

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 Peru S.A.
- ❖ Yamaha Motor Selva Del Peru S.A.
- ❖ Yamaha Motor Argentina S.A.
- ❖ Yamaha Motor Plan Argentina S.A. de Ahorro para Fines Determinados.
- ❖ Yamaha Motor Uruguay S.A.

Mensagem do Presidente Mundial da Yamaha Motor Co. Ltd.*

A missão corporativa do Grupo Yamaha Motor é ser uma “Empresa Criadora de Kando”. Nosso objetivo é oferecer às pessoas de todo o mundo a alegria, a surpresa, a euforia, a realização e a felicidade por meio de nossos produtos e serviços, mantendo a harmonia com a sociedade e o meio ambiente global. Para isso, aproveitaremos a empatia resultante das conexões entre as pessoas como um mecanismo para criar novos valores. Como uma empresa em que a sociedade confia, nós, sob uma governança corporativa apropriada, contribuiremos para a resolução de problemas sociais e para o desenvolvimento sustentável por meio de produtos e serviços inovadores e diversificados, de forma a adotar o estilo único da Yamaha. Para realizar esses valores, nós nos comprometemos a cumprir o Código de Ética.

Sempre que você estiver envolvido em uma decisão relacionada a *compliance*, **trate o assunto com a mais alta prioridade.**

Vamos trabalhar juntos para fazer com que nossa empresa inspire confiança.



Motofumi Shitara
President, CEO and Representative Director
Yamaha Motor Co. Ltd.
Março, 2025

O Código de Ética e seu Posicionamento

No Grupo Yamaha, o *Compliance* é definido como o “entendimento e conformidade com as obrigações legais, regulamentos internos e normas sociais. O Código de Ética, que é baseado na filosofia corporativa e está em conformidade com as políticas básicas de controle interno e CSR sob a perspectiva do *compliance*, estabelece os padrões de comportamentos que devem ser observados nas atividades do dia a dia.

FILOSOFIA CORPORATIVA

MISSÃO CORPORATIVA

Uma empresa que cria *Kando**.

A Yamaha Motor é uma empresa que cria emoções, transforma o sonho e enriquece a vida das pessoas em todo o mundo, por meio da sabedoria e paixão, disposta a proporcionar sempre novas emoções.

**Kando é uma palavra japonesa que exprime sentimento de profunda satisfação e de intenso entusiasmo experimentados quando nos deparamos com algo de excepcional valor.*

PRINCÍPIOS DE GERENCIAMENTO

1 Criar valores que superem as expectativas dos clientes.

Para continuar criando valores que gerem emoções, devemos atentar para as necessidades dos clientes, que estão em constante mudança.

Os lucros que auferimos devem ser resultado do nosso empenho em superar as expectativas dos clientes com produtos e serviços seguros e de alta qualidade, dentro dos padrões éticos e legais.

2 Estabelecer um ambiente corporativo que proporcione orgulho aos colaboradores

Devemos construir uma cultura corporativa que valorize a iniciativa de cada pessoa, fortalecendo a vivacidade da empresa.

Estimular a criatividade e o desenvolvimento das habilidades de nossos colaboradores por meio de um adequado sistema de avaliação de desempenho e reconhecimento.

3 Cumprir globalmente as responsabilidades sociais

Como uma empresa socialmente responsável, nossa organização atua dentro de uma perspectiva global, conforme padrões mundiais.

Devemos agir em harmonia com o meio ambiente e a sociedade, cumprindo nossa responsabilidade social com ética e transparência.

VALORES

1. **Compliance:** Compliance em primeiro lugar.
2. **Segurança:** Segurança é a responsabilidade de cada um de nós.
3. **Foco no Cliente:** Medimos nosso sucesso pela satisfação dos nossos clientes.
4. **Colaboração:** Juntos, vamos mais longe.
5. **Ter espírito de desafio:** Temos coragem e determinação para superar desafios.
6. **Orientado à resultados:** Somos movidos pela busca de resultados.
7. **Entusiasmo:** Nosso entusiasmo contagia a todos e impulsiona nosso propósito.

Carta do Comitê de Ética e Compliance ao Grupo Yamaha para adoção e implementação do Código de Ética

A YAMAHA tem atuado com sucesso em mercados altamente competitivos, o que exige contínua melhoria dos padrões gerenciais e tecnológicos, agregados a padrões de conduta profissional inquestionáveis, em todas as áreas e em todos os níveis hierárquicos.

O Código de Ética da Yamaha contém princípios e regras básicas para nossa conduta dentro da empresa e com relação aos parceiros externos em geral. Nele encontram-se definidas nossas responsabilidades éticas e legais, que devem nortear nosso comportamento nas atividades cotidianas, independentemente do cargo que ocupamos.

As regras contidas em nosso Código de Ética têm como objetivo fortalecer a conscientização de que o cumprimento de normas legais e morais é parte integrante das nossas atividades empresariais, norteadas a tomada de decisões dos líderes e colaboradores, que devem ser sempre expressadas em linguagem objetiva e clara, evitando-se interpretações subjetivas e imprecisas no que se refere aos princípios éticos.

Além de observarem as diretrizes contidas no Código de Ética, os colaboradores da YAMAHA devem cumprir a legislação do País e os princípios éticos específicos das diversas categorias profissionais, os procedimentos internos que disciplinam nossas atividades, e o plano estratégico da empresa.

Na ocorrência de situações imprevistas ou impasses, a solução deverá ser aquela que melhor refletir o bom senso, minimizando riscos e/ou gerando maior benefício e integridade à YAMAHA e à sociedade.

Atenciosamente,



Mauro Yuiti Iwamura
Diretor Presidente
Yamaha Motor do Brasil Ltda.

Índice do Código de Ética

MENSAGEM DO PRESIDENTE MUNDIAL DA YAMAHA MOTOR CO. LTD.*	2
O CÓDIGO DE ÉTICA E SEU POSICIONAMENTO	4
CARTA DO COMITÊ DE ÉTICA E COMPLIANCE AO GRUPO YAMAHA PARA ADOÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA	6
CAPÍTULO 1 - CLÁUSULAS GERAIS	8
I. Finalidade	8
II. Escopo de Aplicação	8
III. Obrigação de Compliance	8
IV. Notificação	9
CAPÍTULO 2 - NEGÓCIO JUSTO E HONESTO	10
I. Justo Comércio	10
1. Cumprimento das leis anti-monopólio, leis da concorrência e legislações similares	10
2. Respostas aos Parceiros de Negócio	11
3. Notificação e Reporte Adequado	12
II. Procedimentos Adequados de Importação e Exportação e Controle da Segurança do Comércio	12
1. Cumprimentos das Leis e Regulamentos de Importação e Exportação	12
2. Controle da Segurança do Comércio	13
III. Oferta de Ganhos Ilegais	13
1. Presentes e Entretenimento a Funcionários do Governo	13
2. Doações Políticas	15
3. Respostas aos Acionistas	15
4. Ações contra Forças Antissociais	16
IV. Cumprimento das Leis e Regulamentos Contábeis e Fiscais	16
V. Manutenção da Segurança e Saúde do Ambiente de Trabalho	17
1. Segurança e saúde no local de trabalho	17
2. Gestão do Horário de Trabalho	18

VI.	Respeito à Propriedade Intelectual	18
CAPÍTULO 3 - DIRETRIZES PARA A CONDUÇÃO DOS NEGÓCIOS		19
I.	Presentes, Entretenimento e Demais Cortesias	20
1.	Para Clientes e Parceiros de Negócios	20
2.	Entre Gestores e Colaboradores	20
II.	Diretrizes sobre os Interesses da Empresa	20
1.	Cumprimento das Leis e Regulamentos na Vida Privada	21
2.	Atividades Particulares	22
3.	Manifestações Políticas e/ou Religiosas	22
III.	Patrimônio da Empresa	23
1.	Uso Adequado	23
2.	Uso fora da Empresa	24
IV.	Informações Corporativas	24
1.	Informações Confidenciais	24
2.	Uso de Informações Privilegiadas (<i>Insider Trading</i>)	25
3.	Informações Pessoais	25
4.	Divulgação de Informações Corporativas	26
5.	Manuseio de Documentos Importantes	26
CAPÍTULO 4 - RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS E DIVERSIDADE		26
1.	Direitos Humanos	27
2.	Prevenção a Assédio	27
3.	Proibição do trabalho infantil e trabalho forçado	28
4.	Diversidade	28
CAPÍTULO 5 - RESPONSABILIDADE SOCIAL		28
1.	Buscar limitar o impacto ambiental	29
2.	Relacionamento com comunidades locais e partes interessadas	29
3.	Buscar resolver problemas sociais	29
DISPOSIÇÕES FINAIS		30
ANEXO I		31
ANEXO II		32
HISTÓRICO DE REVISÕES		34

CAPÍTULO 1 - CLÁUSULAS GERAIS

I. Finalidade

O Código de Ética estabelece os padrões de conduta que devem ser cumpridos nas atividades diárias sob a perspectiva do *compliance* (conformidade). Agindo sempre em conformidade com o Código de Ética nas diversas situações, nós almejamos ser uma empresa que inspire confiança.

Nossa reputação e credibilidade são nossos ativos mais importantes. Os princípios éticos que orientam nossa atuação contribuem para a manutenção da imagem da YAMAHA como empreendimento sólido e confiável perante nossos clientes, fornecedores e colaboradores em geral.

A reputação da empresa é determinada pelas nossas ações e pela forma como cada um se apresenta e se comporta.

A intenção deste Código é nos ajudar a entender as nossas responsabilidades éticas e legais ao lidarmos com os negócios da empresa, pois um comportamento ilegal ou inadequado da nossa parte pode prejudicar consideravelmente a YAMAHA.

Somos todos responsáveis pela reputação da YAMAHA e a empresa espera que cada um de nós se comporte de forma íntegra.

II. Escopo de Aplicação

O Código de Ética é aplicável aos gestores e colaboradores (incluindo efetivos, temporários, terceiros, estagiários e aprendizes) do Grupo Yamaha Motor (aqui denominados como “nós” ou “gestores e colaboradores”).

Situações que porventura não estejam aqui contempladas serão tratadas como exceção e encaminhadas ao Comitê de Ética e Compliance para análise e deliberação conforme os princípios deste Código, observando os usos e costumes locais e as melhores práticas profissionais do mercado.

Em caso de dúvidas, nosso superior imediato, um integrante da administração, o gestor do departamento Jurídico, o gestor do departamento de Auditoria Interna ou o gestor de Recursos Humanos podem nos aconselhar e nos ajudar a tomar as decisões adequadas em relação à nossa conduta no trabalho e nos negócios.

Obrigações de Compliance

- a. Gestores e colaboradores têm obrigação de cumprir o Código de Ética.
- b. Os líderes têm obrigação de disseminar o Código de Ética entre os colaboradores sob sua supervisão.
- c. Se um colaborador infringir o Código de Ética, poderá estar sujeito a ações disciplinares previstas na Política do Comitê de Ética e Compliance. Caso a infração

seja por parte de um colaborador terceirizado, a empresa responsável deverá ser contatada para adoção das medidas disciplinares aplicáveis.

A Yamaha atua em *compliance* (conformidade) com suas políticas, normas e procedimentos (controles internos), regulamentações e leis. Em se tratando de conformidade, todos da organização são responsáveis, igualmente, por conhecer e cumprir as políticas, normas e procedimentos, assim como os regulamentos e leis aplicáveis aos negócios da empresa.

Embora muitas atividades da empresa estejam sujeitas a uma legislação complexa e em constante alteração, o desconhecimento da legislação não é considerado uma justificativa válida caso uma infração venha ser cometida. Se não estivermos certos quanto à aplicabilidade de determinado dispositivo legal ou sobre como interpretá-lo, devemos consultar o departamento Jurídico.

Multas de valores significativos podem ser impostas a pessoas ou a empresas por órgãos administrativos, juizes ou tribunais competentes, com decretação, em algumas circunstâncias, de prisão dos envolvidos em infração às leis vigentes, com grave exposição da empresa.

III. Notificação

Notificações em caso de violação ao Código de Ética devem ser feitas ao superior hierárquico. Entretanto, não sendo apropriado, deverá se dirigir a um gestor de nível hierárquico superior. Se um líder acreditar que um gestor ou seu subordinado violou o Código de Ética, deverá informar o fato imediatamente ao gestor responsável por *compliance* na empresa.

Respondem por *compliance* na empresa tanto a Auditoria Interna, quanto os departamentos Jurídico e de Recursos Humanos, na pessoa de seus gestores.

As notificações podem ser apresentadas a título confidencial e anônimo. A documentação pertinente será mantida em confidencialidade, na medida do permitido em lei.

Todas as notificações serão investigadas e, após apurados os fatos, serão implementadas medidas corretivas, se necessárias.

É política da YAMAHA não permitir a represália aos autores de notificações que, de boa-fé, informem sobre a má conduta alheia. Espera-se que os colaboradores cooperem com as denúncias e investigações internas de má conduta.

CAPÍTULO 2 - NEGÓCIO JUSTO E HONESTO

I. Justo Comércio

Nós atuamos de forma justa com relação aos concorrentes, parceiros de negócio, clientes e autoridades com relação a produtos, serviços e fornecimento de informações.

A YAMAHA está comprometida em cumprir todas as legislações e regulamentações aplicáveis aos seus negócios, empreendendo esforços para manter e fortalecer a confiança de seus *stakeholders* (acionistas, colaboradores, parceiros comerciais, entre outros).

Os lucros auferidos pela YAMAHA devem estar calcados em operações transparentes e lícitas, seja atuando diretamente ou por intermédio de sua rede de concessionários, não sendo aceita a comercialização de produtos sob bases não permitidas em lei ou sob condições que coloquem em risco sua reputação, tais como a captação ilegal de economia popular, práticas de monopólio de mercado, infração às leis do trabalho etc.

Nossa empresa deve ser reconhecida pela integridade de suas práticas em todas as operações comerciais. A integridade deve estar no centro de todas as nossas ações e cada um de nós tem o dever de preservar a reputação da YAMAHA e a relação de confiança que deve existir com todas as pessoas e empresas com as quais fazemos negócios.

1. Cumprimento das leis anti-monopólio, leis da concorrência e legislações similares

Nós cumprimos as leis anti-monopólio, leis da concorrência e outras legislações relevantes em todo o mundo para garantir uma concorrência leal, eliminar a busca do lucro por meios ilegais ou ilegítimos e conduzir o negócio de forma justa.

No desempenho de nossas atividades, devemos primar sempre pela lealdade junto aos nossos concorrentes, parceiros comerciais e público consumidor, tratando-os com igualdade, civilidade e justiça.

Quaisquer operações, negócios ou transações comerciais praticadas em nome da YAMAHA por seus colaboradores, ou terceiros devidamente autorizados, devem se dar em conformidade com a legislação vigente e que se destinar a produzir efeitos no Brasil e no exterior.

Alguns exemplos de comportamento que podem conduzir a infrações às leis antitruste e que não podemos praticar:

- Falar com concorrentes sobre preços, produção, capacidades, vendas, propostas, lucros, margens de lucro, custos, métodos de distribuição ou

qualquer outro parâmetro que determine ou influencie o comportamento competitivo da empresa, com o objetivo de induzir um comportamento por parte do concorrente;

- Estabelecer acordos com concorrentes no sentido de combinar preço, não competir, restringir negócios com fornecedores, apresentar ofertas fictícias, repartir clientes, mercados, territórios ou programas de produção; ou
- Determinar os preços de revenda cobrados pelos nossos distribuidores.

A obtenção de informações de mercado é legítima e necessária ao negócio, não se admitindo, porém, que sejam adquiridas por meios ilegítimos ou ilegais. Os colaboradores não podem obter informações confidenciais da concorrência utilizando meios de espionagem industrial, suborno, furto ou interceptação de informações por via eletrônica, nem divulgar informações falsas sobre concorrentes ou seus produtos e serviços, sendo proibidas quaisquer práticas desleais.

Todas as questões que, de alguma forma, envolverem a defesa da concorrência devem ser submetidas ao departamento Jurídico antes que qualquer medida seja adotada.

2. Respostas aos Parceiros de Negócio

Nós garantimos uma comunicação transparente com nossos parceiros de negócio e estabelecemos relações de confiança mútua.

Nós sempre conduzimos os negócios de forma justa e honesta de acordo com as leis aplicáveis e nos abtemos de atos como atraso de pagamentos, redução de pagamentos ou forçar a compra de nossos produtos.

Relacionamento com parceiros comerciais

Os parceiros comerciais da empresa devem ser selecionados conforme critérios objetivos e baseado na qualidade, confiabilidade, preço, utilidade e desempenho do produto ou serviço, sendo que as contratações deverão observar as políticas internas de aplicáveis.

Os fornecedores devem ser tratados de forma justa, correta e honesta. Honorários e comissões devem ser pagos somente no curso normal das relações comerciais, sendo que os pagamentos devem ser documentados de forma a demonstrar que o valor cobrado está de acordo com o valor do serviço prestado ou produto fornecido.

A YAMAHA espera que os seus parceiros comerciais compartilhem de seus valores e atuem de acordo com os seguintes princípios mínimos, dentre outros:

- Cumpram todas as leis nacionais e internacionais aplicáveis;
- Proibam rigorosamente, no âmbito de sua atuação, atos de corrupção e de suborno empresarial;

- Respeitem o meio ambiente e cumpram a legislação ambiental aplicável ao seu empreendimento;
- Respeitem os direitos humanos de seus colaboradores;
- Cumpram as leis que proíbem a exploração do trabalho infantil e escravo, e
- Assumam responsabilidade pela saúde e a segurança dos seus colaboradores.

Relacionamento com cliente

A manutenção de relações comerciais baseadas na integridade, honestidade e respeito mútuo deve ser o pilar do relacionamento com nossos clientes.

Somente informações claras, concretas, pertinentes e verdadeiras podem ser fornecidas aos nossos clientes. Devemos ter o máximo de cuidado para evitar que informações de má qualidade possam ser mal interpretadas pelos nossos clientes.

No fornecimento de produtos e serviços, não se admite que sejam feitas promessas a clientes que não possam ser razoavelmente mantidas com relação às suas características, qualidade, prazos de entrega e preços, dentre outros fatores que atestam nossa idoneidade e seriedade junto ao nosso público.

3. Notificação e Reporte Adequado

Nós garantimos a emissão de notificações exigidas e comunicação às autoridades ou associações industriais de forma correta, sem qualquer negligência ou dado inverídico.

Relacionamento com autoridades públicas em geral

Os representantes de órgãos públicos, desde que devidamente identificados, devem ser recebidos nas dependências da YAMAHA de maneira profissional e isenta para tratar do assunto a que vieram, bem como serão colocados à sua disposição, sempre que oficialmente solicitado, os documentos pertinentes à atividade exercida e exigidos por lei.

Homenagens a autoridades e servidores públicos somente serão permitidas publicamente, e mediante autorização da Diretoria.

II. Procedimentos Adequados de Importação e Exportação e Controle da Segurança do Comércio

Nós realizamos os procedimentos de importação e exportação adequadamente. Adicionalmente, visando manter a paz e a segurança internacional, nós cumprimos as leis e regulamentos relacionados à importação e exportação com base no controle da segurança do comércio.

1. Cumprimentos das Leis e Regulamentos de Importação e Exportação

Nós entendemos e cumprimos os tratados internacionais e as leis e regulamentos relacionados à importação e exportação em cada país e região.

Assim, a YAMAHA não comercializa produtos proibidos por lei, tampouco qualquer outro que seja ofensivo à ordem pública e moral.

Os colaboradores envolvidos na comercialização, importação e exportação de mercadorias, serviços, *hardware*, *software* ou tecnologia, devem cumprir as leis e regulamentos de controle de exportação e de importação, bem como quaisquer políticas e procedimentos associados, definidos pela empresa para cumprimento de sanções econômicas internacionais.

Obs: Certas substâncias químicas podem ser restringidas por leis e regulamentos estrangeiros locais. Certifique-se de confirmar com a organização para a qual você está exportando mercadorias ("importador"), quais substâncias químicas são restritas sob as leis locais, antes de importar. Se não o fizer, pode resultar em penalidades, incluindo multas contra o importador.

2. Controle da Segurança do Comércio

Nós garantimos a utilização de procedimentos relacionados ao controle da segurança do comércio em linha com os padrões internacionais.

III. Oferta de Ganhos Ilegais

Nós agimos contra a corrupção; cumprimos e agimos de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis em relação à oferta de presentes e doações a entidades do governo, políticos, acionistas e outros.

1. Presentes e Entretenimento a Funcionários do Governo

Nós garantimos um relacionamento sadio e transparente com funcionários do governo, isento da oferta de presentes ou entretenimento, independentemente se estes possuem, ou não, alguma relação com a Yamaha, quer seja no Brasil ou no exterior.

Combate à corrupção

A YAMAHA cumpre as leis anticorrupção dos países em que atua, mantendo suas operações livres de atos de corrupção contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

É expressamente proibido aos colaboradores - ou a terceiros autorizados a agirem em nome da YAMAHA - direta ou indiretamente, fazer, oferecer ou prometer pagamentos ou benefícios a autoridades e servidores de órgãos públicos, (aplica-se a definição mais extensa do que o significado comumente utilizado para "funcionário público") incluindo - mas não se limitando a - funcionários de empresas estatais e outras das quais o Poder Público participe, com a finalidade de influenciar ato ou decisão que possa favorecer a empresa na obtenção de

qualquer vantagem, contratação de negócios ou no direcionamento de negócios para qualquer pessoa, assim como induzir a promulgação, revogação ou violação de instruções ou normas.

Devemos nos certificar de que todos que contratamos para atuar em nosso nome junto a órgãos públicos tenham boa reputação e também cumpram essas diretrizes.

A prática de atos de suborno poderá ser punida não só pelas leis do País onde a ação é feita, mas também pelas leis do País de nacionalidade do agente infrator ou, ainda, por quaisquer outros países onde existam as leis relacionadas ao suborno.

Caso você pretenda oferecer qualquer benefício a autoridades e/ou servidores de órgãos públicos, seja no Brasil ou em outros países (independentemente dos interesses envolvidos ou da quantidade de dinheiro), você deve consultar previamente o departamento Jurídico.

Durante sua viagem de negócios e/ou estadia como um expatriado, se você receber qualquer indicação ou oferta de suborno ou outro ato questionável, consulte imediatamente o departamento Jurídico.

A YAMAHA manterá mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades, com parâmetros de avaliação e procedimentos a serem estabelecidos pelas autoridades brasileiras, bem como zelará pela aplicação efetiva do presente Código de Ética.

Considerando as sérias consequências jurídicas, tanto na esfera civil quanto na criminal a que tais infrações podem expor a Empresa e seus gestores, a YAMAHA tomará todas as medidas que julgar razoavelmente necessárias contra seus colaboradores ou terceiros autorizados a agirem em seu nome, que descumprirem essas diretrizes.

Desconhecimento da legislação, zelo excessivo, boa-fé ou a alegação de que o curto prazo não permitiu que se buscasse uma solução ética e legal para as questões ou a orientação do departamento Jurídico não serão aceitos como justificativas válidas.

Contratos públicos

No âmbito público, a YAMAHA concorre pela obtenção de contratos junto a entidades estatais e empresas públicas, sendo que em todas as negociações e interações com entidades estatais, devemos agir sempre de forma transparente, honesta e precisa.

Cumprimos todas as leis e regulamentos aplicáveis aos contratos públicos, incluindo as leis de licitações e que proíbem tentativas de influenciar indevidamente funcionários do governo, acima mencionada.

2. Doações Políticas

Nós não fazemos doações políticas que violem as leis e regulamentos relacionados.

Contribuições, doações e patrocínios

No âmbito de suas responsabilidades sociais, a YAMAHA contribui com doações monetárias ou em produtos para projetos sociais e humanitários, assim como nas áreas da educação, ciência, arte e cultura.

No entanto, são proibidas: doações a pessoas e organizações com fins lucrativos; depositadas em contas privadas; feitas a organizações cujos objetivos são incompatíveis com os princípios e valores empresariais da YAMAHA; ou que possam colocar em risco a reputação da empresa.

Todas as doações devem ser transparentes, o que significa, dentre outros, que a identidade do destinatário e o uso pretendido da doação devem estar claramente definidos e o motivo e a finalidade da doação têm de ser justificados e documentados.

São proibidas as quase-doações ou a utilização de outros mecanismos, tais como incentivos de vendas, ajuda de custo, co-participação, etc. em infração ao presente capítulo e que aparentem ser a compensação de um serviço mas que, na verdade, não o representem ou sejam substancialmente superiores ao valor do referido serviço, violando assim o princípio de transparência.

Os patrocínios pelos quais a YAMAHA adquire direitos de publicidade não são considerados doações, consistindo contribuição em dinheiro ou em espécie para um evento organizado por terceiros, em troca da oportunidade de expor suas marcas.

Todas as contribuições sob a forma de patrocínio têm de ser transparentes, basear-se em contratos escritos, possuir uma finalidade de negócio legal e ser adequada à compensação oferecida pelo anfitrião do evento. Não é permitido prometer, oferecer ou prestar contribuições com a finalidade de garantir benefícios competitivos injustificados para a YAMAHA ou para qualquer outro fim indevido, assim como não podem ser prestadas contribuições para eventos organizados por pessoas ou organizações com objetivos incompatíveis com os princípios empresariais da YAMAHA ou que possam prejudicar a sua reputação.

3. Respostas aos Acionistas

Nós mantemos um relacionamento transparente e sadio com nossos acionistas e não oferecemos quaisquer tipos de presentes, entretenimento ou outros benefícios econômicos que possam influenciar o exercício de seus direitos.

4. Ações contra Forças Antissociais

Nós não estabelecemos qualquer relacionamento e não realizamos nenhum pagamento a organizações criminais ou outros grupos antissociais. Adicionalmente, não participamos de transações comerciais que financiem o terrorismo, lavagem de dinheiro ou outro comércio ilegítimo.

Combate à lavagem de dinheiro

A lavagem de dinheiro é um método de disfarçar a natureza e a origem de dinheiro associado a atividades criminosas, tais como terrorismo, tráfico de droga ou suborno, através do qual o “dinheiro sujo” passa a integrar o fluxo comercial, de modo que pareça legítimo ou que não seja possível que as autoridades identifiquem a sua verdadeira origem ou o seu proprietário.

A YAMAHA não compactua com lavagem de dinheiro, e devemos garantir que, ao realizar negócios com clientes, consultores e parceiros comerciais em geral, os fundos provenham de fontes legítimas, cumprindo as leis aplicáveis de combate à lavagem de dinheiro através dos mecanismos internos estabelecidos para detectar e impedir formas de pagamento ou clientes suspeitos ou outras transações que possam envolver essa prática ilegal.

A falta de controle de lavagem de dinheiro pode implicar grave risco reputacional à YAMAHA, sobretudo no âmbito de suas instituições financeiras coligadas, de modo que nós devemos estar atentos e comunicar comportamentos suspeitos por parte de clientes, consultores e parceiros de negócios à área Compliance (no caso do Banco ou Consórcio) ou à Auditoria Interna de forma geral. Devemos, igualmente, cumprir todos os requisitos de contabilidade, manutenção de registros e relato financeiro, aplicáveis aos ativos líquidos e aos pagamentos associados a transações e contratos.

A YAMAHA não financiará, tampouco manterá relações comerciais com associações, grupos ou forças que realizem atividades antissociais e/ou que violem os princípios universais dos direitos humanos.

IV. Cumprimento das Leis e Regulamentos Contábeis e Fiscais

Nós obedecemos aos procedimentos contábeis e fiscais com base nas leis e regulamentos aplicáveis e proibimos quaisquer procedimentos de fachada ou enganosos.

A YAMAHA deverá manter contabilidade clara e adequada, a fim de gozar de confiança do mercado e da sociedade, abstendo-se da prática de qualquer ato ilegal ou conduta inadequada.

A escrituração da empresa será mantida em registros permanentes, conforme preceitos das legislações civil, comercial, tributária e de órgão regulador específico

- no caso de Consórcio, Banco, Corretora e outras empresas que se submetem à legislação específica - e aos princípios e práticas contábeis adotados em cada país.

Devemos manter controles internos eficientes para garantir que as transações sejam efetuadas com base em autorizações previstas em norma de delegação de poderes, na eficiência e cumprimento dos relatórios financeiros, atuando sempre com transparência na busca de um bom nível de desempenho financeiro a fim de que não haja impactos negativos aos seus *stakeholders*. Portanto, todos os gestores devem estabelecer controles adequados e formalizados em cada área funcional - responsabilidade primária das áreas.

Os gerentes e demais responsáveis pela preparação das informações contábeis e financeiras devem assegurar que as políticas da YAMAHA sejam cumpridas, não permitindo ou fornecendo informações inidôneas, ou ocultando-as das auditorias interna ou independente.

A YAMAHA deve, igualmente, impedir e detectar o uso não autorizado dos seus ativos, assim como exigir de todos os colaboradores que se certifiquem de que os documentos e os registros gerados estejam completos, precisos, reflitam honestamente cada transação ou despesa, e sejam gerados no tempo devido e de acordo com as regras e normas contábeis aplicáveis.

Esses documentos e registros contábeis incluem todos os dados, certificações e outros materiais escritos fornecidos para fins de relato financeiro e de divulgação, bem como materiais compilados para outras finalidades.

Nenhum documento deve ser destruído sem a autorização de seu superior imediato. Tal autorização será concedida somente quando em conformidade com as leis aplicáveis e as políticas da empresa.

V. Manutenção da Segurança e Saúde do Ambiente de Trabalho

Visando tornar o ambiente de trabalho mais seguro e confortável, nós cumprimos as legislações trabalhistas aplicáveis e as normas da empresa, além de promover melhorias nas instalações e atividades de saúde e segurança.

1. Segurança e saúde no local de trabalho

Nós realizamos atividades de prevenção de acidentes e melhorias no ambiente de trabalho mantendo as instalações e equipamentos em ordem e cumprindo as normas de saúde e segurança.

Nesse contexto, devemos obedecer aos padrões e orientações da empresa nas questões de segurança, fazendo a nossa parte para manter um ambiente de trabalho saudável e seguro e tomar as medidas necessárias para garantir a nossa segurança e a dos demais colaboradores.

2. Gestão do Horário de Trabalho

Nós gerenciamos adequadamente o horário de trabalho dos colaboradores e criamos um ambiente que propicie o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Assim, a jornada de trabalho na YAMAHA, bem como os benefícios básicos oferecidos aos colaboradores obedecem aos critérios legais estabelecidos em legislação própria.

VI. Respeito à Propriedade Intelectual

Nós respeitamos os direitos de propriedade intelectual de terceiros, bem como reconhecemos a importância de nossa propriedade intelectual como ativo da empresa e nos esforçamos para criar, proteger e usar ativamente a nossa propriedade intelectual.

As invenções de colaboradores passíveis de classificação de propriedade intelectual deverão ser informadas imediatamente ao seu superior, para as medidas de preservação de direitos subjetivos da YAMAHA, conforme política corporativa, e deverão ser tratadas como confidenciais até que se tornem públicas.

Igualmente, no desempenho de nossas atividades, não podemos infringir quaisquer direitos de propriedade intelectual (ou industrial) de terceiros, e sempre que houver dúvida a respeito, serão realizadas pesquisas com o objetivo de evitar qualquer violação.

Na divulgação e publicidade dos produtos da empresa, os colaboradores não podem fazer reproduções de quaisquer materiais, textos, imagens, bem como fazer o uso da imagem e voz alheias, sem permissão prévia, sob pena de responsabilidade, nos termos do presente Código.

Os softwares desenvolvidos ou adquiridos pela empresa não podem ser reproduzidos, alterados nem utilizados para qualquer outra finalidade que não seja aquela pretendida pela empresa. Os softwares que não forem de propriedade da empresa ou licenciados para sua atividade não devem ser utilizados nos locais de trabalho ou tampouco nos negócios da empresa.

CAPÍTULO 3 - DIRETRIZES PARA A CONDUÇÃO DOS NEGÓCIOS

A cultura de integridade e conformidade de uma organização começa a partir da liderança. No exercício de atos de gestão de colaboradores, os líderes de quaisquer áreas devem basear a sua liderança pelo exemplo, adotando comportamento e postura compatíveis com as responsabilidades e funções desempenhadas. Sua conduta pessoal e acessível, desempenho e ética constituem modelo para a equipe sob sua liderança.

Todo o gestor deve cumprir seus deveres de organização e supervisão, e é diretamente responsável pelos colaboradores sob sua alçada, determinando com clareza que todos devem garantir sempre a conformidade, a ética e a transparência no exercício de suas atividades profissionais.

Cada gestor deve definir objetivos claros, ambiciosos e realistas aos seus colaboradores, prestando-lhes a orientação profissional necessária, supervisão e verificação do cumprimento das tarefas atribuídas, nos termos das diretrizes e metas empresariais estabelecidas pela administração da empresa.

Os colaboradores, sob a responsabilidade de seus líderes, devem estar aptos à consecução das tarefas atribuídas, e, além de orientados, devem ser também prévia e adequadamente treinados e mantidos atualizados, conforme as necessidades da empresa. O gestor deve selecionar cuidadosamente os colaboradores para cada tarefa a ser desempenhada, com base nas respectivas qualificações, devendo sua diligência ser proporcional à importância da tarefa a ser desempenhada pelo colaborador.

As orientações para execução dos trabalhos e/ou atividades devem ser prestadas de forma clara, objetiva e direta, devendo o gestor assegurar a depuração das informações no que diz respeito à linguagem e às diferenças culturais. O gestor deve comunicar claramente aos colaboradores a importância da integridade e da conformidade nas atividades cotidianas, e que as infrações à lei são inaceitáveis e implicarão em consequências legais.

Cabe ao gestor garantir que não ocorram infrações à lei no âmbito da sua área, sendo sempre sua responsabilidade os atos ilícitos que porventura venha a ocorrer, ainda que decorrentes da delegação de atividades a seus colaboradores ou a terceiros.

Os gestores deverão manter-se acessíveis caso os colaboradores pretendam expressar as suas preocupações, colocar questões ou debater um problema profissional ou pessoal.

As responsabilidades dos gestores não isentam os colaboradores das suas próprias responsabilidades profissionais e do cumprimento do presente Código. Todos devem trabalhar em conjunto para cumprir todas as leis aplicáveis e todas as políticas da YAMAHA.

É dever de todos os colaboradores, cumprir e fazer cumprir a legislação aplicável às suas atividades, sob pena de responsabilidade nos termos desse Código, sem prejuízo de responsabilidade pessoal junto às autoridades públicas, nos termos da Lei.

I. Presentes, Entretenimento e Demais Cortesias

Nós nos abtemos de oferecer ou receber brindes, presentes, entretenimentos e viagens (cortesias) a clientes ou a parceiros de negócio fora dos limites socialmente aceitáveis e em desacordo com as normas internas que disciplinam a oferta e recebimento de cortesias. Também evitamos dar e aceitar cortesias entre gestores e colaboradores.

1. Para Clientes e Parceiros de Negócios

Nós não concedemos e não recebemos brindes, presentes, entretenimento e viagens (cortesias) a menos que seja necessário. Se necessárias, as cortesias devem estar dentro dos limites socialmente aceitáveis e não para obter vantagens ilegítimas, e em conformidade com os limites e condições estabelecidos nas normas internas, acima mencionadas.

Portanto, nenhum colaborador tem autorização para - diretamente ou por interpostas pessoas - oferecer ou receber de acionistas, fornecedores, clientes, empresas subsidiárias ou coligadas, e demais parceiros comerciais da YAMAHA, quaisquer gratificações ou benefícios pessoais, lícitos ou não, além dos limites e condições previstos em normas internas, sobretudo em detrimento ou em prejuízo aos interesses da empresa, ou que se estabeleçam exclusivamente em benefício próprio ou em razão de contrapartida de negócio praticado ou a ser praticado entre as partes. Mantemos, assim, um relacionamento transparente e sólido.

2. Entre Gestores e Colaboradores

Não é recomendável a concessão nem aceitação de presentes, entretenimento, etc., entre gestores e colaboradores dentro das empresas do grupo.

Entretanto, se o colaborador desejar presentear o gestor (ou outro colaborador) e vice-versa, em comemoração a uma data especial (ex. aniversário, fim de ano, etc.), deverá fazê-lo com recurso próprio, não sendo permitida a compra de presentes com recursos da empresa, tampouco solicitação de reembolso.

II. Diretrizes sobre os Interesses da Empresa

Nós não prejudicamos os interesses do Grupo Yamaha Motor em benefício próprio.

Conflito de interesse

Os colaboradores da YAMAHA têm o dever de tomar decisões de negócio no melhor interesse da empresa, e não com base nos seus próprios interesses pessoais. Tomaremos as medidas necessárias para evitar qualquer conflito de interesses com a empresa.

Surtem conflitos de interesses quando os colaboradores se envolvem em atividades ou possuem interesses pessoais prejudiciais aos interesses da YAMAHA

Constitui conflito de interesse, ainda, qualquer situação em que o colaborador aja influenciado por uma vantagem, material ou imaterial, profissional, comercial, financeira, pessoal ou para terceiros, seja cônjuge, amigos, familiares ou qualquer outro ente do relacionamento pessoal do colaborador.

Os conflitos podem assumir também a forma de uma relação comercial ou de uma participação num concorrente ou cliente da YAMAHA, ou de uma participação em atividades paralelas que impeçam o colaborador de cumprir as suas responsabilidades perante a YAMAHA.

É importante que todos os colaboradores reconheçam e evitem conflitos de interesses durante a realização das suas atividades profissionais. Os colaboradores devem informar ao superior imediato acerca de qualquer interesse pessoal que possa advir no âmbito do desempenho dos seus deveres profissionais.

1. Cumprimento das Leis e Regulamentos na Vida Privada

A fim de preservar a confiança, a imagem e os interesses do Grupo Yamaha Motor, os colaboradores não devem praticar atos ilícitos ou adotar comportamento antissocial, mesmo em sua vida privada. Considerando que a Yamaha é fabricante de produtos relacionados ao transporte, devemos cumprir as leis e regras de trânsito, de modo que nosso comportamento seja exemplo para os demais.

Compatibilidade entre os atos da vida particular dos colaboradores e suas funções na empresa

Os assuntos relacionados à vida particular dos colaboradores dizem respeito exclusivamente a cada um, individualmente, devendo ser incondicionalmente respeitados pelos demais colaboradores, bem como pela YAMAHA enquanto organização empresarial, desde que não interfiram no desempenho das tarefas que lhe são atribuídas, não estejam em desacordo com a rotina de trabalho ou política empresarial da YAMAHA, e nem impliquem prejuízo à imagem e interesses da empresa.

2. Atividades Particulares

Ao participar de atividades específicas não relacionadas ao negócio, nós não praticamos atos que possam erroneamente refletir opiniões ou atividades da Yamaha.

Exercício de atividades remuneradas fora do âmbito da empresa

Os colaboradores da YAMAHA que exercerem atividades profissionais remuneradas paralelas às suas funções na YAMAHA, deverão fazê-lo fora de suas dependências e do horário da jornada de trabalho.

Referidas atividades não deverão guardar correlação direta com as atividades empresariais da YAMAHA, sendo vedado aos colaboradores que as praticarem fazer uso não autorizado da marca e de bens de propriedade da empresa, bem como se prevalecer do cargo ocupado ou da atividade profissional internamente desempenhada.

Atividades concorrentes

Um colaborador não pode atuar nem prestar assistência a uma empresa concorrente da YAMAHA, ou envolver-se em quaisquer atividades concorrentes.

De igual modo, os colaboradores não podem exercer trabalhos paralelos que constituam concorrência às atividades da YAMAHA.

Participações em empresas terceiras

Um colaborador que detenha ou adquira, direta ou indiretamente, uma participação numa empresa com a qual a YAMAHA mantenha relações comerciais, terá de comunicar este fato ao departamento de Recursos Humanos e Auditoria Interna.

Uma vez comunicada uma participação numa empresa terceira, a empresa poderá tomar as medidas adequadas para eliminar quaisquer conflitos de interesses.

3. Manifestações Políticas e/ou Religiosas

Nós não faremos manifestações políticas, ideológicas, religiosas, tampouco atividades comerciais sem permissão prévia nas dependências da Yamaha, nem usaremos suas instalações ou equipamentos para tal finalidade.

É inviolável a liberdade de consciência e de crença, porém, os empregados que desejarem participar de atividades políticas, ideológicas, religiosas ou públicas devem fazê-lo apenas em seu próprio nome e fora do horário de trabalho.

III. Patrimônio da Empresa

Nós temos ciência de que o patrimônio do Grupo Yamaha Motor é destinado às operações de negócio e, portanto, o utilizaremos e gerenciaremos adequadamente.

Propriedade industrial. Marcas e patentes da YAMAHA. Imagem da YAMAHA.

Todo trabalho realizado pelos colaboradores da YAMAHA pertence exclusivamente à empresa, devendo cada qual manter absoluto sigilo e confidencialidade das informações a que tiver acesso privilegiado, independentemente de registro de marca ou patente de produtos e serviços desenvolvidos ou em desenvolvimento.

Nos termos da legislação aplicável, não podemos obter ganhos ou requerer patente em nome próprio por qualquer criação ou invenção feita por nós no desempenho de nossas funções.

Também é dever de todos os colaboradores zelar pela integridade das marcas e patentes de propriedade da YAMAHA, inclusive abstendo-se de comentários e alusões depreciativos, mesmo que informalmente, junto a fornecedores, prestadores de serviços, terceirizados, concorrentes, familiares, etc. sob pena de responsabilidade funcional e legal.

Sem prejuízo de outras disposições previstas em norma(s) de procedimento e política(s) própria(s), não é permitido a qualquer colaborador fazer referências depreciativas, desonrosas ou qualquer espécie de comentário negativo às empresas YAMAHA, suas marcas, seus produtos e/ou seus colaboradores, nem tampouco divulgar informações internas confidenciais e/ou de uso restrito, nas redes sociais da Internet.

1. Uso Adequado

Nós utilizaremos o patrimônio da empresa mediante autorização e somente para fins de trabalho.

Bens tangíveis e intangíveis da empresa

O patrimônio físico da empresa é composto por suas instalações e todos os bens móveis e imóveis que as guarnecem, tanto no pátio industrial como nas instalações administrativas.

Os bens são colocados à disposição dos colaboradores exclusivamente para execução de suas tarefas, cabendo a todos preservá-los e utilizá-los de forma adequada.

A aquisição, comodato e alienação de bens deverão observar normas específicas, atendendo sempre o bom senso e os interesses da empresa.

2. Uso fora da Empresa

Nós somente utilizaremos o patrimônio da empresa fora de suas instalações mediante autorização prévia.

Não é permitida a utilização de bens da empresa para fins pessoais, bem como sua retirada do âmbito das instalações empresariais, sob pena de responsabilidade funcional e legal do colaborador que o fizer.

Constitui exceção à regra, a retirada de bens da empresa para sua utilização a serviço da YAMAHA, mediante prévia autorização do gestor.

IV. Informações Corporativas

Nós reconhecemos a importância das informações corporativas, cumprimos as leis e regulamentos e as gerenciamos cuidadosamente para evitar vazamento, uso não autorizado, erros, adulteração ou perda. Também gerenciamos rigorosamente as informações oriundas de outras empresas às quais temos acesso.

Sistemas e informações da empresa

A utilização de recursos tecnológicos da YAMAHA, principalmente equipamentos, acesso à *Internet* e correio eletrônico, destinam-se exclusivamente ao exercício das atividades profissionais dos colaboradores, e seu uso deve se dar com prudência, conforme orientações e procedimentos definidos pelo departamento de Tecnologia da Informação e de Recursos Humanos.

Em situações específicas, a YAMAHA reserva-se o direito de averiguar o uso de equipamentos, sobretudo para certificar-se da não ocorrência de reprodução ilegal de *softwares*, bem como monitorar o uso indevido da internet e do correio eletrônico.

Não é permitida a coleta ou a transmissão de informações que promovam ou incitem racismo, violência ou outros atos criminosos e ilegais, ou de cunho sexual.

1. Informações Confidenciais

Nós adotamos as medidas necessárias para prevenção de vazamento de informação confidencial e gerenciamos cuidadosamente esse tipo de informação.

Deve ser mantido sigilo de todas e qualquer informação corporativa que não tenha sido divulgada junto ao público em geral. As informações não públicas de ou sobre fornecedores, clientes, colaboradores, agentes, consultores e outros terceiros deverão igualmente ser protegidas.

Devemos, durante o período em que trabalhamos para a empresa e após o término de nosso contrato de trabalho, manter a confidencialidade sobre tais informações.

Uso de Informações Privilegiadas (*Insider Trading*)

Nós gerenciamos as informações não públicas obtidas por meio das operações de negócio (informações privilegiadas) com base no cumprimento das normas aplicáveis que proíbem a comercialização de ações ou para recomendar a negociação de ações usando informações privilegiadas.

A negociação com informações privilegiadas é proibida por lei. O uso de informações privilegiadas ocorre quando uma pessoa que tem conhecimento de informações corporativas importantes que podem influenciar as decisões de investimento de acionistas e investidores em um momento em que tais informações ainda não foram tornadas públicas, usa-as para recomendar a compra, venda ou negociação de ações ou outros títulos.

Para evitar o uso de informações privilegiadas, conforme definido pela lei, não devemos comunicar informações corporativas importantes não divulgadas e devemos gerenciá-las adequadamente. Estamos proibidos de tirar proveito dessas informações para comprar ou vender ações ou recomendar a compra ou venda de ações ou outros títulos. As informações corporativas relevantes não divulgadas incluem o seguinte:

- (i) Emissão de ações, desdobramentos de ações, trocas de ações, etc.;
- (ii) Aquisição ou alienação de ações em tesouraria;
- (iii) Alianças comerciais, fusões, etc.;
- (iv) Danos incorridos no curso de operações comerciais (por exemplo, recalls em larga escala);
- (v) Revisão significativa de lucros ou previsão de dividendos (Por exemplo, aumento/diminuição de 10% ou mais do valor de vendas previsto, ou 20% ou mais do dividendo previsto);
- (vi) Outros eventos que afetem significativamente as decisões de investimento dos investidores;
- (vii) Informações sobre ofertas públicas de aquisição, etc.

2. Informações Pessoais

Nós não utilizaremos informações pessoais para qualquer fim que não seja a finalidade original e não cederemos informações a terceiros a não ser em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis. Seguiremos os procedimentos necessários ao coletar, usar, processar, transferir, armazenar, excluir etc. as informações pessoais e tomaremos as medidas de segurança necessárias para proteger as informações.

Proteção de dados

O processamento ou a utilização de dados pessoais de terceiros e de colaboradores somente são permitidos para as finalidades previamente definidas, de forma clara e legítima. Os dados pessoais devem ser conservados em segurança, devendo ser tomadas as devidas precauções quando da sua transmissão para garantir os elevados padrões de proteção contra acessos e utilização não autorizados.

A utilização dos dados deve ser transparente para as pessoas envolvidas, cujos direitos devem ser salvaguardados, inclusive quanto à correção da informação, e, se aplicável, a objeções que impliquem o bloqueio ou a eliminação de informação.

Todos os colaboradores têm o dever de zelar pela proteção dos dados pessoais de modo a proteger a privacidade de terceiros e a integridade das operações da YAMAHA.

Se houver dúvida quanto ao tratamento a ser dispensado às informações pessoais, o colaborador deve consultar o departamento de Proteção de Dados Pessoais.

3. Divulgação de Informações Corporativas

Ao divulgar informações corporativas, nós seguimos os procedimentos necessários para divulgação tempestiva e adequada.

A divulgação interna ou externa de quaisquer informações da empresa deve observar as políticas internas de controle da informação.

4. Manuseio de Documentos Importantes

Documentos que requerem armazenamento e retenção por exigência legal devem ser mantidos em conformidade com os requisitos legais aplicáveis, devendo ser adotados os procedimentos adequados para prevenção de perda, adulteração, etc. Em particular, os documentos e dados cujo armazenamento é exigido por lei em um determinado período, devem ser armazenados de modo que seu conteúdo não seja adulterado ou perdido. Além disso, eles devem ser descartados após esse período.

CAPÍTULO 4 - RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS E DIVERSIDADE

Temos consideração uns pelos outros, reconhecemos uns aos outros e respeitamos os direitos humanos e a diversidade, para que cada um de nós possa trabalhar e viver de forma vital e enérgica.

As políticas de Recursos Humanos devem ser pautadas em valores como justiça, transparência, imparcialidade e profissionalismo.

1. Direitos Humanos

Nós respeitamos os direitos humanos fundamentais, agimos com integridade e não cometemos atos que abusem ou negligenciem o caráter da pessoa com base em raça, nacionalidade, ideais, religião, gênero, princípios de vida, características físicas, orientação sexual, personalidade, parentesco, idade, deficiência, etc.

Dessa forma, não é admitida nem tolerada discriminação em razão da idade, sexo, cor, raça, credo religioso, preferência sexual, ascendência, etc., nos processos de recrutamento e seleção, tampouco para desligamento, treinamento, remuneração, promoção, transferência de colaboradores, etc.

É fundamental o reconhecimento do mérito de cada um, devendo a YAMAHA propiciar igualdade de acesso às oportunidades de desenvolvimento profissional disponíveis, segundo as características individuais, competência, talento e a capacidade de agregar valor à empresa de cada colaborador.

Nenhuma decisão referente à carreira profissional de colaboradores poderá se basear apenas em relacionamento pessoal, casuísmo e opinião de minorias, devendo a empresa assegurar a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento pessoal e profissional, e a igualdade na constituição do grupo de profissionais a serviço da empresa.

A YAMAHA respeita a liberdade de expressão de seus colaboradores, encorajando-os a discutir os problemas internos da empresa, visando à melhoria contínua dos processos, à redução de riscos e à manutenção de um ambiente de trabalho harmonioso.

2. Prevenção a Assédio

Nós evitamos qualquer tipo de comentário ou ato que possa caracterizar assédio sexual e moral ou outro tipo de assédio, independentemente de ser físico ou mental. Nós não tiramos vantagem de nosso cargo ou relacionamento no ambiente de trabalho para cometer atos que possam ferir a dignidade ou o caráter de uma pessoa.

Qualquer forma de assédio é estritamente proibida, bem como não se admite fazer uso do cargo para solicitar favores ou serviços pessoais a colaboradores.

O ambiente de trabalho deve alicerçar-se na conduta ética de todos os colaboradores, independentemente do cargo, e mantendo-o totalmente isento de ofensas interpessoais, difamação, coação, repressão, intimidação, assédio sexual e/ou moral, violência verbal e não verbal, prevalência de um(ns) sobre o(s) outro(s), favorecimentos, e outras condutas antiéticas e inidôneas, principalmente advindos das relações entre líderes e liderados.

Um empregado que acredite ter sido vítima ou testemunha de uma situação envolvendo assédio ou discriminação deve informar imediatamente tal situação ao departamento de Recursos Humanos ou ao departamento Jurídico. Todos os relatos serão tratados com confidencialidade.

3. Proibição do trabalho infantil e trabalho forçado

Respeitamos os direitos humanos e nunca nos envolvemos em trabalho infantil ou trabalho forçado de forma alguma. Além disso, exigimos que os parceiros de negócios proíbam o trabalho infantil e o trabalho forçado e respeitem os direitos humanos

4. Diversidade

Respeitamos a diversidade, inclusive as diferentes perspectivas, e nos esforçamos para criar um ambiente em que todos se reconheçam e demonstrem todo o seu potencial.

CAPÍTULO 5 - RESPONSABILIDADE SOCIAL

Nós nos esforçamos para cumprir nossa responsabilidade social.

1. Buscar limitar o impacto ambiental

Nosso objetivo é limitar o impacto ambiental das atividades comerciais e cumprir as leis e os regulamentos relacionados ao meio ambiente, a fim de tomar cuidado com o uso de recursos limitados e manter melhor o meio ambiente global.

2. Relacionamento com comunidades locais e partes interessadas

Criamos um bom relacionamento e desenvolvimento com as comunidades locais nas quais realizamos negócios e divulgamos informações importantes relacionadas às comunidades locais e a outras partes interessadas de maneira oportuna e adequada.

3. Buscar resolver problemas sociais

Nosso objetivo é resolver questões sociais por meio de nosso trabalho e contribuir para o desenvolvimento sustentável da sociedade por meio de nossas atividades comerciais.

DISPOSIÇÕES FINAIS

O presente Código de Ética vigorará por tempo indeterminado, e, levadas ao conhecimento de todos os integrantes as diretrizes de conduta nele contidas, suas disposições passam a fazer parte dos contratos de trabalho, assim como dos contratos firmados com fornecedores, prestadores de serviços e clientes.

Este Código de Ética contempla os princípios que norteiam a atuação profissional, e deve ser respeitado por todo aquele que, de alguma forma, esteja vinculado profissionalmente a YAMAHA.

Somos responsáveis por observar os valores da YAMAHA e por dedicar todos os esforços para garantir que nossas regras de conduta sejam respeitadas por todos. Uma conduta contrária às regras deste Código é punível por medida disciplinar que pode chegar até à rescisão do contrato de trabalho, de acordo com as leis e procedimentos aplicáveis.

ANEXO I

COMPOSIÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA E COMPLIANCE

Membros Permanentes:

Presidente do Grupo Yamaha Brasil

Presidente das Empresas Financeiras

Diretor Responsável pela Divisão Administrativa

Diretor Responsável pela Divisão Financeira

Diretor do departamento de Auditoria Interna

Responsável pelo departamento de Recursos Humanos

Responsável pelo departamento Jurídico

Membro Eventual:

Diretor Responsável pelo departamento ou unidade da ocorrência

**ANEXO II
(1ª via)**

Termo de Compromisso

Declaro, para todos os fins de direito, ter recebido cópia do **Código de Ética das 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 Peru S.A., Yamaha Motor Selva Del Peru S.A., Yamaha Motor Argentina S.A., Yamaha Motor Plan Argentina S.A. de Ahorro para Fines Determinados e Yamaha Motor Uruguay S.A.**, assim como haver lido e compreendido todas as suas disposições, as quais me comprometo, desde já, a cumprir integral e incondicionalmente, no exercício de todas as minhas atividades profissionais.

Local e Data

Assinatura

Nome Completo do Colaborador

Departamento e Número de registro

**** A versão eletrônica vigente do Código de Ética encontra-se disponível para acesso na intranet corporativa, no link “Código de Ética”.***

(1ª via - para arquivo na pasta funcional do colaborador)

Termo de Compromisso

Declaro, para todos os fins de direito, ter recebido cópia do Código de Ética das 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 Peru S.A., Yamaha Motor Selva Del Peru S.A., Yamaha Motor Argentina S.A., Yamaha Motor Plan Argentina S.A. de Ahorro para Fines Determinados e Yamaha Motor Uruguay S.A., assim como haver lido e compreendido todas as suas disposições, as quais me comprometo, desde já, a cumprir integral e incondicionalmente, no exercício de todas as minhas atividades profissionais.

Local e Data

Assinatura

Nome Completo do Colaborador

Departamento e Número de registro

**** A versão eletrônica vigente do Código de Ética encontra-se disponível para acesso na intranet corporativa, no link “Código de Ética”.***

(2ª via - do colaborador)

HISTÓRICO DE REVISÕES

- Rev. 00 Setembro, 2004
- Rev. 01 Fevereiro, 2009
- Rev. 02 Junho, 2010
- Rev. 03 Novembro, 2012
- Rev. 04 Abril, 2014
- Rev. 05 Outubro, 2016
- Rev. 06 Março, 2018
- Rev. 07 Agosto, 2019
- Rev. 08 Novembro, 2020
- Rev. 09 Abril, 2023
- Rev. 10 Janeiro, 2024
- Rev. 11 Abril, 2025