
- Segnalate la Vostra preoccupazione ogni volta che sospettate che un collega, una terza parte o un altro agente della società possa essere coinvolto in un tentativo di influenzare impropriamente una decisione di un cliente o di un funzionario governativo.

## Attenzione a:

- Situazioni che potrebbero mettere in imbarazzo Voi o la nostra azienda, incluso l'intrattenimento in strutture ad orientamento sessuale.
- Regali, favori o eventi sociali che possono essere ragionevoli per un cliente privato ma non per un funzionario o un'agenzia governativa

**E se...** Durante il viaggio ho ricevuto da un partner commerciale un regalo che ritengo eccessivo. Cosa dovrei fare?

*Dovete informare il Vostro supervisore e il Garante della Compliance il prima possibile. Potremmo dover restituire il regalo con una lettera che spiega la nostra politica. Se è impossibile restituire il regalo, o se lo stesso fosse deperibile, un'altra opzione potrebbe essere quella di distribuirlo ai dipendenti o di donarlo in beneficenza, con una lettera di spiegazione al donatore.*

**E se...** Durante le trattative contrattuali con un potenziale nuovo fornitore, il nuovo fornitore ha dichiarato di aver avuto una registrazione gratuita a un seminario aziendale locale a cui non può partecipare e mi ha chiesto se mi piacerebbe andare al suo posto. Stavo pensando di frequentare il seminario in ogni caso, poiché l'argomento del seminario riguarda il mio lavoro. Non ne avrò alcun profitto personale e l'occasione porterebbe dei vantaggi alla Joyson Safety Systems: sarebbe un peccato sprecare la registrazione, ho pensato di dire "sì", ma ora mi chiedo se sarebbe la decisione giusta.

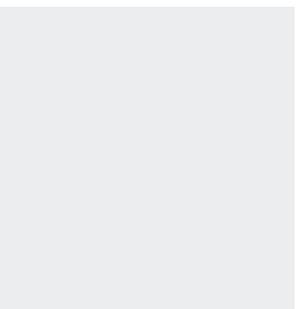
*Dovete rifiutare la proposta. Se siete coinvolti in negoziazioni contrattuali non dovete mai accettare regali se avete in corso un processo di negoziazione. Accettare regali durante le negoziazioni può dare l'impressione di qualcosa di inappropriato, ed è sempre fuori luogo.*

## PER APPROFONDIRE

- Politica Anticorruzione ed Anti-concussione
- Politica sui Regali e sulle Gratifiche

Protezione delle

# informazioni e delle risorse aziendali



## Protezione delle risorse della nostra azienda

Ci sono state affidate le risorse aziendali e siamo personalmente responsabili della loro protezione e del loro utilizzo. Tali risorse comprendono fondi, strutture, attrezzature, sistemi informativi, proprietà intellettuali ed informazioni riservate.

L'uso personale delle risorse aziendali deve essere generalmente evitato ma, laddove consentito, dovrebbe essere ridotto al minimo e non avere effetti negativi sulla produttività e sull'ambiente di lavoro.



### Per applicare i nostri criteri guida:

- Non utilizzate le apparecchiature o i sistemi informatici di Joyson Safety Systems per creare, archiviare o inviare contenuti che altri potrebbero trovare offensivi.
- Non condividete password o consentite ad altre persone, inclusi amici e familiari, di utilizzare le risorse di Joyson Safety Systems.
- Utilizzate solo software con licenza ufficiale. È severamente vietata la copia o l'uso di software non autorizzato o "piratato" su computer aziendali o altre apparecchiature per condurre affari aziendali. Per eventuali domande sulla concessione o meno di un particolare uso del software contattate il reparto IT.

**Atten-  
zione  
a:**

- richieste di prestito o utilizzo dell'apparecchiatura di Joyson Safety Systems senza approvazione.
- individui sconosciuti senza adeguate credenziali che entrano nelle nostre strutture.
- uso eccessivo delle risorse di Joyson Safety Systems per scopi personali.

## Informazioni riservate e proprietà intellettuale

Joyson Safety Systems investe risorse sostanziali nello sviluppo e nell'innovazione tecnologica. La creazione e la protezione dei nostri diritti di proprietà intellettuale sono fondamentali per la nostra attività. La proprietà intellettuale comprende elementi come informazioni di proprietà, segreti commerciali e brevetti.

Ognuno di noi deve essere vigile e proteggere le informazioni riservate e la proprietà intellettuale di Joyson Safety Systems. Ciò significa tenerlo al sicuro, limitare l'accesso a chi ha necessità di sapere per svolgere il proprio lavoro, e usarlo solo per scopi autorizzati.

Tenete presente che l'obbligo di limitare l'utilizzo delle informazioni riservate e della proprietà intellettuale di Joyson Safety Systems continua anche dopo la fine del rapporto di lavoro.



### Per applicare i nostri criteri guida:

- Utilizzate e divulgate informazioni riservate solo per scopi commerciali legittimi
- Etichettate correttamente le informazioni riservate per indicare come devono essere gestite, distribuite e distrutte.
- Proteggete la nostra proprietà intellettuale e le informazioni riservate condividendole solo con le parti autorizzate
- Salvate o trasmettete informazioni aziendali solo utilizzando i sistemi informativi di Joyson Safety Systems.

### Attenzione

- discussioni sulle informazioni riservate di Joyson Safety Systems in luoghi in cui altri potrebbero essere in grado di udire: ad esempio su aerei, ascensori e quando si usano i telefoni cellulari.
- invio di informazioni riservate a fax o stampanti non presidiate.

#### Proprietà intellettuale

La proprietà intellettuale (IP) è un bene importante che deve essere protetto. Esempi del nostro IP includono:

- piani aziendali e di marketing
- iniziative aziendali (esistenti, pianificate, proposte o in via di sviluppo)
- elenchi dei clienti
- segreti commerciali e scoperte
- metodi, know-how e tecniche
- innovazioni e design
- sistemi, software e tecnologia
- brevetti, marchi e diritti d'autore

Contattate l'ufficio legale se ricevete dichiarazioni o domande da terzi riguardanti (1) l'ambito dei diritti di proprietà intellettuale di Joyson Safety Systems, (2) l'applicabilità dei diritti di Joyson Safety Systems ai prodotti di un'altra società o (3) l'applicabilità dei diritti di proprietà intellettuale di terzi sui diritti o sui prodotti di proprietà intellettuale di Joyson Safety Systems.

Segnalate immediatamente al management aziendale qualsiasi invenzione o proprietà intellettuale creata durante la vostra attività lavorativa presso la Joyson Safety Systems.

## Acquisire intelligenza competitiva

Le informazioni sulla concorrenza sono una risorsa preziosa nell'attuale ambiente di business competitivo. Durante la raccolta delle informazioni commerciali i dipendenti di Joyson Safety Systems e altri che lavorano per nostro conto devono sempre rispettare i più elevati standard etici.

È sempre vietato condividere informazioni con un concorrente o i dipendenti di un concorrente. Non dobbiamo mai commettere frodi, false dichiarazioni o inganni per ottenere informazioni, né dovremmo usare tecnologia invasiva per "spiare" gli altri. Va anche prestata attenzione quando accettiamo informazioni da terzi. Dovreste conoscere e fidarvi delle loro fonti ed essere sicuri che le informazioni da loro fornite non siano protette da leggi sul segreto commerciale o da accordi di non divulgazione o riservatezza.

Dato che la Joyson Safety Systems impiega ex dipendenti di concorrenti, riconosciamo e rispettiamo gli obblighi di tali dipendenti di non utilizzare o divulgare le informazioni riservate dei loro ex datori di lavoro.



### Per applicare i nostri criteri guida:

- Ottenete informazioni competitive solo attraverso mezzi legali ed etici, mai attraverso false dichiarazioni.
- Rispettate gli obblighi degli altri per mantenere riservate le informazioni sulla concorrenza.

### Attenzione

- documenti salvati o registrazioni informatiche di precedenti datori di lavoro in violazione di leggi o contratti.
- utilizzo di informazioni riservate di altri senza adeguate autorizzazioni.
- uso di colloqui di lavoro come metodo per raccogliere informazioni riservate sui concorrenti o altri.
- recepimento di suggerimenti da terzi relativamente a nuovi prodotti, caratteristiche del prodotto o servizi, quando la provenienza dell'idea originale non è completamente nota.

## Creazione e gestione dei nostri record aziendali

L'accuratezza e la completezza delle nostre comunicazioni e documenti aziendali sono fondamentali per prendere decisioni informate e per sostenere investitori, autorità di regolamentazione e altri aspetti. I nostri libri e registri devono riflettere in modo accurato ed equo le nostre transazioni in modo sufficientemente dettagliato, e in conformità con le nostre pratiche e politiche contabili.

Alcuni dipendenti hanno responsabilità speciali in questo settore, ma tutti noi contribuiamo al processo di registrazione dei risultati di business o al mantenimento dei record. Verificate che le informazioni da noi registrate siano accurate, tempestive, complete ed in linea con i nostri controlli interni, con quelli sulla divulgazione e con i nostri obblighi legali.



### Per applicare i nostri criteri guida

- Create dei record aziendali veritieri che descrivano accuratamente l'evento o la transazione sottostante. FateVi guidare dai principi di trasparenza e veridicità.
- Elaborate con attenzione tutte le comunicazioni aziendali scritte. Scrivete come se un giorno i testi che create possano diventare documenti pubblici (comprese le comunicazioni e-mail).

### Attenzione

- Record non chiari ed incompleti o che oscurano la vera natura di qualsiasi azione.
- Fondi, attività o passività non dichiarate o non registrate.
- Distruzione impropria di documenti (inclusi documenti soggetti a contenzioso).

**E** Alla chiusura contabile dell'ultimo trimestre il mio supervisore mi ha chiesto di registrare delle spese aggiuntive, anche se non avevamo ancora ricevuto le fatture dal fornitore e il lavoro non era ancora iniziato. Essendo tutti certi che il lavoro sarebbe stato completato nel successivo trimestre, ho accettato di farlo. Ora mi chiedo se ho fatto la cosa giusta.

*No, non avresti dovuto farlo. I costi devono essere registrati nel momento in cui sono sostenuti. Il lavoro non era stato avviato e i costi non erano stati formalizzati alla data in cui è stata registrata la transazione. La registrazione rappresenta dunque un'incongruenza e, a seconda delle circostanze, potrebbe trattarsi di una frode.*

### Conservazione dei documenti aziendali

I documenti devono essere eliminati solo in conformità con le politiche della Joyson Safety Systems e non devono mai essere distrutti o nascosti. Non dovete mai nascondere un errore o permettere ad altri di farlo. Non distruggete mai documenti in risposta, o in previsione di un'indagine o di un controllo.

In caso di domande o dubbi sulla conservazione o la distruzione di documenti aziendali contattate l'ufficio legale.

## Comunicazione con il pubblico

Dobbiamo impegnarci ad essere onesti, professionali, ad agire nella legalità nelle nostre comunicazioni interne e pubbliche. Comuniciamo con attenzione al pubblico, ai funzionari ed ai media.

Seguiamo una linea coerente nel divulgare o informare il pubblico. Per questo motivo è importante che solo le persone autorizzate parlino per conto della Joyson Safety Systems. Le comunicazioni con i media, gli investitori, gli analisti di borsa e altri membri della comunità finanziaria sono in capo al management esecutivo. I dipendenti devono ottenere l'approvazione dall'ufficio legale prima di divulgare pubblicamente informazioni commerciali.

### Attenzione

- tenere discorsi pubblici, scrivere articoli per riviste professionali o altre comunicazioni pubbliche relative a Joyson Safety Systems senza un'adeguata approvazione della direzione.
- la tentazione di utilizzare il Vostro titolo e la Vostra appartenenza all'azienda Joyson Safety Systems per dare comunicazioni che non siano al solo scopo della propria identificazione personale.
- gli inviti a parlare "in via confidenziale" ai giornalisti o agli analisti che chiedono informazioni su Joyson Safety Systems o sui suoi clienti o partner commerciali.

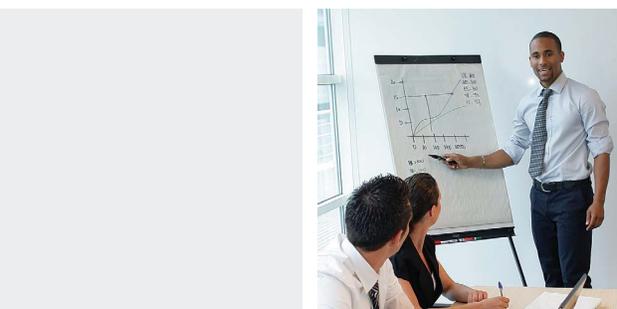
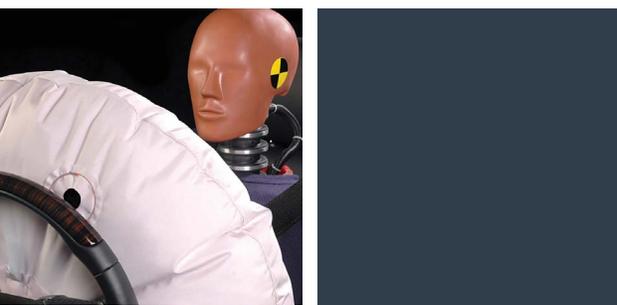
## Utilizzo dei social media

Fate attenzione quando scrivete comunicazioni che potrebbero essere pubblicate online. Se fate parte di gruppi di discussione online, chatroom, notiziari, blog, social media o altri mezzi di comunicazione elettronica, anche utilizzando un alias, non date mai l'impressione che stiate parlando a nome della Joyson Safety Systems.

Se ritenete che sia stata pubblicata una notizia falsa riguardante la nostra azienda, non postate o condividete informazioni che non siano già di dominio pubblico, anche se il Vostro intento è quello di sistemare le cose. Ciò che pubblicate potrebbe essere male interpretato, dare adito a pettegolezzi, o essere inaccurato o fuorviante. Contattate piuttosto il Dipartimento Legale.

Seguire la legge alla

# lettera ed applicarne lo spirito



## Antitrust e concorrenza leale

Crediamo in una competizione libera ed aperta, e non tentiamo in alcun modo di limitare la concorrenza. Non cerchiamo mai di ottenere vantaggi competitivi attraverso pratiche commerciali non etiche o illegali.

*Le leggi antitrust sono complesse e i requisiti di conformità possono variare a seconda delle circostanze, ma in generale le seguenti attività sono rischiose e dovrebbero essere evitate e, se rilevate, segnalate all'ufficio legale:*

- *Condividere con un'azienda concorrente le informazioni commerciali sensibili della nostra azienda.*
- *Trasmettere informazioni concorrenziali sensibili di partner commerciali o di terze parti ai loro concorrenti.*
- *Cercare di ottenere informazioni non pubbliche sui concorrenti da neoassunti o candidati all'occupazione.*



## Per applicare i nostri criteri guida:

- Non stipulate accordi con concorrenti o altri finalizzati ad attività anticoncorrenziali, compresa la determinazione dei prezzi o la suddivisione di clienti, fornitori o mercati.
- Non intrattenete conversazioni con i concorrenti su informazioni commerciali sensibili.

**Attenzione:**

- **Collusione:** condizione in cui società diverse comunicano segretamente o concordano in che modo si faranno concorrenza. Le azioni potrebbero includere accordi o scambio di informazioni su prezzi, termini, salari o allocazione di mercato.
- **Rigenerazione dell'offerta:** condizione in cui i concorrenti o i fornitori di servizi manipolano le offerte in modo tale da limitare la concorrenza leale. Le azioni possono comprendere il confronto delle offerte, l'accettazione di astenersi dall'offerta o la presentazione intenzionale di offerte non competitive.

- **Vincoli:** condizione in cui un'azienda con un potere di mercato costringe i clienti a concordare servizi o prodotti che non desiderano o di cui hanno bisogno.
- **Prezzi predatori:** condizione in cui un'azienda con potere di mercato vende un servizio sottocosto per eliminare o danneggiare un concorrente, con l'intento di recuperare la perdita di entrate aumentando successivamente i prezzi, dopo che il concorrente è stato eliminato o danneggiato.

**E** In una conversazione in un laboratorio OEM con un ex collaboratore - che ora lavora per un concorrente – lui mi fa presente che il business **se...** vincente con l'OEM-X è una priorità per lui. Mi chiede se Joyson Safety Systems intende fare un'offerta aggressiva sulla prossima RFQ per l'OEM-X. Cosa dovrei fare?

*Non fare commenti sui piani della Joyson Safety Systems. Dichiarare chiaramente che non si desidera ricevere alcuna informazione confidenziale sulla strategia commerciale del concorrente e informare immediatamente il Garante della Compliance sull'incidente.*

**E** Ricevo una chiamata da un concorrente che desidera discutere dei recenti aumenti dei costi del materiale. Si lamenta del fatto che OEM-X **se...** si rifiuti di accettare qualsiasi aumento di prezzo nonostante l'incremento significativo dei costi, e che questa condizione stia abbattendo i suoi margini di profitto. Il concorrente suggerisce di adottare una posizione comune nelle negoziazioni con OEM-X per garantire che gli aumenti dei costi del materiale vadano a carico del cliente. Cosa dovrei fare?

*Dovreste dichiarare apertamente che non siete disposti a trattare per fare accollare gli aumenti dei costi dei materiali ai clienti né di rivedere altri aspetti delle condizioni o dei prezzi dei clienti. Dovreste quindi concludere la chiamata e informare immediatamente il Garante della Compliance sull'incidente.*

**E** Ho ricevuto delle informazioni sensibili sui prezzi da uno dei nostri concorrenti. Cosa dovrei fare?  
**se...** È necessario contattare senza indugio il Garante della Compliance prima di intraprendere ulteriori azioni. È importante, dal momento in cui riceviamo tali informazioni, che dimostriamo rispetto per le leggi antitrust e chiariamo che ci aspettiamo che gli altri facciano lo stesso. Ciò richiede un intervento adeguato che può essere deciso solo in ciascun caso specifico, e che può prevedere l'invio di una lettera al concorrente.

**Per maggiori informazioni su questo argomento, consultare:  
 Politica di concorrenza leale (antitrust)**

#### **PER APPROFONDIRE**

- [Politica di Concorrenza Leale](#)

## Cooperazione con gli auditor

Ci si aspetta la totale collaborazione da parte di tutti i dipendenti con gli auditor interni ed esterni incaricati dalla nostra azienda. Inoltre, nel corso delle attività commerciali, è possibile ricevere richieste o accertamenti da funzionari governativi.

Ci aspettiamo una piena collaborazione e garantiamo che tutte le informazioni fornite siano vere, accurate e complete. Se venite a conoscenza di un potenziale accertamento, o indagine governativa, informate immediatamente il Vostro responsabile e l'ufficio legale prima di intraprendere o promettere azioni.

- Attenzione**
- Informazioni falsificate. Non distruggete, alterate né nascondete mai alcun documento in previsione o in risposta a una richiesta di questi documenti.
  - Influenza illegale. Non fornite né tentate di influenzare gli altri a dare dichiarazioni incomplete, false o fuorvianti a una società o ente accertatore governativo.

## Protezione dei dati

Rispettiamo le informazioni personali degli altri. Seguite le nostre politiche e tutte le leggi applicabili in materia di raccolta, elaborazione, accesso, utilizzo, archiviazione, condivisione ed eliminazione dei dati sensibili. Utilizzate e condividete tali informazioni al di fuori di Joyson Safety Systems esclusivamente per scopi commerciali legittimi. Dovreste consultare l'ufficio legale in merito alle questioni relative alla protezione dei dati.

Assicuratevi di conoscere quale genere di informazioni va considerato come "dati personali". Tali informazioni comprendono tutto ciò che potrebbe essere usato per identificare una persona direttamente o indirettamente come il nome, l'indirizzo e-mail, il numero di telefono o il numero di carta di credito.

- Attenzione**
- L'invio di informazioni sensibili a mezzo fax o stampanti non presidiate.
  - L'impossibilità di distruggere o smaltire in modo sicuro i dati sensibili.
  - L'utilizzo di servizi di hosting, collaborazione o cloud "gratuiti" o acquistati privatamente.

### PER APPROFONDIRE

- Politica sulla Privacy dei Dati

## Attività politiche

Avete il diritto di partecipare volontariamente alle attività politiche e a dare un contributo politico personale. Dovete tuttavia sempre chiarire che le Vostre opinioni ed azioni personali non sono quelle della Joyson Safety Systems e non utilizzare mai fondi aziendali per scopi politici senza un'adeguata autorizzazione.



### Per applicare i nostri criteri guida:

- AssicurateVi che le Vostre opinioni e attività politiche personali non siano interpretate come quelle dell'azienda.
- Non utilizzate le nostre risorse o strutture per sostenere le Vostre attività politiche personali.

### Attenzione

- Lobbying. Le interazioni con funzionari governativi o autorità di regolamentazione che potrebbero essere viste come attività di lobbying devono essere discusse in anticipo e coordinate con il Garante della Compliance.

- Pressioni. Non esercitate mai pressioni dirette o indirette su un altro dipendente per contribuire, sostenere o opporsi a candidati o partiti politici.
- Influenze fuori luogo. Evitate anche atteggiamenti quali la concessione di contributi politici o di beneficenza per ottenere favori o tentare di esercitare un'influenza impropria.
- Conflitti d'interessi. Ricoprire una carica o concorrere in una campagna elettorale per cariche politiche non deve creare o dare l'impressione di determinare conflitti d'interesse con i Vostri doveri presso la Joyson Safety Systems.

### E se...

Effettuerò una raccolta di fondi per un candidato in corsa per il Municipio locale. È opportuno che menzioni la mia posizione in Joyson Safety Systems se non utilizzo fondi o risorse aziendali?

*No. Sarebbe fuori luogo associare il nostro nome in qualche modo alle Vostre attività politiche personali.*

### E se...

Vorrei invitare un funzionario eletto a parlare in un prossimo evento aziendale. Sarebbe un problema?

*Dovete ottenere l'approvazione del Garante della Compliance prima di invitare un funzionario eletto o un altro funzionario governativo a partecipare ad un evento aziendale. Se l'invitato è nel bel mezzo di una campagna di rielezione, l'evento aziendale potrebbe essere considerato un supporto per la campagna. A seconda delle leggi locali, qualsiasi cibo, bevanda o trasporto offerti all'invitato potrebbero essere considerati un'offerta di sostegno. Nella maggior parte dei casi potrebbero esistere limiti e obblighi di segnalazione.*

## Insider trading

Nel disbrigo delle Vostre attività commerciali potreste acquisire informazioni riservate su Joyson Safety Systems o su altre società quotate in borsa che non sono ancora state rese pubbliche. La negoziazione di titoli che presuppone la conoscenza di tali informazioni rilevanti non pubbliche, o la divulgazione di tali informazioni ad altri ai fini commerciali (“soffiate”), è vietata da varie leggi.

### Informazioni rilevanti

Le informazioni rilevanti sono i dati che un investitore ragionevole prenderebbe in considerazione al momento di decidere se acquistare o vendere un titolo. Alcuni esempi di informazioni su un’azienda che possono ritenersi rilevanti sono:

- Qualsiasi proposta di acquisizione o vendita di un’azienda.
- Un’espansione significativa o una riduzione delle operazioni.
- Uno sviluppo significativo del prodotto, o informazioni importanti su un prodotto.
- Una gestione straordinaria o sviluppi aziendali.
- Cambiamenti nella direzione strategica per entrare in nuovi mercati.

### PER APPROFONDIRE

- [Politica sugli Insider Trader](#)



### Per applicare i nostri criteri guida:

- Non acquistate né vendete titoli di qualsiasi società se in possesso di importanti informazioni non pubbliche su tale società.
- Proteggete dalla pubblicazione le informazioni rilevanti non ancora ufficializzate, tanto quelle in formato elettronico che cartaceo.
- Discutete di eventuali domande o dubbi sull’insider trading con l’ufficio legale.

### Attenzione

- Richieste di informazioni da parte di amici o familiari sulle società con le quali intratteniamo rapporti commerciali, o su informazioni riservate. Anche le conversazioni occasionali potrebbero essere viste come “soffiate” illegali di informazioni privilegiate.

- Alla condivisione di informazioni rilevanti non pubbliche, con chiunque, intenzionalmente o casualmente, a meno che non sia essenziale per le attività commerciali della Joyson Safety Systems. Fornire tali informazioni a chiunque altro possa prendere una decisione di investimento in base alle proprie informazioni privilegiate, è considerata una “soffiata” ed è contro la legge, indipendentemente dal fatto che derivino dei benefici dall’attività di trading.

## Anticorruzione e concussione

Riteniamo che ogni forma di corruzione e le tangenti siano un modo inappropriato di condurre gli affari, a prescindere dalle usanze locali. Joyson Safety Systems si impegna a rispettare tutte le leggi anticorruzione applicabili.

Non paghiamo né accettiamo tangenti, mazzette o pagamenti per ottenere dei vantaggi, in qualsiasi momento e per qualsiasi motivo. Questo vale anche per qualsiasi persona o azienda che rappresenta la Joyson Safety Systems. L'unica eccezione possibile è la necessità di un pagamento potenzialmente improprio, fatto per proteggere la salute o la sicurezza di un individuo. In tale situazione occorre segnalare immediatamente il pagamento al Garante della Compliance.

#### **Definizioni fondamentali – concussione, corruzione e tangenti**

**Concussione** significa dare o ricevere qualsiasi oggetto di valore (o offrire di farlo) al fine di ottenere o mantenere un vantaggio commerciale, finanziario o economico.

**Corruzione** è l'abuso di un potere affidato, al fine di un guadagno privato.

**Tangenti:** in alcuni paesi, è comune che le aziende paghino dipendenti governativi di basso livello per accelerare o facilitare l'esecuzione di azioni governative ordinarie e non discrezionali, quali l'ottenimento di una normale licenza commerciale, un permesso, l'elaborazione di documenti governativi o visti. Questi pagamenti sono generalmente definiti "tangenti", e sebbene possano essere una consuetudine in alcune parti del mondo, possono violare le leggi applicabili, quindi li vietiamo eccetto in situazioni che riguardano la salute personale o la sicurezza dei nostri dipendenti

È particolarmente importante per noi esercitare la dovuta diligenza e l'attento monitoraggio di terze parti che agiscono per nostro conto. Esaminiamo attentamente tutti i soggetti terzi, compresi i fornitori, i consulenti ed i venditori che lavorano per conto della nostra azienda, in particolare quando trattiamo in paesi con un alto tasso di corruzione e in tutte le situazioni in cui i "segnali" indicano che è necessario un ulteriore screening prima di selezionare una terza parte. I soggetti terzi devono comprendere che sono tenuti ad operare in stretta conformità con i nostri standard e a conservare registrazioni accurate di tutte le transazioni.



#### **Per applicare i nostri criteri guida:**

- Non dare mai qualcosa di valore in contrasto con leggi e regolamenti locali a qualsiasi funzionario governativo. Se non siete sicuri delle leggi locali, la cosa più sicura da fare è non dare nulla di valore.
- Comprendere gli standard stabiliti dalle leggi anti-corruzione applicabili al proprio ruolo presso la Joyson Safety Systems.
- Registrare accuratamente e completamente tutti i pagamenti a soggetti terzi.

**Atten-  
zione  
a:**

- Violazioni apparenti delle leggi anti-corruzione da parte dei nostri partner commerciali.
- Agenti che non desiderano avere tutti i termini del loro impegno con Joyson Safety Systems chiaramente documentati per iscritto.

#### **PER APPROFONDIRE**

- Politica Anticorruzione ed Anti-concussione
- Politica sui Regali e sulle Gratifiche

**E** Lavoro con un agente straniero per le nostre operazioni in un altro paese. Sospetto che parte del denaro che gli corrisponiamo serva a **Se...** pagare tangenti a funzionari governativi. Cosa dovrei fare?

*La questione dovrebbe essere segnalata al Garante della Compliance per l'indagine. Se c'è corruzione e non interveniamo, sia Voi che la nostra azienda potremmo essere ritenuti responsabili. Mentre investigare questo tipo di questioni può essere culturalmente difficile in alcuni paesi, qualsiasi agente che fa affari con noi dovrebbe comprendere la necessità di queste misure. È importante e opportuno ricordare ai nostri agenti questa politica.*

## **Antiriciclaggio**

Il riciclaggio di denaro è un problema globale con conseguenze gravi e di vasta portata. È definito come un processo di conversione di proventi illeciti fatti figurare come legittimi, e non si limita alle transazioni in contanti. Il coinvolgimento in tali attività mina la nostra integrità, danneggia la nostra reputazione e può esporre la nostra azienda e le persone coinvolte a severe sanzioni. Segnalate eventuali transazioni e attività finanziarie sospette al Garante della Compliance e, se necessario, alle agenzie governative competenti.

## **Importazioni, esportazioni e commercio globale**

Joyson Safety Systems svolge operazioni su scala mondiale che supportano una crescente base di clienti in tutto il mondo. Per mantenere e accrescere la nostra posizione globale tutti i dipendenti, funzionari e direttori devono rispettare rigorosamente non solo le leggi locali che regolano l'importazione, l'esportazione e la riesportazione dei nostri prodotti, ma anche le leggi degli altri paesi in cui i nostri prodotti sono fabbricati, riparati o utilizzati. Qualsiasi violazione di queste leggi, anche attraverso l'ignoranza, potrebbe avere effetti dannosi e duraturi sulla nostra attività.

Se le Vostre responsabilità comprendono l'esportazione di prodotti o la ricezione di prodotti importati, effettuate i dovuti controlli sui clienti, fornitori e transazioni per assicurarci di rispettare tutti i requisiti di esportazione e importazione applicabili.

### **Regolamento anti-boicottaggio**

Seguiamo le leggi commerciali di tutti i paesi in cui operiamo, comprese le leggi relative alla partecipazione ai boicottaggi internazionali, e quelle che vietano le transazioni con determinati paesi, entità o persone.



## Per applicare i nostri criteri guida:

- Ottenete tutte le licenze necessarie prima dell'esportazione o della riesportazione di prodotti, servizi o tecnologie.
- Segnalate informazioni complete, accurate e dettagliate su ogni prodotto importato, compresi i suoi luoghi di produzione e il suo costo totale.
- Indirizzate all'ufficio legale le eventuali domande relative all'importazione o all'esportazione dei nostri prodotti, parti o tecnologia.

### Attenzione a:

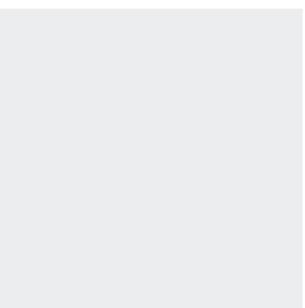
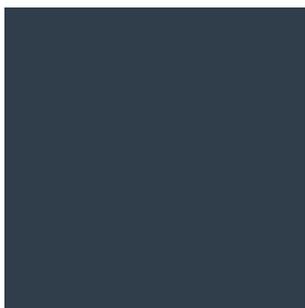
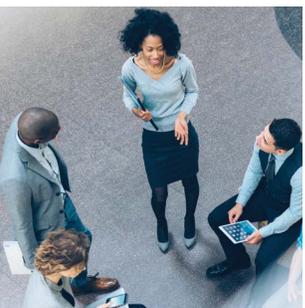
- trasmettere dati tecnici e tecnologie a qualcuno in un altro paese, ad esempio tramite e-mail, conversazioni, riunioni o accesso al database. Questa restrizione si applica alla condivisione delle informazioni con i colleghi, così come con gli altri.
- trasportare dei beni aziendali contenenti determinate tecnologie (ad esempio un computer durante un viaggio di lavoro) all'estero.

**E** Il mio lavoro richiede una regolare interazione con i funzionari doganali. **Se...** Come parte del mio lavoro, mi viene regolarmente chiesto di fornire al servizio doganale informazioni sulle nostre importazioni ed esportazioni. Devo davvero contattare l'ufficio legale prima di ogni invio di informazioni al governo?

*Il giusto approccio qui sarebbe quello di discutere con l'ufficio legale i tipi di richieste che il Vostro reparto riceve abitualmente dalla dogana. Queste richieste di routine, una volta comprese, potrebbero essere gestite senza alcuna revisione legale. Le richieste straordinarie richiederebbero comunque la revisione dell'ufficio legale per garantire una risposta accurata, completa e conforme alla legge.*

Servire il

# bene più grande



## Rispetto dei diritti umani

Svolgiamo le nostre attività nel rispetto dei diritti umani e della dignità di tutti. Sosteniamo gli sforzi internazionali per promuovere e proteggere i diritti umani, compresa un'opposizione assoluta alla schiavitù e alla tratta di esseri umani.

Ognuno di noi può contribuire all'impegno per eliminare abusi quali il lavoro minorile, la schiavitù, la tratta di esseri umani ed il lavoro forzato.



### Per applicare i nostri criteri guida:

- Riferite qualsiasi sospetto o prova di violazioni dei diritti umani nelle nostre operazioni o nelle operazioni dei nostri fornitori.
- Ricordate che il rispetto per la dignità umana inizia con le nostre interazioni reciproche e con i nostri fornitori e clienti. Il rispetto prevede la promozione della diversità, l'adattamento delle disabilità ed il nostro impegno per proteggere i diritti e la dignità delle persone con cui abbiamo rapporti commerciali.

## Approvvigionamento responsabile

I guadagni derivanti da minerali provenienti da zone in conflitto per il reperimento degli stessi sono legati alla sovvenzione di gruppi coinvolti in atti di violenza estrema ed atrocità che violano i diritti umani, quindi siamo proattivi nell'attuare politiche e procedure che riguardano tutta la nostra catena di approvvigionamento, al fine di reperire responsabilmente, monitorare le prestazioni dei nostri fornitori e, ove necessario, richiedere azioni correttive.

Lavoriamo a stretto contatto con i fornitori di materie prime, parti e componenti e ci aspettiamo che fornitori e venditori rispettino tutte le leggi applicabili, comprese quelle volte a garantire che i minerali non provengano da zone nelle quali esistono conflitti per il loro reperimento.

## Protezione dell'ambiente

Riconosciamo le nostre responsabilità ambientali e sociali. Il nostro impegno va verso la sostenibilità e la riduzione al minimo dei danni all'ambiente nonché di eventuali danni alla salute e alla sicurezza di dipendenti, clienti e la collettività .



### Per applicare i nostri criteri guida

- Date un contributo per garantire che la protezione della sicurezza dei dipendenti e dell'ambiente sia una priorità. Interrompete il lavoro e segnalate qualsiasi situazione che si ritiene possa comportare condizioni di lavoro non sicure o danni all'ambiente.
- Leggete e comprendete tutte le informazioni fornite dalla nostra azienda pertinenti al proprio lavoro e agli effetti sulla salute, sulla sicurezza e sull'ambiente del nostro operato.
- Collaborate pienamente con la formazione in materia di ambiente, salute e sicurezza e con le revisioni periodiche della conformità della nostra azienda sui nostri prodotti e processi .
- Siate proattivi nell'individuare i modi per ridurre al minimo gli sprechi, l'energia e l'uso delle risorse naturali.
- Contattate il garante della compliance in caso di domande sulla conformità alle leggi e alle politiche in materia di ambiente, salute e sicurezza.

## Considerazioni finali del nostro Garante della Compliance

In quanto dipendenti siete il nostro bene più prezioso.

Voi siete la Joyson Safety Systems. Siete la forza “guida” dietro ai prodotti che realizziamo ed ai clienti che serviamo. Fate parte di un team che immette sul mercato uno spirito imprenditoriale ed una tecnologia innovativa. E siete Voi, ogni giorno in prima linea, ad assicurarVi di mantenere un impegno costante nel salvare vite umane.

Vi invito a leggere il nostro Codice e farvi riferimento spesso. Non si tratta di un Codice comportamentale ma di una guida per poter fare le cose giuste nel modo corretto, mantenendo integra la reputazione che abbiamo guadagnato come azienda che non solo ci fa distinguere, e mantiene intatta la nostra integrità.

Considerate la mia posizione come una risorsa a Vostra disposizione, e trattate i Vostri colleghi in modo onesto, etico e nel rispetto della legge. Segnalate qualsiasi comportamento che possa mettere a repentaglio la nostra reputazione, ottenuta con tanto impegno e sacrifici ed, in ogni decisione, chiedeteVi: “Sto onorando i nostri criteri guida?”

Così facendo onorerete l’eredità di quei dipendenti che Vi hanno preceduti, aprendo la strada a coloro che seguiranno. Così contribuirete anche a garantire la sicurezza dei clienti di Joyson Safety Systems in tutto il mondo.

