

## Código de Ética

- ❖ Yamaha Motor do Brasil Ltda.
- ❖ Yamaha Motor da Amazônia Ltda.
- ❖ Yamaha Motor Componentes da Amazônia Ltda.
- ❖ Yamaha Administradora de Consorcio Ltda.
- ❖ Banco Yamaha Motor do Brasil S.A.
- ❖ Yamaha Motor do Brasil Corretora de Seguros Ltda.
- ❖ Yamaha Motor do Brasil Serviços Financeiros, Participações 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 Uruguay S.A.

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

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 empresa inspire confianza.



**Yoshihiro Hidaka**  
Presidente, CEO y Director Representativo  
Yamaha Motor Co. Ltd.  
Enero, 2018

## El código de Ética y su Posicionamiento

En el Grupo Yamaha, la *Conformidad* está definida como el “entendimiento y conformidad con las obligaciones legales, reglamentos internos y normas sociales”. El Código de Ética, está basado en *shakun*, en la filosofía corporativa y está en conformidad con las políticas básicas de control interno y CSR bajo la perspectiva de *conformidad*, que establece los patrones de comportamientos que deben ser observados en las actividades del día a día.

### FILOSOFÍA CORPORATIVA

#### SHAKUN

Cada colaborador de Yamaha debe esforzarse bastante por aprender y perfeccionarse, ser atento y sincero en todos sus actos, trabajar con amor y ser ágil en las acciones, valorar la disciplina y colaboración, trazando un espíritu incansable de innovación y mejora para el trabajo y, al hacerlo ser un ciudadano constructivo, contribuyendo al bien de nuestro país y a la sociedad

### MISIÓN CORPORATIVA

Una empresa que crea *Kando*\*.

Yamaha Motor es una empresa 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 expresa un sentimiento de profunda satisfacción y de intensa emoción experimentados cuando nos encontramos con algo de excepcional valor.*

## PRINCIPIOS DE GESTION

### 1 Crear Valores que superen las expectativas del cliente.

Para continuar creando valores que generen emociones, debemos estar atentos a las necesidades de los clientes que están en constante cambio.

Las utilidades devengadas deben ser el resultado de nuestro compromiso en superar las expectativas de los clientes con productos y servicios de alta calidad, dentro de las normas éticas 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 vitalidad de la empresa.

Fomentar la creatividad y el desarrollo de las habilidades de nuestros colaboradores a través de un sistema adecuado de evaluación de desempeño y reconocimiento.

### 3 Cumplir con las responsabilidades sociales a nivel mundial

Como empresa socialmente responsable, nuestra organización actúa dentro de una perspectiva global, de acuerdo con los estándares mundiales.

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

## VALORES

1. **Enfoque en el cliente:** Comprender los deseos de los clientes y ofrecer soluciones que satisfagan sus necesidades.
2. **Velocidad:** Responder rápida e inmediatamente a los cambios.
3. **Espíritu de desafío:** Coraje para establecer metas desafiantes y sin miedo a equivocarse.
4. **Persistencia:** Trabajar con tenacidad y perseverancia para alcanzar los resultados deseados, y luego evaluarlos.
5. **Seguridad y calidad:** Dar prioridad a la seguridad y calidad, preservando el medio ambiente en todo lo que hacemos.
6. **Espíritu de equipo:** Trabajar en equipo y practicar la comunicación interna sin barreras.

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

YAMAHA ha venido actuando con éxito en mercados altamente competitivos, lo que exige continua mejoría de los estándares gerenciales y tecnológicos, agregados a estándares de conducta profesional incuestionable, en todas las áreas y en todos los niveles jerárquicos.


El código de Ética de Yamaha contiene principios y reglas básicas para nuestra conducta dentro de la empresa y con relación a los socios externos en general. En el, se encuentran definidas nuestras responsabilidades éticas y legales, que deben marcar nuestro comportamiento en las actividades cotidianas, independientemente del cargo que ocupamos.

Las reglas que contiene nuestro Código de Ética tienen como objetivo fortalecer la concientización de que el cumplimiento de normas legales y morales es parte integrante de nuestras actividades empresariales, marcando la toma de decisiones de los líderes y funcionario, que deben ser siempre expresadas en lenguaje objetivo y claro, evitándose interpretaciones subjetivas, casuales e imprecisas en lo que se refiere a los principios éticos.

Además de observar las directrices contenidas en el Código de Ética, los funcionarios de YAMAHA deben cumplir la legislación del País y los principios éticos específicos de las diversas categorías profesionales, los procedimientos internos que disciplinan nuestras actividades, y el plan estratégico de la empresa.

En la ocurrencia de situaciones imprevistas o dificultades, la solución debe ser aquella que refleje mejor el sentido común, minimizando riesgos y/o generando mayor beneficio e integridad a YAMAHA y a la sociedad.

Atentamente,



**Itaru Otani**  
Director Presidente  
Yamaha Motor do Brasil Ltda.

# Índice del Código de Ética

	Pg.
Mensaje del Presidente Mundial.....	02
El Código de Ética y su Posicionamiento.....	03
Carta del Comité de Ética y Conformidad.....	05
<b>Capítulo 1 - Cláusulas generales</b> .....	<b>07</b>
I. Finalidad.....	07
II. Alcance de aplicación.....	07
III. Obligación de <i>conformidad</i> .....	07
IV. Notificación.....	08
<b>Capítulo 2 - Negocio Justo y Honesto</b> .....	<b>09</b>
I. Comercio Justo.....	09
II. Procedimientos adecuados de Importación, Exportación y Control de la Seguridad del Comercio.....	11
III. Oferta de Ganancias Ilícitas.....	12
IV. Cumplimiento de la Legislación Contable y Fiscal.....	15
V. Mantenimiento del Ambiente de Trabajo.....	16
VI. Respeto a la Propiedad Intelectual.....	17
<b>Capítulo 3 - Directrices para el Manejo de Negocios</b> .....	<b>18</b>
I. Obsequios, Entretenimiento y demás cortesías.....	19
II. Directrices sobre los Intereses de la Empresa.....	19
III. Patrimonio de la Empresa.....	22
IV. Informaciones Corporativas.....	23
V. Respeto a los Derechos Humanos.....	25
<b>Disposiciones Finales</b> .....	<b>27</b>
<b>Anexo I - Composición del Comité de Ética y Conformidad</b> .....	<b>28</b>
<b>Anexo II - Términos de Compromiso</b> .....	<b>29</b>

## 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, nosotros deseamos ser una empresa que inspire confianza.

Nuestra reputación y credibilidad son nuestros activos más importantes. Los principios éticos 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 empresa está determinada por nuestras acciones y por la forma como cada uno se presenta y 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.

Somos todos responsables por la reputación de YAMAHA y la empresa 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 funcionarios (incluyendo de planta, temporarios, tercerizados, pasantes y aprendices) del Grupo Yamaha Motor (aquí denominado como "nosotros" o "gestores y colaboradores").

Situaciones que por algún motivo no estén aquí contempladas serán tratadas como excepción y encaminadas 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 gesto 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 funcionarios tiene obligación de cumplir el Código de Ética.
- b. Los líderes tiene obligación de difundir el Código de Ética entre los funcionarios bajo su supervisión.

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

Yamaha actúa en *conformidad* a sus políticas, normas e procedimientos (controles internos), reglamentaciones y requisitos legales. En si, tratando de conformidad, todos de 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 si una infracción fuese cometida. Si no estuviésemos seguros en cuanto a la aplicabilidad de una determinada norma legal o sobre como interpretarlo, debemos consultar el comité de ética.

Multas con valores significativos pueden ser impuestas a personas o empresas por órganos administrativos, jueces o tribunales competentes, con promulgación, 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. Entretanto, no siendo 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 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 funcionarios cooperen con las denuncias e investigaciones internas de mala conducta.



## CAPÍTULO 2 - NEGOCIO JUSTO Y HONESTO

### I. Comercio Justo

Nosotros actuamos de forma justa en relación con 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, funcionarios, socios comerciales, entre otros).

Los lucros obtenidos 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 su 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 empresas con las 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 legales o ilegítimos y manejar el negocio de forma justa.

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

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

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

- Hablar con competidores sobre precios, producción, capacidad, ventas, propuestas, lucros, márgenes de lucro, costos, métodos de distribución o

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

- Establecer acuerdos con competidores en el sentido de combinar precio, 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.

La obtención de informaciones de mercado es legítima y necesaria para el negocio, no admitiéndose, sin embargo, que sean adquiridas por medios ilegítimos o ilegales. Los funcionarios no pueden obtener informaciones confidenciales 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, involucraron la defensa de la competencia deben ser sometidas al departamento Jurídico antes que cualquier medida sea adoptada.

## **2. Respuestas a los Socios de Negocio**

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 empresa deben ser seleccionados de acuerdo a 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 deben ser tratados de forma justa, correcta y honesta. Honorarios 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 cobrado 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 funcionarios;
- Cumplir con las leyes que prohíben la explotación de trabajo infantil y esclavitud, y
- Asumir la responsabilidad por la salud y seguridad de sus funcionarios.

### ***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 coloquen 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 de los sectores públicos 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, para 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.

## **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 funcionarios 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, y definidos por la empresa para cumplimiento de sanciones económicas internacionales.

## **2 Control de la Seguridad del Comercio**

Nosotros garantizamos la utilización de procedimientos relacionados al control de la seguridad del comercio alineado de acuerdo con los estándares internacionales

### **III. Oferta de Ganancias Ilícitas**

Nosotros cumplimos y actuamos de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables con 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 que estos poseen, o no, alguna relación con Yamaha sea en Brasil 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 funcionarios - 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, incluyendo 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 tengan buena reputación y también cumplan esas directrices.

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 peruanas, 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 funcionarios 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 busque una solución ética y legal para las cuestiones u orientación del departamento Jurídico no serán aceptados como justificativos válidos.

### ***Contratos 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 que prohíben tentativas de influenciar indebidamente a funcionarios del gobierno, antes mencionados.

## **2 Donaciones 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 productos para proyectos sociales y humanitarios, así como en las áreas de educación, ciencia, arte y cultura.

Sin embargo, son prohibidas: 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 colocar en riesgo la reputación de la empresa.

Todas las donaciones deben ser transparentes, lo que significa, entre otras cosas, que la identidad del destinatario y el uso pretendido de la donación deben estar claramente definidos, así como 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 de la compensación de un servicio pro 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 Respuestas a los Accionistas**

Nosotros mantenemos un relacionamiento transparente y saludable con nuestros accionistas y no ofrecemos cualquier 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.

#### ***Combate al lavado de dinero***

El lavado de dinero es un método de disfrazar la naturaleza y el origen del dinero asociado a actividades delictivas, tales como terrorismo, tráfico de drogas o soborno, por medio del cual el “dinero sucio” pasa a tener parte en el 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, sobretodo 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 al área de Conformidad (en el caso del Banco o Consorcios) o a la Auditoría Interna de forma general. 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 Consorcios, 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 funcionarios que se certifiquen 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 con las leyes aplicables y las políticas de la empresa.

## **V. Mantenimiento del Ambiente de Trabajo**

Procurando volver el ambiente de trabajo más seguro y confortable, nosotros cumplimos las legislaciones laborales vigentes y las normas de la empresa, además de promover mejorías en las instalaciones y actividades de salud y seguridad.

### **1 Ambiente de Trabajo Seguro**

Nosotros realizamos actividades de prevención de accidentes y mejorías 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 funcionarios.

### **2 Administración del horario de Trabajo**

Nosotros administramos adecuadamente el horario de trabajo de los funcionarios 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 funcionarios 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 funcionarios 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 funcionarios no pueden realizar reproducciones de materiales, textos, imágenes, bien como hacer el uso de la imagen y voz ajenas, sin el permiso previo, sobre 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.

### CAPITULO 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 funcionarios, 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 el directamente responsable por los funcionarios 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 funcionarios, 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 funcionarios, bajo la responsabilidad de sus líderes, deben estar aptos para el 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 funcionarios 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 la ejecución de los trabajos y/o actividades deben ser dadas 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 funcionarios la importancia de la integridad y del cumplimiento de las actividades cotidianas, y que las infracciones contra la ley son inaceptables e implicarán consecuencias legales.

Debe 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 funcionarios o a terceros.

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

Las responsabilidades de los gestores no eximen a los funcionarios 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 funcionarios, cumplir y hacer cumplir la legislación con relación a las actividades, bajo pena de responsabilidad en los términos de ese 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 funcionarios.

### **1. Para Clientes y Socios de Negocios**

Nosotros no concedemos y no recibimos regalos, obsequios, entretenimiento y viajes (cortesías) a menos que sea necesario. Caso sea necesario, las cortesías deben estar dentro de los límites socialmente aceptables y conforme con los límites y condiciones establecidos en las dichas normas internas.

Por lo tanto, ningún funcionario tiene autorización para - directamente o indirectamente - ofrecer o recibir de accionistas, proveedores, clientes, empresas subsidiarias o vinculadas, y demás socios comerciales de YAMAHA, cualquier gratificación o beneficios personales, lícitos o no, además de los límites y condiciones previstos en las normas internas, sobre todo en detrimento o en perjuicio a los intereses de la empresa, o en beneficio propio o en razón de contrapartida de negocio practicado o a ser practicado entre las partes.

### **2. Entre Gestores y Funcionarios**

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

Sin embargo, si el funcionario desea dar un obsequio al gestor (u otro funcionario) 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 funcionarios 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.

Surgen conflictos de intereses cuando los funcionarios 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 funcionario.

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 funcionario de cumplir sus responsabilidades ante YAMAHA.

Es importante que todos los funcionarios reconozcan y eviten conflictos de intereses durante la realización de sus actividades profesionales. Los funcionarios 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 funcionarios 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 funcionarios y sus funciones en la empresa***

Los asuntos relacionados a la vida privada de los funcionarios hablan exclusivamente a cada uno en particular, debiendo ser incondicionalmente respetados por los demás funcionarios, 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 funcionarios de YAMAHA que ejercieran 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 funcionarios 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 funcionario 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 funcionarios no pueden ejercer trabajos paralelos que constituya competencia a las actividades de YAMAHA.

### ***Participaciones en empresas tercerizadas***

Un funcionario que detenga 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, la empresa 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 el 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 funcionarios de YAMAHA pertenece exclusivamente a la empresa, debiendo cada uno mantener absoluto sigilo 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 funcionarios 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 funcionario hacer referencias despectivas, deshonrosas o cualquier especie de comentario negativo a las empresas YAMAHA, sus marcas, sus productos y/o sus funcionarios, 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 mediante 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 les pertenecen, tanto en el patio industrial como en las instalaciones administrativas.

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

La adquisición, préstamo y transferencia de bienes deberán seguir normas específicas, atendiendo siempre el buen criterio y los intereses de la empresa.

## 2 Uso fuera de la Empresa

Nosotros solamente utilizaremos el patrimonio de la empresa fuera de sus instalaciones mediante 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 funcional y legal del funcionario 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 funcionarios, 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, sobretodo 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 sigilo de todas y cualquier información corporativa, que no haya sido divulgada al público en general. Las informaciones no públicas de o sobre proveedores, clientes, funcionarios, 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*)**

Nosotros gestionamos las informaciones no públicas obtenidas por medio de las operaciones de negocio con base al cumplimiento de las normas aplicables que prohíben la comercialización de acciones usando informaciones privilegiadas.

## **3 Informaciones Personales**

Nosotros no utilizaremos informaciones personales para cualquier fin que no sea la finalidad original y no cedemos informaciones a terceros sin el permiso de la persona a quién se refiere a la información.

### ***Protección de datos***

El procesamiento o utilización de datos personales de terceros y de funcionarios solamente son permitidos para las finalidades previamente definidas. Los datos personales deben ser conservados en 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.

A 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 funcionarios 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 sobre informaciones personales, el funcionario debe consultar a uno de los miembros del Comité de Ética y Conformidad.

## **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.

## **V. Respeto a los Derechos Humanos**

Nosotros llevamos en consideración los derechos humanos de cada persona de modo que cada uno de nosotros pueda trabajar y vivir con equilibrio y vigor.

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

### **1 Derechos Humanos**

Nosotros respetamos los derechos humanos fundamentales y no comentemos actos que abusen o vuelvan negligente el carácter de la persona con base a la raza, nacionalidad, ideas, principios de vida, características físicas, personalidad, parentesco, etc.

De es forma no está permitida ni tolerada discriminación debido a 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 funcionarios, 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 funcionario.

Ninguna decisión referente a la carrera profesional de funcionarios 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 funcionarios, animándoles a discutir los problemas internos de la empresa, visando 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 ser caracterizado como acoso sexual en el ambiente de trabajo.

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 asedio es estrictamente prohibida, así como no se admite hacer uso del cargo para solicitar favores o servicios personales a funcionarios.

El ambiente de trabajo debe afirmarse en la conducta ética de todos los funcionarios, 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.

## DISPOSICIONES FINALES

El presente Código de Ética estará en vigencia por tiempo indeterminado, y, será puesta en conocimiento a todos los integrantes, las directrices de conducta en él 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 con medida disciplinaria que puede 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 CONFORMIDAD

#### MIEMBROS PERMANENTES:

Presidente de Yamaha Motor do Brasil Ltda.

Gerente General Comercial y de Operaciones de Yamaha Motor del Perú S.A.

Gerente General de Administración y Finanzas de Yamaha Motor del Perú S.A.

Gerente de Administración y Finanzas de Yamaha Motor del Perú S.A.

Jefe de Recursos Humanos de Yamaha Motor del Perú S.A.

Jefe de Procesos y Desarrollo de Sistemas de Yamaha Motor del Perú S.A.

#### Miembro Eventual:

Miembro eventual del departamento o 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 Administradora de Consorcio Ltda., Banco Yamaha Motor do Brasil S.A., Yamaha Motor do Brasil Corretora de Seguros Ltda., Yamaha Motor do Brasil Serviços Financeiros, Participações 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. 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 as mis actividades profesionales.

Lugar y Fecha

---

Firma

---

Nombre Completo del Funcionario

---

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 funcionario)

### 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 Administradora de Consórcio Ltda., Banco Yamaha Motor do Brasil S.A., Yamaha Motor do Brasil Corretora de Seguros Ltda., Yamaha Motor do Brasil Serviços Financeiros, Participações 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. 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 as mis actividades profesionales.

Lugar y Fecha

---

Firma

---

Nombre Completo del Funcionario

---

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 funcionario)**

## **HISTORIA 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