

Código de Ética

- ❖ Yamaha Motor do Brasil Ltda.
- ❖ Yamaha Motor da Amazônia Ltda.
- ❖ Yamaha Motor Componentes da Amazônia Ltda.
- ❖ Yamaha Motor do Brasil Logística Ltda.
- ❖ Yamaha Motor Del Perú S.A.
- ❖ Yamaha Motor Selva Del Perú S.A.
- ❖ Yamaha Motor Argentina S.A.
- ❖ Yamaha Motor Plan Argentina S.A. de Ahorro para Fines Determinados.
- ❖ Yamaha Motor Uruguay S.A.

Mensaje del Presidente Mundial de Yamaha Motor Co. Ltd.*

La misión corporativa del Grupo Yamaha Motor es ser una "Empresa Creadora de Kando". Nuestro objetivo es ofrecer a las personas de todo el mundo alegría, sorpresa, euforia, realización y felicidad a través de nuestros productos y servicios, manteniendo la armonía con la sociedad y el medio ambiente global. Para lograrlo, aprovecharemos la empatía que surge de las conexiones entre las personas como un mecanismo para crear nuevos valores. Como una empresa en la que la sociedad confía, bajo una gobernanza corporativa adecuada, contribuiremos a la resolución de problemas sociales y al desarrollo sostenible a través de productos y servicios innovadores y diversos, adoptando el estilo único de Yamaha. Para realizar estos valores, nosotros nos comprometemos a cumplir el Código de Ética.

Siempre que usted esté involucrado en una decisión relacionada a la *conformidad*, trate el tema con la más alta prioridad.

Vamos a trabajar juntos para hacer que nuestra Compañía inspire confianza.



Motofumi Shitara
Presidente, CEO y Director Representativo
Yamaha Motor Co. Ltd.
Abril, 2025

El código de Ética y su Importancia

En el Grupo Yamaha, la *Conformidad* está definida como el “entendimiento y adecuación de la conducta a las obligaciones legales, los reglamentos internos y las normas sociales”. El Código de Ética, que está basado en la filosofía corporativa y ha sido proyectado de forma consistente con las políticas básicas de control interno y las normas de política social corporativa (“CSR”) bajo la perspectiva de “*conformidad y adecuación*”. Este Código establece los patrones de comportamientos que deben ser observados en las actividades del día a día por todos los Colaboradores.

FILOSOFÍA CORPORATIVA

MISIÓN CORPORATIVA

Una compañía que crea *Kando**

Yamaha Motor es una compañía que crea emociones, transforma el sueño y enriquece la vida de las personas en todo el mundo, por medio de la sabiduría y la pasión, dispuesta a proporcionar siempre nuevas emociones.

**Kando es una palabra japonesa que describe el sentimiento de profunda satisfacción y de intenso entusiasmo experimentados cuando nos encontramos frente a algo de excepcional valor.*

PRINCIPIOS DE GESTIÓN

1 Crear Valores que superen las expectativas de los clientes.

Para continuar creando valores que generen emociones, debemos emprender y construir enfocados en las necesidades de los clientes, las cuales están en constante cambio.

Los lucros que colectamos deben ser el resultado de nuestro empeño en superar las expectativas de los clientes con productos y servicios seguros y de alta calidad, dentro de los estándares éticos y legales.

2 Establecer un ambiente corporativo que proporcione orgullo a los Colaboradores

Debemos construir una cultura corporativa que valore la iniciativa de cada persona, fortaleciendo la dinámica de nuestra compañía.

Estimular la creatividad y el desarrollo de las habilidades de nuestros Colaboradores por medio de un adecuado sistema de evaluación de desempeño y reconocimiento.

3 Cumplir globalmente las responsabilidades sociales

Como una compañía socialmente responsable, nuestra organización actúa dentro de una perspectiva global, conforme estándares mundiales.

Debemos actuar en armonía con el medio ambiente y la sociedad, cumpliendo nuestra responsabilidad social con ética y transparencia.

VALORES

1. **Cumplimiento:** Cumplimiento en primer lugar.
2. **Seguridad:** La seguridad es responsabilidad de cada uno de nosotros.
3. **Enfoque en el Cliente:** Medimos nuestro éxito por la satisfacción de nuestros clientes.
4. **Colaboración:** Juntos, llegamos más lejos.
5. **Espíritu de Desafío:** Tenemos el coraje y la determinación para superar desafíos.
6. **Orientación a Resultados:** Nos motiva la búsqueda de resultados.
7. **Entusiasmo:** Nuestro entusiasmo contagia a todos e impulsa nuestro propósito.

Carta del Comité de Ética y Conformidad al Grupo Yamaha para la adopción e implementación del Código de Ética

En virtud de los tiempos actuales y el contexto corporativo a nivel mundial, YAMAHA Motor Argentina S.A. presenta una versión revisada de su Código Ético.

Nuestra Compañía entiende que la innovación, la honestidad, la pasión y el compromiso que aplica para ofrecer en el mercado productos de excelencia, deben también reflejarse en la forma en la que cumple sus obligaciones, desarrolla su actividad comercial y se vincula con su personal, con los terceros y con sus socios de negocios.

El mundo asiste a un cambio de paradigma muy significativo, que llama a las organizaciones a atender con especial cuidado temas diversos como la prevención de la corrupción, la defensa de competencia, la integración y la no discriminación de los individuos, la proyección de negocios sustentables a largo plazo, el cuidado del medio ambiente, la interacción positiva con las comunidades y el compromiso con el desarrollo integral de su personal en el ámbito laboral.

YAMAHA Motor Argentina S.A. está comprometida con la construcción de una cultura corporativa de transparencia e integridad, basada en el comportamiento ético y en el cumplimiento de las leyes. La creación de valores que superen las expectativas de los clientes, el establecimiento de un ambiente corporativo que proporcione orgullo a los funcionarios y al personal y el cumplimiento global de las responsabilidades sociales, son los pilares fundamentales en el marco de esta construcción.

Nuestra Compañía, consciente de los desafíos que plantea la legislación actual en la Argentina y en el mundo, y reforzando los valores que la acompañan desde el inicio de su actividad, recoge en su Código de Ética sus premisas de trabajo más importantes y exhorta a todo su personal y a sus equipos a cumplir y hacer cumplir todos los estándares allí descriptos.

Asimismo, y como pregonado en las bases de este Código de Ética, el trabajo comprometido, dedicado, ético e innovador de nuestros Colaboradores, es un activo esencial para nuestro crecimiento. La proyección de nuestra compañía a largo plazo no puede hacerse sin la actuación transparente y honesta de nuestros equipos, en todos los niveles.

Una vez más, exhortamos a toda nuestra gente a revisar las políticas y procedimientos aplicables, a informarse sobre las reglas que inspiran y guían nuestra labor y a pedir asistencia en caso de dudas sobre cómo comportarse frente a determinadas situaciones.

Contamos con el compromiso de todos ustedes para que la honestidad, el cumplimiento de la ley y el respeto y compromiso con nuestros clientes, guíen nuestro trabajo de todos los días.

Nunca olvidemos que la reputación y el desarrollo de YAMAHA Motor Argentina S.A., es responsabilidad de todos nosotros.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Diego Cammisa', with a stylized flourish at the end.

Diego Cammisa
Presidente
Yamaha Motor Argentina S.A.

Índice del Código de Ética

MENSAJE DEL PRESIDENTE MUNDIAL DE YAMAHA MOTOR CO. LTD.*	2
EL CÓDIGO DE ÉTICA Y SU IMPORTANCIA.....	3
CAPÍTULO 1 - CLÁUSULAS GENERALES	9
I. Finalidad	9
II. Alcance de Aplicación	9
III. Obligación de Conformidad.....	9
IV. Notificación	10
CAPÍTULO 2 - NEGOCIO JUSTO Y HONESTO	11
I. Comercio Justo.....	11
1. Cumplimiento de las leyes antimonopolio, leyes de la competencia y legislaciones similares.....	11
2. Respuestas a los Socios de Negocios	12
3. Notificación y Reporte Adecuado	13
II. Procedimientos Adecuados de Importación, Exportación y Control de la Seguridad del Comercio	14
1. Cumplimiento de las Leyes y Reglamentos de Importación y Exportación	14
2. Control de la Seguridad del Comercio	14
III. Oferta de Ganancias Ilícitas	14
1. Obsequios y Entretenimiento a Funcionarios de Gobierno .	14
2. Donaciones y Contribuciones Políticas	16
3. Interacción con los Accionistas	17
4. Acciones contra Fuerzas Antisociales	17
IV. Cumplimiento de las Leyes y Reglamentos Contables y Fiscales ..	18
V. Mantenimiento de la Seguridad y Salud del Ambiente de Trabajo	18
1. Seguridad y salud en el lugar de trabajo.....	19
2. Administración del horario de Trabajo.....	19
VI. Respeto a la Propiedad Intelectual	19
CAPÍTULO 3 - DIRECTRICES PARA EL MANEJO DE NEGOCIOS	21
I. Obsequios, Entretenimiento y demás cortesías	22
1. Para Clientes y Socios de Negocios	22
2. Entre Gestores y Colaboradores.....	22

II.	Directrices sobre los Intereses de la Empresa	22
1.	Cumplimiento de las Leyes y Reglamentos en la Vida Privada 23	
2.	Actividades Particulares	23
3.	Manifestaciones Políticas y/o Religiosas	24
III.	Patrimonio de la Empresa	24
1.	Uso Adecuado	25
2.	Uso fuera de la Empresa.....	25
IV.	Informaciones Corporativas	26
1.	Informaciones Confidenciales	26
2.	Uso de Informaciones Privilegiadas (<i>Insider Trading</i>).....	26
3.	Informaciones Personales	27
4.	Divulgación de Informaciones Corporativas.....	28
5.	Manipulación de Documentos Importantes	28
CAPÍTULO 4 - RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS Y DIVERSIDAD		29
1.	Derechos Humanos.....	29
2.	Prevención de Acoso.....	29
3.	Prohibición del trabajo infantil y trabajo forzado	30
4.	Diversidad	30
CAPÍTULO 5 - RESPONSABILIDAD SOCIAL		31
1.	Buscar limitar el impacto ambiental	31
2.	Relación con comunidades locales y partes interesadas	31
3.	Buscar resolver problemas sociales	31
DISPOSICIONES FINALES		32
ANEXO I.....		33
ANEXO II		34
HISTORIAL DE REVISIONES.....		36

CAPÍTULO 1 - CLÁUSULAS GENERALES

I. Finalidad

El Código de Ética establece los estándares de conducta que deben ser cumplidos en las actividades diarias bajo la perspectiva de *conformidad*. Actuando siempre en conformidad con el Código de Ética en las diversas situaciones, YAMAHA aspira a ser una empresa que inspire confianza.

Nuestra reputación y credibilidad son nuestros activos más importantes. Los principios éticos que orientan nuestra actuación contribuyen para el mantenimiento de la imagen de YAMAHA como emprendimiento sólido y confiable ante nuestros clientes, proveedores y funcionarios en general.

La reputación de la compañía está determinada por nuestras acciones y por la forma en la cual se comporta.

La intención de este Código es ayudarnos a entender nuestras responsabilidades éticas y legales al lidiar con los negocios de la empresa, puesto que un comportamiento ilegal o inadecuado de nuestra parte puede perjudicar considerablemente a YAMAHA.

Todos somos responsables por la reputación de nuestra compañía y se espera que cada uno de nosotros se comporte de forma íntegra.

II. Alcance de Aplicación

El código de Ética es aplicable a los gestores y colaboradores (incluyendo de planta, temporarios, tercerizados, pasantes y aprendices) del Grupo Yamaha Motor (aquí denominado como "nosotros" o "gestores, "empleados" y/o "colaboradores").

Situaciones que por algún motivo no estén aquí contempladas serán tratadas como excepción y enviadas al Comité de Ética y Conformidad para análisis y deliberación conforme a los principios de este Código, observando los usos y costumbres locales y las mejores prácticas profesionales del mercado.

En caso de dudas, nuestro superior inmediato, un integrante de la parte de administración, el gestor del departamento Jurídico, el gestor del departamento de Auditoría Interna o el gesto de Recursos Humanos pueden aconsejarnos y ayudarnos a tomar las decisiones adecuadas en relación con nuestra conducta en el trabajo y negocios.

III. Obligación de Conformidad

a. Gestores y colaboradores tiene obligación de cumplir el Código de Ética.

b. Los líderes tiene obligación de difundir el Código de Ética entre los colaboradores bajo su supervisión.

c. Si un colaborador infringe el Código de Ética, podrá estar sujeto a acciones disciplinarias previstas en la Política del Comité de Ética y Conformidad. En caso de que la infracción sea por parte de un colaborador tercerizado, la empresa responsable deberá ser contactada para la adopción de las medidas disciplinarias aplicables.

Yamaha actúa en *conformidad* a sus políticas, normas y procedimientos (controles internos), reglamentaciones y requisitos legales. En sí, tratando de conformidad, todos en la organización son responsables, igualmente, por conocer y cumplir las políticas, normas y procedimientos, así como los reglamentos y leyes aplicables a los negocios de la empresa.

Pese a que muchas actividades de la empresa estén sujetas a una legislación compleja y en constante cambio, el desconocimiento de la legislación no es considerado una justificación válida en caso de cometer una infracción. Si no estuviésemos correctos en cuanto a la aplicabilidad de determinado dispositivo legal o sobre cómo interpretarlo, debemos consultar el departamento Jurídico.

Multas con valores significativos pueden ser impuestas a personas o empresas por órganos administrativos, jueces o tribunales competentes, con decretación, en algunas circunstancias, de prisión de los involucrados en infracción a las leyes vigentes, con grave exposición de la empresa.

IV. Notificación

Las notificaciones en caso de violación al código de Ética deben ser realizadas al superior jerárquico. En caso de que no fuera apropiado, deberá dirigirse a un gestor de nivel jerárquico superior. Si un líder cree que un gestor o su subordinado violó el Código de Ética, deberá informar el hecho inmediatamente al gestor responsable de la *conformidad* en la empresa.

Responden a la *conformidad* en la empresa tanto la Auditoría Interna, como los departamentos Jurídico y de Recursos Humanos, a través de sus gestores.

Las notificaciones pueden ser presentadas a título confidencial y anónimo. La documentación pertinente será mantenida en confidencialidad, en la medida de lo permitido por la ley.

Todas las notificaciones serán investigadas y, después de comprobados los hechos, serán implementadas medidas correctivas, en caso de que sean necesarias.

Es política de YAMAHA no permitir la represalia a los autores de notificaciones que, de buena fe, informen sobre la mala conducta ajena. Se espera que los colaboradores cooperen con las denuncias e investigaciones internas de mala conducta.

CAPÍTULO 2 - NEGOCIO JUSTO Y HONESTO

I. Comercio Justo

Todos los colaboradores deben actuar de forma justa en relación a la competencia, socios de negocio, clientes y autoridades con relación a productos, servicios y proporcionando informaciones.

YAMAHA está comprometida en cumplir todas las legislaciones y reglamentaciones aplicables a sus negocios, emprendiendo esfuerzos para mantener y fortalecer la confianza de sus *stakeholders* (accionistas, colaboradores, socios comerciales, entre otros).

Las ganancias obtenidas por YAMAHA deben estar dentro de operaciones transparentes y lícitas, sea actuando directamente o por intermedio de su red de concesionarios, no siendo aceptada la comercialización de productos bajo bases no permitidas por la ley o bajo condiciones que coloquen en riesgo la reputación tales como la captación ilegal de la economía popular, prácticas de monopolio de mercado, infracción a las leyes del trabajo, etc.

Nuestra empresa debe ser reconocida por la integridad de sus prácticas en todas las operaciones comerciales. La integridad debe estar en el centro de todas nuestras acciones y cada uno de nosotros tiene el deber de preservar la reputación de YAMAHA y la relación de confianza que debe existir con todas las personas y terceros con los cuales hacemos negocios.

1. Cumplimiento de las leyes antimonopolio, leyes de la competencia y legislaciones similares

Nosotros cumplimos las leyes antimonopolio, leyes de la competencia y otras legislaciones relevantes en todo el mundo para garantizar una competencia leal, eliminar la búsqueda del lucro por medios ilegales o ilegítimos y manejar el negocio de forma justa.

En el desempeño de nuestras actividades, debemos hacer primar siempre la lealtad para con nuestros competidores, socios comerciales y público consumidor, tratándolos con igualdad, de forma civilizada y justa.

Cualquier operación de negocios o transacción comercial practicada a nombre de YAMAHA por sus colaboradores, o terceros debidamente autorizados, debe estar en conformidad con la legislación vigente y que se destina a producir efectos en Argentina, Uruguay y en el exterior.

Algunos ejemplos de comportamiento que pueden conducir a infracciones dentro a de la ley antimonopolio y que no podemos practicar:

- Hablar con competidores sobre precios, producción, capacidad, ventas, propuestas, ganancias, márgenes de ganancia, costos, métodos de distribución

o cualquier otro parámetro que determine o pueda influenciar en el comportamiento competitivo de la compañía, con el objetivo de inducir un comportamiento por parte del competidor;

- Establecer acuerdos con competidores en el sentido de acordar precios, decidir no competir, restringir negocios con proveedores, presentar ofertas ficticias, repartir clientes, mercados, territorios o programas de producción; ó
- Determinar los precios de reventa cobrados por nuestros distribuidores.
- Impedir, dificultar u obstaculizar a terceros el ingreso o permanencia en un mercado o excluirlos del mismo.
- Vincular la compra o venta de un bien o servicio a la condición de no usar, adquirir, vender o suministrar bienes o servicios producidos, procesados, distribuidos o comercializados por un tercero (competidor o no).

La obtención de informaciones de mercado es legítima y necesaria para el negocio, no admitiéndose, sin embargo, que sea adquirida por medios ilegítimos o ilegales. Los colaboradores no pueden obtener información confidencial de la competencia utilizando medios de espionaje industrial, soborno, robo o interceptación de informaciones vía electrónica, ni divulgar informaciones falsas sobre competidores o sus productos y servicios, siendo prohibidas cualquier tipo de práctica desleal.

Todas las cuestiones que, de alguna manera, involucran la defensa de la competencia deben ser sometidas al departamento Jurídico antes que cualquier medida sea adoptada.

2. Respuestas a los Socios de Negocios

Nosotros garantizamos una comunicación transparente con nuestros socios de negocios y establecemos relaciones de confianza mutua.

Nosotros siempre manejamos los negocios de forma justa y honesta de acuerdo con las leyes aplicables y nos abstenemos de actos como atraso de pagos, reducción de pagos o forzar la compra de nuestros productos.

Relacionamiento con socios comerciales

Los socios comerciales de la compañía deben ser seleccionados de acuerdo con criterios objetivos y basados en la calidad, confiabilidad, precio, utilidad y desempeño del producto o servicio, siendo que las contrataciones deberán observar las políticas internas aplicables.

Los proveedores y los representantes deben ser tratados de forma justa, correcta y honesta. Los honorarios, precios y comisiones deben ser pagados solamente en el curso normal de las relaciones comerciales, siendo que los pagos deben ser documentados de manera tal que permita demostrar que el valor abonado está de acuerdo con el valor del servicio prestado o producto suministrado.

YAMAHA espera que sus socios comerciales puedan compartir de sus valores y actuar de acuerdo con los siguientes principios mínimos, como:

- Cumplir todas las leyes nacionales e internacionales aplicables;
- Prohibir rigurosamente, en el ámbito de su actuación, actos de corrupción y de soborno empresarial;
- Respetar el medio ambiente y cumplir la legislación ambiental aplicable a su emprendimiento;
- Respetar los derechos humanos de sus colaboradores;
- Cumplir con las leyes que prohíben la explotación de trabajo infantil y esclavo, y
- Asumir responsabilidad por la salud y seguridad de sus colaboradores.

Relacionamiento con el cliente

El mantenimiento de relaciones comerciales basada en la integridad honestidad y respeto mutuo debe ser el pilar del relacionamiento con nuestros clientes.

Solamente pueden proporcionarse a nuestros clientes, informaciones claras, concretas, pertinentes y verdaderas. Debemos tener el máximo cuidado para evitar que informaciones de mala calidad puedan ser malinterpretadas por nuestros clientes.

En el suministro de productos y servicios, no se admite que se realicen promesas a los clientes, que no puedan ser razonablemente mantenidas con relación a sus características, calidad, plazos de entrega y precios, entre otros factores que coloque a prueba nuestra idoneidad y seriedad con respecto a nuestro público.

3. Notificación y Reporte Adecuado

Nosotros garantizamos la emisión de notificaciones exigidas y la comunicación a las autoridades o asociaciones industriales de forma correcta, sin cualquier negligencia o dato no verídico.

Relacionamiento con autoridades públicas en general

Los representantes de los órganos públicos, desde que sean debidamente identificados, deben ser recibidos en las dependencias de YAMAHA de manera profesional y transparente para tratar del asunto al que vinieron, así como serán colocados a su disposición, siempre que sea oficialmente solicitado, los documentos pertinentes a la actividad ejercida y exigida por ley.

Homenajes a autoridades y servidores públicos solamente serán permitidos públicamente, y mediante autorización del Directorio.

II. Procedimientos Adecuados de Importación, Exportación y Control de la Seguridad del Comercio

Nosotros realizamos los procedimientos de importación y exportación adecuadamente. Adicionalmente, en miras de mantener la paz y la seguridad internacional, nosotros cumplimos las leyes y reglamentos relacionados a la importación y exportación con base al control de la seguridad del comercio, en cada país y región en que operamos.

1. Cumplimiento de las Leyes y Reglamentos de Importación y Exportación

Nosotros entendemos y cumplimos los tratados internacionales, las leyes y los reglamentos relacionados a la importación y exportación en cada país y región.

Así, YAMAHA no comercializa productos prohibidos por la ley, tampoco cualquier otro que sea ofensivo al orden público y moral.

Los colaboradores involucrados en la comercialización, importación y exportación de mercaderías, servicios, *hardware*, *software* o tecnología deben cumplir las leyes y reglamentos de control de exportación y de importación, así como cualquier política y procedimiento asociado, definidos por la Compañía para cumplimiento de sanciones económicas internacionales.

Nota: Ciertas sustancias químicas pueden estar restringidas por las leyes y reglamentos locales extranjeros. Asegúrese de confirmar con la organización a la que exporta las mercancías ("importador") qué sustancias químicas están restringidas por la legislación local antes de importarlas. No hacerlo puede acarrear sanciones, incluidas multas, contra el importador.

2. Control de la Seguridad del Comercio

Nosotros garantizamos la utilización de procedimientos relacionados al control de la seguridad del comercio alienado de acuerdo a estándares internacionales.

III. Oferta de Ganancias Ilícitas

Nosotros actuamos contra la corrupción cumplimos y actuamos de acuerdo a las leyes y reglamentos aplicables en relación a la oferta de obsequios y donaciones a entidades de gobierno, políticos, accionistas y otros.

1. Obsequios y Entretenimiento a Funcionarios de Gobierno

Nosotros garantizamos un relacionamiento sano y transparente con funcionarios del gobierno, libre de la oferta de obsequios o entretenimiento, independientemente

se estos poseen, o no, alguna relación con Yamaha sea en Argentina, Uruguay o en el exterior.

Combate a la corrupción

YAMAHA cumple las leyes anticorrupción de los países en que actúa, manteniendo sus operaciones libres de actos de corrupción contra la administración pública, nacional o extranjera.

Queda expresamente prohibido a los colaboradores - o a terceros autorizados para actuar a nombre de YAMAHA - directa o indirectamente, hacer, ofrecer o prometer pagos o beneficios a autoridades y servidores de órganos públicos (se aplica la definición más amplia que el significado comúnmente utilizado para "funcionario público"), incluyendo - pero no limitado a - funcionarios de empresas estatales y otras de las cuales el Poder Público participe, con la finalidad de influenciar acto o decisión que pueda favorecer a la empresa en la obtención de cualquier ventaja, contratación de negocios o en el direccionamiento de negocios a cualquier persona, así como inducir la promulgación, revocación o violación de instrucciones o normas. Debemos cerciorarnos de que todos los que contratamos para actuar a nuestro nombre junto a órganos públicos tenga buena reputación y también cumplan esas directrices.

La práctica de actos de cohecho puede ser castigada no solo por las leyes del país donde se realiza la acción, sino también por las leyes del país de nacionalidad del agente infractor o, también, por cualquier otro país donde existan leyes relacionadas con el cohecho.

Si tiene la intención de ofrecer algún beneficio a las autoridades y / o servidores públicos, ya sea en Argentina o en otros países (independientemente de los intereses involucrados o la cantidad de dinero), debe consultar con anticipación el área Legal.

Durante su viaje de negocios y / o estancia como expatriado, si recibe algún indicio u oferta de soborno u otro acto cuestionable, consulte de inmediato con el departamento Legal.

YAMAHA mantendrá mecanismos y procedimientos internos de integridad, auditoría e incentivo a la denuncia de irregularidades, con parámetros de evaluación y procedimientos a ser establecidos por las autoridades argentinas y uruguayas, así como velar por la aplicación del presente Código de Ética.

Considerando las serias consecuencias jurídicas, tanto en el ámbito civil cuanto en el criminal que tales infracciones pueden exponer a la Empresa y sus gestores, YAMAHA tomará todas las medidas que juzgue razonablemente necesarias contra sus colaboradores o terceros autorizados a actuar en su nombre, que incumplan estas directrices.

Desconocimiento de la legislación, diligencia excesiva, buena fe o la alegación de que el corto plazo no permitió que se buscara una solución ética y legal para las cuestiones u orientación del departamento Jurídico no serán aceptados como justificativos válidos.

Contratos con el Sector Público. Licitaciones y Concursos Públicos.

En el ámbito público, YAMAHA concurre por la obtención de contratos junto a entidades estatales y empresas públicas, siendo que, en todas las negociaciones e interacciones con entidades estatales, debemos actuar siempre de forma transparente honesta y precisa.

Cumplimos todas las leyes y reglamentos aplicables a los contratos públicos, incluyendo las leyes de licitaciones y que prohíben tentativas de influenciar indebidamente a funcionarios del gobierno, antes mencionados.

2. Donaciones y Contribuciones Políticas

Nosotros no hacemos donaciones políticas que violen las leyes y reglamentos relacionados.

Contribuciones, donaciones y patrocinios

En el ámbito de sus responsabilidades sociales, YAMAHA contribuye con donaciones monetarias o en especie para proyectos sociales y humanitarios, así como en las áreas de educación, ciencia, arte y cultura.

En tal sentido, está prohibido realizar: donaciones a personas y organizaciones con fines lucrativos; depositadas en cuentas privadas; hechas a organizaciones cuyos objetivos son incompatibles con los principios y valores empresariales de YAMAHA; o que puedan poner en riesgo la reputación de la empresa

Todas las donaciones deben ser transparentes, por lo que significa, entre otras cosas, que la identidad del destinatario y el uso pretendido de la donación deben estar claramente definidos y el motivo y la finalidad de la donación tienen que ser justificados y documentados.

Son prohibidas las casi-donaciones o la utilización de otros mecanismos tales como incentivos de ventas, ayuda de costo, coparticipación, etc. en infracción al presente capítulo y que aparenten ser la compensación de un servicio, pero que, en realidad, no lo representen o sean substancialmente superiores al valor del referido servicio, violando así el principio de transparencia.

Los patrocinios por los cuales YAMAHA adquiere derechos de publicidad no son considerados donaciones, consistiendo contribución en dinero o en especie para un evento organizado por terceros, a cambio de la oportunidad de exponer sus marcas.

Todas las contribuciones bajo la forma de patrocinio tienen que ser transparentes, basarse en contratos escritos, poseer una finalidad de negocio legal y ser adecuada a la compensación ofrecida por el anfitrión del evento. No está permitido prometer, ofrecer o presentar contribuciones con la finalidad de garantizar beneficios competitivos injustificados para YAMAHA o para cualquier otro fin indebido, así como no pueden ser prestadas contribuciones para eventos organizados por personas u organizaciones con objetivos incompatibles con los principios empresariales de YAMAHA o que puedan perjudicar su reputación.

3. Interacción con los Accionistas

YAMAHA mantiene relaciones transparentes y libres de conflicto con sus accionistas y no ofrece ningún tipo de obsequios, entretenimiento u otros beneficios económicos que puedan influenciar el ejercicio de sus derechos.

4. Acciones contra Fuerzas Antisociales

Nosotros no establecemos cualquier relacionamiento y no realizamos ningún pago a organizaciones criminales u otros grupos antisociales. También, no participamos de transacciones comerciales que financien el terrorismo, lavado de dinero u otro comercio ilegítimo.

Combate al lavado de dinero

El lavado de dinero es un método de disfrazar la naturaleza y el origen de dinero asociado a actividades delictivas, tales como terrorismo, tráfico de drogas o soborno, por medio del cual el “dinero sucio” pasa a formar parte del flujo comercial, de forma que parezca legítimo o que no sea posible que las autoridades identifiquen su verdadera procedencia o la de su propietario.

YAMAHA no hace pactos con lavado de dinero, y debemos garantizar que, al realizar negocios con clientes, consultores y socios comerciales en general, los fondos provengan de fuentes legítimas, cumpliendo las leyes aplicables de combate al lavado de dinero a través de los mecanismos internos establecidos para detectar e impedir formas de pago o clientes sospechosos u otras transacciones que puedan envolver esa práctica ilegal.

La falta de control al lavado de dinero puede traer graves riesgos a la reputación de YAMAHA, sobre todo en el ámbito de sus instituciones financieras vinculadas, de modo que nosotros debemos estar alertas y comunicar comportamientos sospechosos por parte de clientes, consultores y socios de negocios a las áreas de Legales y/o Auditoría Interna. Igualmente, Debemos, cumplir con los requisitos de contabilidad, mantenimiento de registros e informes financieros, aplicables a los activos líquidos y a los pagos asociados a transacciones y contratos.

YAMAHA no financiará, ni mantendrá relaciones comerciales con asociaciones, grupos o fuerzas que realicen actividades antisociales y/o que violen los principios universales de los derechos humanos.

IV. Cumplimiento de las Leyes y Reglamentos Contables y Fiscales

Nosotros obedecemos a los procedimientos contables y fiscales teniendo como base las leyes y reglamentos aplicables y prohibimos cualquier procedimiento de fachada o engañosos.

YAMAHA deberá mantener la contabilidad clara y adecuada, a fin de gozar de la confianza del mercado y de la sociedad, absteniéndose de la práctica de cualquier acto ilegal o conducta inadecuada.

Los registros de la empresa serán mantenidos en registros permanentes, conforme las normas de las legislaciones civiles, comercial, tributaria y del órgano regulador específico - en el caso de Planes de Ahorro, Bancos, Agencias y otras empresas que se someten a la legislación específica - y a los principios y prácticas contables adoptadas en cada país.

Debemos mantener controles internos eficientes para garantizar que las transacciones sean realizadas con base en autorizaciones previstas en normas de delegación de poderes, en la eficiencia y cumplimiento de los informes financieros, actuando siempre con transparencia en la búsqueda de un buen nivel de desempeño financiero a fin de que no haya impactos negativos a los *stakeholders*. Por lo tanto, todos los gestores deben establecer controles adecuados y formalizados en cada área funcional - responsabilidad primaria de las áreas.

Los gerentes y demás responsables por la preparación de las informaciones contables y financieras deben garantizar que las políticas de YAMAHA sean cumplidas, sin permitir o proporcionar informaciones inadecuadas, u ocultándolas de las auditorías internas o independientes.

YAMAHA debe, igualmente, impedir y detectar el uso no autorizado de sus activos, así como exigir de todos los colaboradores que se cercioren de que los documentos y los registros generados estén completos, precisos, reflejando honestamente cada transacción o gasto, y sean generados en el tiempo debido y de acuerdo con las reglas y normas contables actuales.

Esos documentos y registros contables incluyen todos los datos, certificaciones y otros materiales escritos suministrados para fines de informes financieros y de divulgación, así como material compilado para otras finalidades.

Ningún documento debe ser destruido sin la debida autorización de su superior inmediato. Tal autorización será concedida solamente cuando esté de acuerdo a las leyes aplicables y las políticas de la empresa.

V. Mantenimiento de la Seguridad y Salud del Ambiente de Trabajo

A fin de promover y garantizar un ambiente de trabajo seguro y confortable, nosotros cumplimos las legislaciones laborales vigentes y las normas de la empresa,

además de promover mejoras en las instalaciones y actividades de salud, seguridad e higiene.

1. Seguridad y salud en el lugar de trabajo

Nosotros realizamos actividades de prevención de accidentes y mejoras en el ambiente de trabajo manteniendo las instalaciones y equipos en orden y cumpliendo las normas de salud y seguridad.

En ese contexto, debemos obedecer a los padrones y orientaciones de la empresa en los aspectos de seguridad, haciendo nuestra parte para mantener un ambiente de trabajo saludable y seguro y tomar las medidas necesarias para garantizar nuestra seguridad y la de los demás colaboradores.

2. Administración del horario de Trabajo

Nosotros administramos adecuadamente el horario de trabajo de los colaboradores y creamos un ambiente que genere el equilibrio entre la vida personal y la profesional.

Así, la jornada de trabajo en YAMAHA, tal como los beneficios básicos ofrecidos a los colaboradores obedecen a los criterios legales establecidos en la propia legislación.

VI. Respeto a la Propiedad Intelectual

En YAMAHA respetamos los derechos de propiedad intelectual de terceros, así como reconocemos la importancia de nuestra propiedad intelectual como activo de la empresa y nos esforzamos para crearla, protegerla y usarla activamente.

Las invenciones de los colaboradores capaces de clasificación de propiedad intelectual deberán ser informadas inmediatamente a su superior, para las medidas de preservación de derechos subjetivos de YAMAHA, conforme política corporativa, y deberán ser tratadas como confidenciales hasta que se hagan públicas.

Igualmente, en el desempeño de nuestras actividades, no podemos violar algún derecho de propiedad intelectual (o industrial) de terceros, y siempre que existir dudas al respecto, serán realizadas encuestas con el objetivo de evitar alguna violación.

En la divulgación y publicidad de los productos de la empresa, los colaboradores no pueden realizar reproducciones de materiales, textos, imágenes, bien como hacer el uso de la imagen y material audiovisual ajeno, sin el permiso previo, bajo pena de responsabilidad, en los términos del presente Código.

Los softwares desarrollados o adquiridos por la empresa no pueden ser reproducidos, alterados ni utilizados para ninguna otra finalidad que no sea aquella pretendida por la empresa. Los softwares que no fueren de propiedad de la

empresa o licenciados para su actividad no deben ser utilizados en los locales de trabajo o tampoco en los negocios de la empresa.

CAPÍTULO 3 - DIRECTRICES PARA EL MANEJO DE NEGOCIOS

La cultura de integridad y conformidad de una organización comienza a partir del liderazgo. En el ejercicio de actos de gestión de colaboradores, los líderes de cualquier área deben basar su liderazgo como ejemplo, adoptando comportamiento y postura compatibles con las responsabilidades y funciones desempeñadas. Su conducta personal y accesibilidad, desempeño y ética constituyen un modelo para el equipo de trabajo a su cargo.

Todo gestor debe cumplir sus deberes de organización y supervisión, y es directamente responsable por los colaboradores bajo su mando, determinando con claridad que todos deben garantizar siempre el cumplimiento, la ética y la transparencia en el ejercicio de sus actividades profesionales.

Cada gestor debe definir objetivos claros, ambiciosos y realistas a sus colaboradores, brindándoles la orientación profesional necesaria, supervisión y verificación del cumplimiento de las tareas asignadas, en los términos de las directrices y metas empresariales establecidas por la administración de la empresa.

Los colaboradores, bajo la responsabilidad de sus líderes, deben estar aptos para cumplimiento de las tareas atribuidas, y, además orientados, también deben ser previa y adecuadamente entrenados y estar siempre actualizados, conforme las necesidades de la empresa. El gestor debe seleccionar cuidadosamente los colaboradores para cada tarea, teniendo en cuenta sus respectivas calificaciones, siendo su realización proporcional a la importancia de la tarea a ser desempeñada.

Las orientaciones para ejecución de los trabajos y/o actividades deben ser prestadas de forma clara, objetiva y directa, debiendo el gestor garantizar la depuración de las informaciones en lo que respecta al lenguaje y a las diferencias culturales. El gestor debe comunicar claramente a los colaboradores la importancia de la integridad y del cumplimiento de las actividades cotidianas, y que las infracciones contra la ley son inaceptables e implicarán en consecuencias legales.

Cabe al gestor garantizar que no sucedan infracciones legales en su área, siendo siempre de su responsabilidad los actos ilícitos que por acaso vengan a ocurrir, incluso consecuentes de la delegación de actividades a sus colaboradores o a terceros.

Los gestores deberán ser accesibles en caso de que los colaboradores pretendan expresar sus preocupaciones, hacer preguntas o debatir algún problema profesional o personal.

Las responsabilidades de los gestores no eximen a los colaboradores de sus propias responsabilidades profesionales y del cumplimiento del presente Código. Todos deben trabajar en equipo para cumplir todas las leyes y todas las políticas de YAMAHA.

Es deber de todos los colaboradores, cumplir y hacer cumplir la legislación con relación a las actividades, bajo pena de responsabilidad en los términos de este Código, sin perjuicio de responsabilidad personal junto a las autoridades públicas, en los términos de la Ley.

I. Obsequios, Entretenimiento y demás cortesías

Nosotros nos abstenemos de dar o recibir regalos, obsequios, entretenimiento o viajes (cortesías) a clientes o socios de negocios fuera de los límites socialmente aceptables y que no está conforme con las normas y reglas internas que rigen el suministro y recepción de cortesías. También evitamos dar y aceptar cualquier cortesía o entretenimiento entre gestores y colaboradores.

1. Para Clientes y Socios de Negocios

No concedemos ni recibimos obsequios, regalos, entretenimiento ni viajes (cortesías) a menos que sean necesarios. En caso de serlo, estas cortesías deben estar dentro de los límites socialmente aceptables, no deben tener como objetivo obtener ventajas ilegítimas, y deben cumplir con los límites y condiciones establecidos en las normas internas antes mencionadas.

Por lo tanto, ningún colaborador tiene autorización para -directa o indirectamente- ofrecer o recibir de accionistas, proveedores, clientes, empresas subsidiarias o afiliadas, y demás socios comerciales de YAMAHA, cualquier tipo de gratificación o beneficio personal, lícito o no, fuera de los límites y condiciones previstos en las normas internas, especialmente cuando sea en detrimento o perjuicio de los intereses de la empresa, o que se establezca exclusivamente en beneficio propio o en función de una contraprestación por un negocio realizado o por realizar entre las partes. De este modo, mantenemos una relación transparente y sólida

2. Entre Gestores y Colaboradores

No es recomendable la concesión ni la aceptación de obsequios, entretenimiento, etc., entre gestores y colaboradores dentro de las empresas del grupo.

Sin embargo, si el colaborador desea dar un obsequio al gestor (u otro colaborador) y viceversa, en celebración a una fecha especial (ej. cumpleaños, fin de año, etc.), deberá hacerlo con recursos propios, no siendo permitida la compra de obsequios con recursos de la empresa, ni hacer solicitud de reembolso.

II. Directrices sobre los Intereses de la Empresa

Nosotros no perjudicamos los intereses del Grupo Yamaha Motor en beneficio propio.

Conflicto de intereses

Los colaboradores de YAMAHA tienen el deber de tomar decisiones de negocio y cuidar de los intereses de la empresa, y no en base en sus propios intereses. Tomaremos las medidas necesarias para evitar cualquier conflicto de intereses con la empresa.

Surgen conflictos de intereses cuando los colaboradores se envuelven en actividades o poseen intereses personales nocivos a los intereses de YAMAHA.

Constituye conflicto de intereses, aún, cualquier situación en que el colaborador sea influenciado por una ventaja, material o inmaterial, profesional, comercial, financiera, personal o para terceros, sea cónyuge, amigos, familiares o cualquier otro ente del relacionamiento personal del colaborador.

Los conflictos pueden asumir también la forma de una relación comercial o de una participación de la competencia o cliente de YAMAHA, o de una participación en actividades paralelas que impidan al colaborador de cumplir sus responsabilidades ante a YAMAHA.

Es importante que todos los colaboradores reconozcan y eviten conflictos de intereses durante la realización de sus actividades profesionales. Los colaboradores deben informar al superior inmediato acerca de cualquier interés personal que pueda surgir en el ámbito del desempeño de sus deberes profesionales.

1. Cumplimiento de las Leyes y Reglamentos en la Vida Privada

A fin de preservar la confianza, la imagen y los intereses del Grupo Yamaha Motor, los colaboradores no deben practicar actos ilegales o adoptar comportamiento antisocial, incluso en su vida privada. Considerando que Yamaha es fabricante de productos relacionados al transporte, debemos cumplir las leyes y normas de tránsito, de modo que nuestro comportamiento sea un ejemplo para los demás.

Compatibilidad entre los actos de la vida privada de los colaboradores y sus funciones en la empresa

Los asuntos relacionados a la vida privada de los colaboradores atañen exclusivamente a cada uno en particular, debiendo ser incondicionalmente respetados por los demás colaboradores, así como por YAMAHA en lo que respecta a la organización empresarial, desde que no interfieran en el desempeño de las tareas que le son atribuidas, no estén en desacuerdo con la rutina de trabajo o política empresarial de YAMAHA, y ni impliquen perjuicio a la imagen e intereses de la empresa.

2. Actividades Particulares

Al participar de actividades específicas no relacionadas al negocio, nosotros no practicamos actos que puedan erróneamente reflejar opiniones o actividades de Yamaha.

Ejercicio de actividades remuneradas fuera del ámbito de la empresa

Los colaboradores de YAMAHA que ejercieren actividades profesionales remuneradas paralelas a sus funciones en YAMAHA, deberán hacerlo fuera de sus dependencias y del horario de la jornada laboral.

Tales actividades no deberán guardar correlación directa con las actividades empresariales de YAMAHA, siendo prohibido a los colaboradores que las practiquen haciendo uso de la marca y bienes de la empresa sin autorización, así como favorecerse del cargo ocupado o de la actividad profesional internamente desempeñada.

Actividades de la competencia

Un colaborador no puede actuar ni dar asistencia a una empresa de la competencia de YAMAHA o involucrarse en cualquier actividad con la misma.

De igual forma, los colaboradores no pueden ejercer trabajos paralelos que constituyan competencia a las actividades de YAMAHA.

Participaciones en empresas tercerizadas

Un colaborador que detente o adquiera, directa o indirectamente, una participación en una empresa con la cual YAMAHA mantiene relaciones comerciales tendrá que comunicar este acto al departamento de Recursos Humanos y Auditoría Interna.

Una vez comunicada una participación en una empresa tercerizada, YAMAHA podrá tomar las medidas adecuadas para eliminar cualquier conflicto de intereses.

3. Manifestaciones Políticas y/o Religiosas

Nosotros no haremos manifestaciones políticas, ideológicas, religiosas, tampoco actividades comerciales, sin permiso previo, en las dependencias de Yamaha, ni usaremos sus instalaciones o equipos para tal finalidad.

Es inviolable la libertad de conciencia y de creencia, sin embargo, los empleados que deseen participar de actividades políticas, ideológicas, religiosas o públicas deben hacerlo simplemente a nombre propio y fuera del horario de trabajo.

III. Patrimonio de la Empresa

Nosotros tenemos ciencia de que el patrimonio del Grupo Yamaha Motor está destinado a las operaciones de negocio y, por tanto, lo utilizaremos y gestionaremos adecuadamente.

Propiedad industrial. Marcas y patentes de YAMAHA. Imagen de YAMAHA.

Todo trabajo realizado por los colaboradores de YAMAHA pertenece exclusivamente a la empresa, debiendo cada uno mantener absoluto secreto y confidencialidad de las informaciones a las que tenga acceso privilegiado, independientemente del registro de la marca o patente de productos y servicios desarrollados o en desarrollo.

En los términos de la legislación aplicable no podemos obtener ganancias o requerir patente a nombre propio por cualquier creación o invención realizada por nosotros en el desempeño de nuestras funciones.

También es deber de todos los colaboradores velar por la integridad de las marcas y patentes de propiedad de YAMAHA, inclusive absteniéndose de comentarios y alusiones despectivas, incluso informalmente, junto a proveedores, prestadores de servicios, tercerizados, competidores, familiares, etc. bajo pena de responsabilidad funcional y legal.

Sin perjuicio de otras disposiciones previstas en norma(s) de procedimiento y política(s) propia(s), no está permitido a cualquier colaborador hacer referencias despectivas, deshonrosas o cualquier especie de comentario negativo a las empresas YAMAHA, sus marcas, sus productos y/o sus colaboradores, ni tampoco divulgar informaciones internas confidenciales y/o de uso restringido, en las redes sociales de Intranet.

1. Uso Adecuado

Nosotros utilizaremos el patrimonio de la empresa con autorización y solamente para fines de trabajo.

Bienes tangibles e intangibles de la empresa

El patrimonio físico de la empresa está compuesto por sus instalaciones y todos los bienes muebles e inmuebles que las componen, tanto en la planta industrial como en las instalaciones administrativas.

Los bienes son colocados a disposición de los colaboradores exclusivamente para ejecución de sus tareas, cabiendo a todos preservarlos y utilizarlos de forma adecuada.

La adquisición, comodato y transferencia de bienes deberán seguir normas específicas, atendiendo siempre la buena fe y los intereses de la empresa.

2. Uso fuera de la Empresa

Nosotros solamente utilizaremos el patrimonio de la empresa fuera de sus instalaciones contando con autorización previa.

No está permitida la utilización de bienes de la empresa para fines personales, así como su retiro del ámbito de las instalaciones empresariales, bajo pena de responsabilidad interna de la compañía y legal del colaborador que lo haga.

Constituye excepción a la regla, el retiro de bienes de la empresa para su utilización al servicio de YAMAHA mediante previa autorización del gestor.

IV. Informaciones Corporativas

Nosotros reconocemos la importancia de las informaciones corporativas, cumplimos las leyes y reglamentos y las gestionamos cuidadosamente para evitar fuga, uso no autorizado, errores, adulteración o pérdida. También gestionamos rigurosamente las informaciones oriundas de otras empresas a las cuales tenemos acceso.

Sistemas e informaciones de la empresa

La utilización de recursos tecnológicos de YAMAHA, principalmente equipos, acceso a *Internet* y correo electrónico, se destinan exclusivamente al ejercicio de las actividades profesionales de los colaboradores, y su uso debe darse con prudencia, conforme orientaciones y procedimientos definidos por el departamento de Tecnología de la Información y de Recursos Humanos.

En situaciones específicas, YAMAHA se reserva el derecho de averiguar el uso de equipos, sobre todo para cerciorarse de la no ocurrencia de reproducción ilegal de *softwares*, así como hacer seguimiento o uso indebido del internet y del correo electrónico.

No está permitida la colecta o transmisión de informaciones que promuevan o inciten racismo, violencia u otros actos criminosos e ilegales, o de carácter sexual.

1. Informaciones Confidenciales

Nosotros adoptamos las medidas necesarias para la prevención de fuga de información confidencial y gestionamos cuidadosamente ese tipo de información.

Debe mantenerse el secreto de todas y cualquier información corporativa, que no haya sido divulgada al público en general. Las informaciones no públicas de o sobre proveedores, clientes, colaboradores, agentes, consultores y otros terceros deberán igualmente ser protegidas.

Debemos durante el período en que trabajamos para la empresa y después el término de nuestro contrato de trabajo mantener la confidencialidad sobre tales informaciones.

2. Uso de Informaciones Privilegiadas (*Insider Trading*)

Gestionamos la información no pública obtenida a través de las operaciones comerciales (información privilegiada) cumpliendo con las normas aplicables que prohíben la comercialización de acciones o la recomendación de negociación de acciones utilizando información privilegiada.

El uso de información privilegiada está prohibido por la ley. Hay uso de información privilegiada cuando una persona que conoce información corporativa importante que podría influir en las decisiones de inversión de accionistas e inversores en un momento en que dicha información aún no se ha hecho pública, la utiliza para recomendar la compra, venta o negociación de acciones u otros valores.

Para evitar el uso de información privilegiada, tal y como lo define la ley, no debemos comunicar información corporativa importante no divulgada y debemos gestionarla adecuadamente. Tenemos prohibido aprovecharnos de esta información para comprar o vender acciones o recomendar la compra o venta de acciones u otros valores. La información corporativa importante no divulgada incluye lo siguiente:

- (i) Emisiones de acciones, desdoblamientos de acciones, canjes de acciones, etc.;
- (ii) Adquisición o enajenación de acciones propias;
- (iii) Alianzas empresariales, fusiones, etc. (iv) Daños sufridos en el curso de las operaciones comerciales (por ejemplo, retiradas de productos a gran escala);
- (v) Revisión significativa de las provisiones de beneficios o dividendos (por ejemplo, aumento/disminución del 10% o más del valor previsto de las ventas, o del 20% o más del dividendo previsto);
- (vi) Otros acontecimientos que afecten significativamente a las decisiones de inversión de los inversores;
- (vii) Información sobre ofertas públicas de adquisición, etc.

3. Informaciones Personales

No utilizaremos información personal para ningún propósito que no sea el original y no cederemos información a terceros, salvo en conformidad con las leyes y regulaciones aplicables. Seguiremos los procedimientos necesarios al recopilar, usar, procesar, transferir, almacenar, eliminar, etc., la información personal y tomaremos las medidas de seguridad necesarias para protegerla.

Protección de datos

El procesamiento o utilización de datos personales de terceros y de colaboradores solamente son permitidos para las finalidades previamente definidas. Los datos personales deben ser conservados con seguridad, debiendo ser tomadas las debidas precauciones en cuanto a su transmisión para garantizar los elevados estándares de protección contra accesos y utilización no autorizados.

La utilización de los datos debe ser transparente para con las personas involucradas, cuyos derechos deben ser salvaguardados inclusive cuando exista corrección de la información, y, si es aplicable, las objeciones que impliquen el bloqueo o eliminación de información.

Todos los colaboradores tienen el deber de velar por la protección de los datos personales de modo que se proteja la privacidad de terceros y la integridad de las operaciones de YAMAHA.

Si hay duda en cuanto al tratamiento a ser dispensado para las informaciones personales, el colaborador debe consultar el área Legal.

4. Divulgación de Informaciones Corporativas

Al divulgar informaciones corporativas, nosotros seguimos los procedimientos necesarios para la divulgación tempestiva y adecuada.

La divulgación interna o externa de cualquier información de la empresa debe observar las políticas internas de control de información.

5. Manipulación de Documentos Importantes

Documentos que requieren almacenamiento y retención por exigencia legal deben ser mantenidos en conformidad con los requisitos legales aplicables, debiendo ser adoptados los procedimientos adecuados para prevención de pérdida, adulteración, etc. En particular, los documentos y datos que la ley obliga a conservar durante un periodo determinado deben almacenarse de manera que su contenido no se altere ni se pierda. Además, deben eliminarse una vez transcurrido ese periodo.

CAPÍTULO 4 - RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS Y DIVERSIDAD

Tenemos consideración unos por otros, nos reconocemos y respetamos los derechos humanos y la diversidad, para que cada uno de nosotros pueda trabajar y vivir de manera vital y enérgica.

Las políticas de Recursos Humanos deben estar pautadas en valores como justicia, transparencia, imparcialidad y profesionalismo.

1. Derechos Humanos

Respetamos los derechos humanos fundamentales, actuamos con integridad y no cometemos actos que abusen o desatiendan la dignidad de las personas en función de su raza, nacionalidad, ideales, religión, género, principios de vida, características físicas, orientación sexual, personalidad, parentesco, edad, discapacidad, etc.

No está permitida ni tolerada toda forma de discriminación en razón de la edad, sexo, color, raza, creencia religiosa, tendencia sexual, ascendencia, etc., en los procesos de reclutamiento y selección, tampoco para retiro, capacitación, remuneración, promoción, transferencia de colaboradores, etc.

Es fundamental el reconocimiento del mérito de cada uno, debiendo YAMAHA propiciar la igualdad de acceso a las oportunidades de desarrollo profesional disponibles, de acuerdo a las características individuales, competencia, talento y la capacidad de agregar valor a la empresa por parte de cada colaborador.

Ninguna decisión referente a la carrera profesional de colaboradores podrá basarse apenas en relacionamiento personal, sumisión y opinión de minorías, debiendo la empresa asegurar la libertad, la seguridad, el bien estar, el desarrollo personal y profesional, y la igualdad en la constitución del grupo de profesionales al servicio de la empresa.

YAMAHA respeta la libertad de expresión de sus colaboradores, animándolos a discutir los problemas internos de la empresa, buscando la mejora continua de los procesos, la reducción de riesgos y el mantenimiento de un ambiente de trabajo armonioso.

2. Prevención de Acoso

Nosotros evitamos cualquier tipo de comentario o acto que pueda caracterizar acoso sexual y moral u otro tipo de acoso, independientemente de ser físico o mental. No aprovechamos nuestra posición o relación en el entorno laboral para cometer actos que puedan dañar la dignidad o el carácter de una persona. Nosotros no sacamos ventaja de nuestro cargo o relacionamiento en el ambiente de trabajo para cometer actos que puedan herir la dignidad o el carácter de una persona.

Cualquier forma de acoso es estrictamente prohibida, así como no se admite hacer uso del cargo para solicitar favores o servicios personales a colaboradores.

El ambiente de trabajo debe afirmarse en la conducta ética de todos los colaboradores, independientemente del cargo, y manteniéndolo totalmente libre de ofensas interpersonales, difamación, coacción, represión, intimidación, acoso sexual y/o moral, violencia verbal y no verbal, prevalencia de un(os) sobre otro(s), favorecimientos, y otras conductas antiéticas y no idóneas, principalmente provenientes de las relaciones entre líderes y liderados.

Un empleado que acredite haber sido víctima o testigo de una situación envolviendo acoso o discriminación debe informar inmediatamente tal situación al departamento de Recursos Humanos o al departamento Jurídico. Todos los relatos serán tratados con confidencialidad.

3. Prohibición del trabajo infantil y trabajo forzado

Respetamos los derechos humanos y nunca nos involucramos en trabajo infantil o trabajo forzado de ninguna manera. Además, exigimos que nuestros socios comerciales prohíban el trabajo infantil y el trabajo forzado y respeten los derechos humanos.

4. Diversidad

Respetamos la diversidad, incluida la personalidad, y nos esforzamos por crear un ambiente en el que todos se reconozcan y puedan demostrar todo su potencial.

CAPÍTULO 5 - RESPONSABILIDAD SOCIAL

Nos esforzamos por cumplir con nuestra responsabilidad social.

1. Buscar limitar el impacto ambiental

Nuestro objetivo es limitar el impacto ambiental de las actividades comerciales y cumplir con las leyes y regulaciones relacionadas con el medio ambiente, cuidando el uso de recursos limitados y preservando mejor el medio ambiente global.

2. Relación con comunidades locales y partes interesadas

Creamos una buena relación y desarrollo con las comunidades locales en las que realizamos negocios y divulgamos información importante relacionada con las comunidades locales y otras partes interesadas de manera oportuna y adecuada.

3. Buscar resolver problemas sociales

Nuestro objetivo es limitar el impacto ambiental de las actividades comerciales y cumplir con las leyes y regulaciones relacionadas con el medio ambiente, cuidando el uso de recursos limitados y preservando mejor el medio ambiente global.

Nuestro objetivo es abordar cuestiones sociales a través de nuestro trabajo y contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad mediante nuestras actividades comerciales.

DISPOSICIONES FINALES

El presente Código de Ética estará en vigor por tiempo indeterminado, y, llevadas a conocimiento de todos los integrantes las directrices de conducta en el contenidas, sus disposiciones pasan a ser parte de los contratos de trabajo, así como de los contratos firmados con proveedores, prestadores de servicios y clientes.

Este Código de Ética contempla los principios que marcan el accionar profesional, y debe ser respetado por todo aquel que, de alguna manera, esté vinculado profesionalmente a YAMAHA.

Somos responsables por observar los valores de YAMAHA y por dedicar todos los esfuerzos para garantizar que nuestras reglas de conducta sean respetadas por todos. Una conducta contraria a las reglas de este Código es punible por medidas disciplinarias que pueden llegar incluso a la rescisión del contrato de trabajo, de acuerdo con las leyes y procedimientos aplicables.

ANEXO I

COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y COMPLIANCE

MIEMBROS PERMANENTES:

Presidente de Yamaha Motor Argentina S.A.

Responsable del Área de Auditoría Interna

Responsable del Área de Legales

Responsable del Área de Recursos Humanos

Responsable del Área de Administración & Finanzas

Miembro Eventual:

Responsable del Área en donde sucedió la ocurrencia y/o Jefe directo del infractor.

Términos de compromiso

Declaro, para todos los fines de derecho, haber recibido copia del **Código de Ética de las empresas: Yamaha Motor do Brasil Ltda., Yamaha Motor da Amazônia Ltda., Yamaha Motor Componentes da Amazônia Ltda., Yamaha Motor do Brasil Logística Ltda., Yamaha Motor Del Perú S.A., Yamaha Motor Selva Del Perú S.A., Yamaha Motor Argentina S.A., Yamaha Motor Plan Argentina S.A. de Ahorro para Fines Determinados e Yamaha Motor Uruguay S.A.**, así como haber leído y comprendido todas sus disposiciones, las cuales me comprometo, desde ya, a cumplir integral e incondicionalmente, en el ejercicio de todas mis actividades profesionales.

Lugar y Fecha

Firma

Nombre Completo del colaborador

Departamento y Número de registro

**** La versión electrónica vigente del Código de Ética se encuentra disponible para acceso en la intranet corporativa, en el link "Código de Ética".***

(1ª copia - para archivo en la carpeta funcional del colaborador)

Términos de compromiso

Declaro, para todos los fines de derecho, haber recibido copia del Código de Ética de las empresas: Yamaha Motor do Brasil Ltda., Yamaha Motor da Amazônia Ltda., Yamaha Motor Componentes da Amazônia Ltda., Yamaha Motor do Brasil Logística Ltda., Yamaha Motor Del Perú S.A., Yamaha Motor Selva Del Perú S.A., Yamaha Motor Argentina S.A., Yamaha Motor Plan Argentina S.A. de Ahorro para Fines Determinados e Yamaha Motor Uruguay S.A., así como haber leído y comprendido todas sus disposiciones, las cuales me comprometo, desde ya, a cumplir integral e incondicionalmente, en el ejercicio de todas mis actividades profesionales.

Lugar y Fecha

Firma

Nombre Completo del Colaborador

Departamento y Número de registro

**** La versión electrónica vigente del Código de Ética se encuentra disponible para acceso en la intranet corporativa, en el link "Código de Ética".***

(2ª copia - del colaborador)

Historial de revisiones

Rev. 00 septiembre, 2004

Rev. 01 febrero, 2009

Rev. 02 junio, 2010

Rev. 03 noviembre, 2012

Rev. 04 abril, 2014

Rev. 05 octubre, 2016

Rev. 06 marzo, 2018

Rev. 07 agosto, 2019

Rev. 08 noviembre, 2020

Rev. 09 abril, 2023

Rev. 10 abril, 2025