

## **Codice globale di condotta aziendale**

**La guida per i nostri comportamenti, le nostre decisioni e le nostre azioni**

### **Dichiarazione dei valori di Yokohama**

*Noi siamo Yokohama...*

La nostra azienda vanta una lunga tradizione basata su attività svolte con correttezza e sull'ascolto dei clienti e dei dipendenti. La nostra crescita futura avverrà alla luce di questa tradizione di eccellenza e di rispetto dei valori fondamentali.

#### *Una cultura vincente*

Richiediamo lealtà, onestà, rispetto e un comportamento etico. Accogliamo ed incoraggiamo la diversità in tutti gli aspetti della nostra attività globale. Cerchiamo di elevare lo standard di vita attraverso una gestione responsabile globale.

#### *Personale motivato*

Siamo responsabilizzati, ogni idea è preziosa e ogni persona in qualsiasi ruolo ricoperto può esprimere la propria opinione. Siamo scrupolosi e siamo consapevoli del valore dei nostri sforzi collettivi. Crediamo che la nostra forza provenga dalle relazioni che stabiliamo l'uno con l'altro, con i nostri clienti e con il mondo a cui offriamo i nostri servizi.

#### *Valorizzazione dei clienti*

Grazie a uno spirito di collaborazione, cerchiamo di soddisfare le esigenze dei nostri clienti. Sappiamo che il nostro successo è reso possibile solo grazie al continuo aumento di produttività e redditività dei nostri clienti, a cui pertanto, a nostra volta, garantiamo il successo. Desideriamo soddisfare le esigenze dei nostri clienti attraverso l'innovazione, la creazione di valore e le più elevate soluzioni di sistemi di qualità.

#### *Una leadership coinvolta*

Grazie al buon esempio, siamo in grado di dimostrare i nostri valori in qualsiasi circostanza. La nostra esperienza e le nostre capacità rappresentano le fondamenta dell'eccellenza operativa di Yokohama. Svolgiamo il nostro lavoro con serietà al fine di ottenere i risultati che i nostri azionisti si attendono. Prestiamo ascolto, incoraggiamo gli altri e siamo orgogliosi della nostra crescita e dei nostri risultati. Aderendo a tali principi guida, la nostra azienda si attesterà tra i leader mondiali nel settore della produzione di pneumatici e dei tubi marini. Grazie ai talenti di cui dispone e ai prodotti offerti, Yokohama è in grado di distinguersi in modo significativo nelle nostre comunità e nel panorama mondiale.

*Noi siamo Yokohama...*

## **Il nostro Chairman, CEO e Representative Director condivide il nostro impegno**

Lettera ai dipendenti.....	4
<i>Il nostro impegno all'integrità</i>	
Una responsabilità personale .....	6
Conoscere le aspettative riposte su di noi e prendere posizione.....	6
Dare l'esempio .....	7
La nostra promessa .....	7
Indagini interne.....	7
Rinuncia al Codice globale di condotta aziendale .....	8
<i>Rispetto delle nostre persone</i>	
Trattamento dei dipendenti con dignità e rispetto .....	9
Rispetto dei diritti umani.....	10
Tutela e sicurezza del luogo di lavoro.....	10
Divieto di introduzione di alcolici e sostanze stupefacenti sul posto di lavoro.....	11
Prevenzione della violenza sul posto di lavoro.....	11
<i>Valorizzazione dei nostri clienti</i>	
Mantenimento delle promesse.....	12
Fornitura di prodotti sicuri, affidabili e socialmente utili.....	12
Protezione delle informazioni che ci vengono affidate.....	13
<i>Rispetto degli azionisti</i>	
Integrità dei bilanci d'esercizio e delle altre registrazioni contabili.....	14
Gestione responsabile dei viaggi e degli eventi di intrattenimento .....	15
Divieto di insider trading.....	15
Divieto di conflitto di interessi .....	16
Utilizzo appropriato dei beni aziendali.....	16
Salvaguardia della proprietà intellettuale e informazioni confidenziali .....	17
Information Technology (IT) e comunicazioni elettroniche .....	17
Social Media.....	19
Ricezione e somministrazione di omaggi.....	19
<i>Supporto ai nostri partner, alle nostre comunità e al nostro pianeta</i>	
Divieto di abuso d'ufficio e di corruzione .....	21
Concorrenza leale .....	21
Raccolta e utilizzo di informazioni riservate sulla concorrenza .....	22
Divieto di riciclaggio di denaro e di finanziamento dei gruppi terroristici.....	22
Conformità al Diritto commerciale.....	23
Fare affari in maniera efficace con i funzionari governativi.....	24
Attività di lobby governative e attività politiche.....	25
Comunicazione per conto di Yokohama.....	25

Principi di Yokohama in materia di ambiente, salute e sicurezza	25
Fare la differenza per le nostre comunità.....	26
<i>La conservazione della nostra cultura</i>	
Policy principali relative agli standard di condotta aziendale .....	29
Come sollevare una problematica relativa all'integrità.....	29

## **Il nostro Chairman, CEO e Representative Director condivide il nostro impegno**

Cari colleghi,

Mentre la nostra posizione tra i leader mondiali nella produzione di pneumatici e tubi marini continua a rafforzarsi, l'aspetto di Yokohama cambierà inevitabilmente. Le nostre attività cresceranno e verranno acquisite più aziende conquistando nuovi mercati e aree geografiche. Non ha importanza il modo in cui ci svilupperemo in futuro se vengono raggiunti gli obiettivi. È fondamentale invece non perdere mai di vista gli esclusivi valori di Yokohama che ci hanno consentito di costruire una solida e positiva reputazione. I nostri valori sono alla base del modo in cui conduciamo gli affari con i clienti, con i colleghi, con gli azionisti e con le comunità in cui operiamo. Difendono inoltre un'eredità stabilita da quasi 100 anni.

L'ambito dei nostri affari come azienda globale copre ambienti culturali, politici ed economici differenti. Queste condizioni creano difficoltà per i nostri dipendenti e pressioni per l'ottenimento del successo. Il raggiungimento degli obiettivi operativi è estremamente importante e deve essere sempre compiuto seguendo i nostri valori.

Per enfatizzare maggiormente le aspettative riposte in ogni dipendente, Yokohama ha introdotto il “*CSR (Corporate Social Responsibility – Responsabilità Sociale d’Impresa) Report*” – Per costruire un’Identità di Fiducia come Membro Attivo della Comunità Globale (di seguito, il “*CSR Report*”) -, una pubblicazione annuale che si incentra sulla conservazione della nostra reputazione e sulla protezione della nostra forza finanziaria mantenendo noi stessi su standard di comportamenti che vanno ben oltre i requisiti legali. Pur senza affrontare esaustivamente ogni situazione, legge, policy di Yokohama o problematica relativa alla condotta aziendale che i nostri dipendenti potrebbero fronteggiare, tutti questi documenti riflettono il nostro impegno a condurre le attività quotidiane in maniera etica e con integrità in qualsiasi momento, in tutte le circostanze e senza compromessi. Avvicinarsi in questo modo al nostro business è nel migliore interesse dei nostri clienti, dipendenti, azionisti e investitori di Yokohama.

Il compito più importante per un dipendente Yokohama è forse proprio mantenere la solida reputazione costruita in tanti anni di duro lavoro. Per questo motivo la vostra responsabilità personale è quella di comprendere i contenuti del Codice globale di condotta aziendale e i principi evidenziati nel CSR Report e di renderli parte integrante delle azioni e dei comportamenti quotidiani. Così facendo potete aiutarci a crescere e ad avere successo, preservando al contempo la nostra eredità per le generazioni presenti e future dei dipendenti Yokohama.

Cordiali saluti,

Tadanobu Nagumo

Chairman, Chief Executive Officer e Representative Director

## IL NOSTRO IMPEGNO ALL'INTEGRITÀ

Il Codice globale di condotta aziendale di Yokohama (di seguito, anche “*Codice*”) stabilisce aspettative globali indiscutibili relative ai nostri comportamenti, alle nostre decisioni e alle nostre azioni. Tale Codice, insieme al CSR Report, definisce il modo in cui l'integrità, il rispetto e la correttezza devono essere integrate nelle operazioni aziendali. Il Codice globale di condotta aziendale rappresenta una risorsa e una guida di riferimento per i nostri dipendenti pur senza affrontare ogni legge, policy di Yokohama o problematica relativa alla condotta aziendale che essi possono trovarsi a dover fronteggiare.

Yokohama, nello svolgimento delle proprie attività, agisce nel rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti nei territori nei quali si trova ad operare, nonché dei principi del presente Codice. La conformità ai requisiti legali e normativi è ovviamente fondamentale, ma rappresenta in realtà solo il minimo indispensabile di ciò che ci aspettiamo da noi stessi. In Yokohama, la cosa giusta non va mai fatta solo perché è scritta in una regola o in una normativa. Ci sforziamo di fare ciò che è giusto, nel modo giusto, per tutte le ragioni valide.

Il presente Codice regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità che Yokohama assume espressamente nei confronti dei soggetti con i quali si trova quotidianamente ad interagire nell'ambito dello svolgimento della propria attività.

Al Codice Etico vengono attribuite le seguenti funzioni:

- preventiva: la codificazione dei principi etici di riferimento e delle regole di comportamento basilari cui tutti gli stakeholder devono uniformarsi costituisce l'espressa dichiarazione dell'impegno serio ed effettivo di Yokohama a rendersi garante della legalità della propria attività, con particolare riferimento alla prevenzione degli illeciti;
- cognitiva: il Codice, attraverso l'enunciazione di principi generali e di regole di condotta, consente di riconoscere i comportamenti non etici e di indicare le corrette modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri attribuiti a ciascuno;
- di incentivo: il Codice, imponendo l'osservanza dei principi e delle regole in esso contenute, contribuisce allo sviluppo di una coscienza etica e rafforza la reputazione di Yokohama ed il rapporto di fiducia con gli stakeholder. Analogamente, dall'osservanza dei principi e delle norme del Codice dipende la reputazione di tutto il Management e del personale, nonché il rapporto di fiducia reciproca tra questi e la Società.

L'insieme dei principi etici e dei valori espressi nel Codice dovrà ispirare l'attività di tutti coloro che operano in Yokohama, tenendo conto dell'importanza dei ruoli, della complessità delle funzioni e delle responsabilità loro affidate per il perseguimento degli scopi della Società. In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- i componenti degli organi sociali si ispirano ai valori e principi del Codice nel fissare gli obiettivi di impresa;
- il Management e i singoli dirigenti danno concretezza ai valori e principi del Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo;
- i dipendenti e i collaboratori esterni su base continuativa, nel dovuto rispetto della legge e delle normative vigenti, adeguano le proprie azioni ed i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi ed agli impegni previsti dal Codice.

L'orientamento all'etica è approccio indispensabile per l'affidabilità dei comportamenti di Yokohama verso l'intero contesto civile ed economico in cui la Società opera. L'adozione di alcuni principi di comportamento specifici, da osservare nei rapporti con i clienti e con i terzi è manifestazione di impegno della Società anche in relazione alla prevenzione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001.

Per le ragioni che precedono, è importante definire con chiarezza l'insieme dei valori che Yokohama riconosce, accetta e condivide e l'insieme delle responsabilità che assume verso l'interno e verso l'esterno. A tali esigenze risponde la predisposizione del presente Codice, che costituisce un codice di comportamento la cui osservanza da parte di tutti gli esponenti aziendali è di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della Società.

Al fine di garantire l'osservanza e l'efficacia del Codice, Yokohama attribuisce all'Organismo di Vigilanza (istituito ai sensi del d.lgs. 231/2001) la responsabilità delle modalità di gestione, attuazione, monitoraggio e controllo del Codice.

### **Una responsabilità personale**

Ogni giorno ciascun dipendente nel mondo può influenzare la reputazione di Yokohama. Il successo di Yokohama proviene dalla capacità di costruire una cultura in grado di agire al di là del semplice rispetto della legge e dall'agire quotidianamente con integrità nei rapporti reciproci, nei rapporti con i nostri clienti e tutti gli azionisti.

Noi crediamo che le società dovrebbero non solo essere vincolate dagli standard internazionali, ma anche essere coinvolte nella creazione di questi stessi standard in modo da avere un maggiore impatto sulla società. A questo proposito, Yokohama non considera gli standard internazionali come qualcosa che inibisce l'attività d'impresa; al contrario, siamo coinvolti attivamente nella creazione di standard e politiche aziendali e facciamo proposte che riguardano non solo le imprese, ma anche il miglioramento della società e del pianeta nel suo insieme. Questa nuova forma di impegno è e sarà necessaria, sia oggi che in futuro.

Questo Codice rappresenta una guida per il nostro impegno ad agire con onestà e integrità e realizzare d'altro canto ciò che è giusto.

Yokohama si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte dei soggetti con cui collabora e vigila in ogni caso con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti e procedure di informazione, prevenzione e controllo e assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

Yokohama richiede a tutti i destinatari del Codice una condotta in linea con i principi generali dello stesso. È fatto pertanto obbligo a tutti i destinatari del Codice di astenersi da qualunque comportamento contrario ai principi ivi contenuti.

La Società si impegna all'adozione di apposite procedure, regolamenti o istruzioni volti ad assicurare che i valori qui affermati siano rispecchiati nei comportamenti concreti dei suoi dipendenti e collaboratori; nell'ipotesi in cui tali valori vengano disattesi, i dirigenti di Yokohama devono senza indugio assumere l'iniziativa, per tentare di risolvere i problemi, individuandone le relative cause, nonché adottare qualsiasi azione risulti opportuna nell'ottica di prevenire, per il futuro, l'adozione di comportamenti contrari ai valori qui esposti. La violazione dei principi e dei contenuti del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e/o contrattuale, con la possibilità di irrogazione nei confronti dei responsabili di misure sanzionatorie secondo le modalità previste da leggi, accordi collettivi, contratti.

Yokohama è un'azienda mondiale, orgogliosa di avere persone che lavorano in team e di fornire i suoi servizi a clienti in tutto il mondo. I dipendenti e gli appaltatori, nonché i membri del Consiglio di amministrazione, devono rispettare le leggi, i costumi e le tradizioni di ogni paese dove operiamo. Questo Codice potrebbe risultare più rigoroso rispetto a particolari leggi nazionali. Una pratica consentita e persino legale in alcuni paesi, potrebbe non essere accettabile per Yokohama. Ci aspettiamo aderenza a questo Codice in ogni interazione e gli affari che non potranno essere trattati in maniera etica e legale verranno abbandonati.

La reputazione globale di Yokohama in quanto azienda che ottiene i propri successi grazie all'integrità dipende da ciascun dipendente che in ogni momento agisce in conformità alla legge, a questo Codice, alle nostre policy e ai nostri valori. Nel mondo lavoriamo sodo per costruire e mantenere la fiducia e creare un ambiente che incoraggia i dipendenti alla franchezza e all'impegno. A loro volta, tutti i dipendenti hanno la responsabilità personale di agire con lealtà e di esprimere le preoccupazioni in maniera appropriata.

### **Conoscere le aspettative riposte su di noi e prendere posizione**

Ognuno ha la responsabilità di conoscere le aspettative riposte su di noi. Prendendo familiarità con questo Codice e le nostre policy, sarete più preparati a riconoscere e gestire le questioni etiche. È

importante porre domande e sollevare questioni in caso di situazioni che potrebbero comportare delle implicazioni etiche. Fate riferimento alla sezione Come sollevare una problematica relativa all'integrità in caso di domande, se avete necessità di ricevere consigli o se ritenete che voi o qualcun altro abbia violato la legge, questo Codice, le nostre policy o i nostri valori.

*Questo Codice si applica a qualsiasi dipendente di Yokohama nel mondo? Sì. Come parte dei nostri sforzi nello sviluppo delle risorse umane, offriamo un programma di formazione all'estero per i nuovi dipendenti, di durata compresa tra due o tre mesi. Tutti i nuovi dipendenti partecipano a questo programma*

### **Dare l'esempio**

A un certo punto della carriera, è possibile che vi troviate a dover fronteggiare un problema etico. In queste situazioni, in particolare se guidate o gestite un team, è importante ciò che viene percepito dal gruppo; la trasparenza rappresenta un fattore cruciale e spesso le risposte non sono così chiare come ci si aspetterebbe. Ciascuno di noi è responsabile nei confronti degli altri e nei confronti dell'azienda. Per dare il giusto esempio agli altri, è necessario in ogni momento:

- agire con lealtà e in maniera onesta e sincera;
- creare un ambiente aperto che esorti all'impegno;
- assicurarsi di comprendere e agire secondo la legge, questo Codice, le nostre policy e i nostri valori;
- sottolineare la disponibilità di aiuto, se necessario;
- conoscere le risorse disponibili quando vengono identificati dei problemi;
- supportare quei dipendenti che, in buona fede, pongono domande o evidenziano preoccupazioni;
- riferire istanze di non conformità alla legge, a questo Codice, alle nostre policy e ai i nostri valori.

### **La nostra promessa**

Perfino le aziende con i più elevati standard di integrità possono talvolta incorrere in problemi. Nel nostro caso, i problemi devono essere riferiti per poter essere poi affrontati. Yokohama non accetterà ritorsioni da parte di nessuno e a nessun livello nell'azienda contro un dipendente che in buona fede abbia riferito una pratica aziendale o un comportamento discutibili. Le informazioni relative a tali segnalazioni saranno mantenute riservate, salvo nei casi consentiti dalle leggi vigenti. Le accuse di ritorsioni verranno energicamente sottoposte a indagine e verranno intraprese le azioni appropriate. Verranno presi provvedimenti disciplinari contro quei dipendenti che formulano consapevolmente false accuse, forniscono informazioni non veritiere o agiscono in maniera disdicevole, salvo nei casi consentiti dalle leggi vigenti. Un dipendente che in buona fede cerca un consiglio, solleva un problema o riferisce un comportamento disdicevole sta agendo in maniera corretta.

*Cosa accade se per essere conformi a questo Codice si va contro le leggi locali? È sempre necessario rispettare le leggi locali. Se si è in dubbio su un conflitto, contattare il proprio manager o farsi consigliare dal reparto Human Resources.*

### **Indagini interne**

Ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel Codice da parte di dipendenti o collaboratori deve essere segnalata prontamente al reparto *Human Resources*. Ogni violazione da parte di Amministratori deve essere segnalata prontamente anche al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Le segnalazioni di violazione saranno prese in considerazione, ove contenenti informazioni atte a identificare i termini della violazione e a consentire di effettuare un'indagine appropriata.

Il reparto *Human Resources* è responsabile della supervisione di tutte le indagini interne per sospetta negligenza alla conformità e all'integrità, tra cui le violazioni della legge, del presente Codice di condotta e delle policy di Yokohama. Il reparto *Human Resources* ha definito processi e procedure per garantire che tutte le indagini interne vengano condotte da personale qualificato, appositamente formato a condurre le inchieste in modo legale, corretto e riservato.

I dipendenti non devono interferire negli accertamenti interni o avviare indagini autonomamente. Tutti i dipendenti sono tenuti a collaborare alle indagini interne, ai controlli e ad altre verifiche, incluse quelle correlate ai procedimenti legali o alle indagini dello Stato.

Se si ritiene che un'indagine sia stata condotta in maniera inappropriata, è necessario riferirlo immediatamente utilizzando qualsiasi risorsa riportata nella sezione *Come sollevare una problematica relativa all'integrità*.

### **Rinuncia al Codice globale di condotta aziendale**

Possono presentarsi dei casi in cui viene richiesta una rinuncia formale alle disposizioni di questo Codice. È possibile ottenere una rinuncia solo in casi estremi e con l'esclusiva approvazione del reparto *Human Resources*. Se la persona coinvolta è un direttore o un responsabile esecutivo di Yokohama, la rinuncia può essere concessa solo dal Consiglio di amministrazione di Yokohama e sarà tempestivamente comunicata agli azionisti come richiesto dalle leggi vigenti e dai regolamenti che disciplinano la Borsa.



## RISPETTO DEL PERSONALE

Tutti i membri del team Yokohama sono uniti dai nostri valori. I dipendenti responsabilizzati rappresentano la base della nostra strategia vincente e conducono al successo di Yokohama. Rispettiamo i nostri dipendenti cercando di valorizzare e incoraggiare la diversità, interagendo in maniera aperta e onesta e creando un clima di collaborazione e di integrazione.

Ci impegniamo a sostenere la libertà di associazione dei lavoratori ed a riconoscere effettivamente il diritto alla contrattazione collettiva. Inoltre, ci impegniamo ad eliminare tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio, il lavoro minorile e la discriminazione in materia di occupazione e impiego, in linea con i principi del *United Nations Global Compact* che osserviamo come linee guida d'azione.

In Yokohama trattiamo ogni persona con dignità e rispetto. Ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro che valorizzi, migliori e stimoli le persone, in cui ogni componente del nostro personale sempre diversificato possa dotare se stessa/o delle competenze necessarie e svolgere il proprio lavoro utilizzando le sue capacità al meglio. Inoltre, ci proponiamo di creare un ambiente di lavoro in cui i nostri dipendenti possano realizzare un equilibrio tra lavoro e vita personale.

### **Trattamento dei dipendenti con dignità e rispetto**

Yokohama, riconoscendo le persone quale fattore fondamentale e irrinunciabile per lo sviluppo aziendale, ritiene importante stabilire e mantenere con i dipendenti e i collaboratori relazioni basate sulla fiducia reciproca.

I nostri dipendenti sono impegnati a raggiungere il successo di Yokohama. I contributi apportati dai dipendenti vengono valorizzati e siamo fortemente impegnati a fornire un ambiente che li supporti. In Yokohama, ci trattiamo reciprocamente con rispetto e dignità e lo stesso accade con i clienti, i fornitori e altri partner commerciali. Perseguiamo la creazione di un ambiente di lavoro positivo e, se qualcuno mette a rischio questo obiettivo, riteniamo di doverne parlare apertamente.

La ricerca e selezione del personale è effettuata unicamente in base a criteri di oggettività e trasparenza, garantendo pari opportunità ed evitando qualsiasi forma di favoritismo. Le assunzioni avvengono con regolare contratto di lavoro nel pieno rispetto della legge e dell'eventuale CCNL applicato, favorendo l'inserimento del lavoratore nell'ambiente di lavoro.

Yokohama pone in essere un sistema integrato di gestione e sviluppo delle risorse umane, che permette di offrire a tutto il personale, a parità di condizioni, le medesime opportunità di miglioramento e di crescita professionale. Il presupposto essenziale per l'attribuzione di incarichi di responsabilità all'interno dell'organizzazione aziendale e per una crescita progressiva della carriera è la valutazione delle competenze espresse e dei risultati ottenuti, nonché del potenziale di competenze possedute in stretta e coerente correlazione con le esigenze attuali e future della Società.

Siamo orgogliosi di promuovere la diversità in maniera attiva nella nostra forza lavoro e in quelle di coloro con i quali operiamo, nell'ottica di assicurare il benessere mentale e fisico dei nostri dipendenti. In tutto il mondo ci impegniamo in attività che possano includere tutti i dipendenti e che promuovano un trattamento equo da parte di soggetti qualificati a prescindere da età, razza, colore, religione, sesso, disabilità, nazionalità, gruppo etnico, orientamento sessuale, identità di genere, informazioni genetiche, status di veterano o qualsiasi altra classe protetta. Crediamo che ogni persona sia unica e preziosa, da rispettare per le capacità e i contributi individuali. Contiamo sulla diversità per ispirare l'innovazione che guida i nostri affari e contribuisce al miglioramento del nostro vantaggio competitivo e ogni giorno vediamo il risultato del lavoro di diversi punti di vista. Siamo consapevoli che il mondo per cui lavoriamo è diverso per costumi sociali e tradizioni culturali e rispettiamo e accogliamo queste differenze.

La discriminazione e qualsiasi forma di molestia (inclusa quella sessuale) al lavoro non è tollerata. Chi ritenga di essere stato discriminato, per qualsivoglia motivo, può segnalare l'accaduto al proprio responsabile o supervisore oppure al personale del reparto *Human Resources*. E' proibito qualsiasi atto di ritorsione, a motivo di segnalazioni effettuate, nei confronti del dirigente o del dipendente.

Le azioni descritte di seguito sono esempi di condotta inappropriata da evitare:

- commenti, gesti o contatti fisici indesiderati;
  - racconto di storielle che mettono in ridicolo o offendono un membro di una particolare razza, religione, sesso o altre caratteristiche protette dalla legge;
  - visione o distribuzione di materiale grafico sessualmente esplicito, incluse immagini offensive o altro contenuto inappropriato;
  - abuso verbale;
  - minacce o insulti;
  - rifiuto di lavorare o di collaborare con un individuo a causa della razza, religione, sesso o altre caratteristiche protette dalla legge;
  - intraprendere un'azione sfavorevole nei confronti di un dipendente (ad esempio sospensione o licenziamento) in seguito a un reclamo sollevato per la violazione della policy o della legge.
- Sosteniamo e rispettiamo le leggi che proibiscono la discriminazione e la molestia ovunque l'azienda operi.

### **Rispetto dei diritti umani**

Yokohama rispetta i diritti umani proclamati a livello internazionale come tali, in conformità alle leggi nazionali e locali. Ci aspettiamo che i nostri fornitori siano allineati con questi standard globali di sviluppo, e ci assicuriamo che essi non si rendano complici di violazioni dei diritti umani. Inoltre, Yokohama presta attenzione ad approntare dei meccanismi che garantiscano che le violazioni dei diritti umani non si verifichino mai e svolge continue verifiche e miglioramenti, garantendo anche la presenza di iniziative positive per migliorare la situazione dei diritti umani a livello locale.

### **Tutela e sicurezza del luogo di lavoro**

Yokohama pone particolare attenzione alla creazione e gestione di ambienti e luoghi di lavoro adeguati alla sicurezza e alla salute di dirigenti e dipendenti, in conformità alle direttive nazionali ed internazionali in materia. Tuttavia, il semplice rispetto delle regole di sicurezza non è sufficiente. L'impegno di Yokohama per la sicurezza implica che durante lo svolgimento delle nostre attività, ognuno di noi deve essere sensibile ai rischi correlati alla sicurezza.

Tutti i dipendenti del gruppo fanno della sicurezza una preoccupazione primaria e migliorano le attività di sicurezza attraverso la loro partecipazione, le loro azioni e la cooperazione con gli altri dipendenti provenienti da qualsiasi ufficio e mansione lavorativa. Ogni membro di un luogo di lavoro rispetta le norme in vigore sul luogo di lavoro e lavora con grande attenzione al tema della sicurezza. Tutti i manager ed i supervisor esprimono con chiarezza il loro atteggiamento nei confronti della sicurezza e si assumono la responsabilità di garantire la sicurezza dei propri dipendenti, senza perdere di vista alcuna condizione od azione non sicura.

Yokohama si adatta in modo proattivo alle leggi e linee guida del governo relative alla sicurezza e alla salute e rende familiare a tutti i dipendenti del gruppo l'importanza della sicurezza e della salute, fornendo l'istruzione e la formazione necessaria.

Di seguito sono elencate alcune regole di base che è necessario seguire:

- rispettare sempre i requisiti ambientali, di salute e di sicurezza del sistema di gestione sul posto di lavoro e interrompere qualsiasi attività che si rivela pericolosa;
- intraprendere solo il lavoro per cui si è ricevuta una formazione, per il quale si è competenti, sani e sufficientemente riposati e vigili per poterlo portare a termine;
- in caso di emergenza sul posto di lavoro, assicurarsi di conoscere i propri compiti;
- assicurarsi che i propri collaboratori, dipendenti, appaltatori e terze persone agiscano in maniera coerente con gli impegni sulla sicurezza di Yokohama;
- riferire tempestivamente alla dirigenza locale di Yokohama qualsiasi infortunio, lesione, malattia, condizione pericolosa o dannosa per la salute, incidente, fuoriuscita o rilascio di materiale nell'ambiente, affinché sia possibile prendere provvedimenti per correggere, prevenire o controllare immediatamente quelle condizioni. Non dare mai per scontato che qualcun altro riferirà un rischio o una preoccupazione. Se gli obblighi sulla sicurezza non

sono chiari o si è preoccupati per una possibile o reale violazione della legge o dei requisiti di Yokohama, è necessario chiedere consiglio o aiuto.

### **Divieto di introduzione di alcolici e sostanze stupefacenti sul posto di lavoro**

Il nostro impegno è quello di mantenere un posto di lavoro dove non siano presenti né alcool né droga e di recarci al lavoro senza essere sotto l'effetto di qualsiasi sostanza che possa impedire o compromettere la realizzazione del nostro lavoro in maniera sicura e efficace. Tutti i dipendenti devono aderire rigorosamente alle nostre policy relative all'abuso di alcool e il possesso, la vendita e l'utilizzo di sostanze illegali. Il consumo di bevande alcoliche è vietato nelle nostre sedi, ad eccezione di eventi specifici autorizzati dall'azienda. Nella misura in cui le bevande alcoliche possono essere consumate durante gli eventi autorizzati dall'azienda o in altri eventi al di fuori delle nostre sedi e del normale orario lavorativo, i dipendenti devono tenere un comportamento ispirato al buon giudizio, evitando gli eccessi e di guidare o di affrontare altre attività potenzialmente pericolose mentre si trovano sotto l'effetto di alcool. Il possesso, l'utilizzo, la vendita e l'offerta di droghe illegali e altre sostanze controllate è vietato in ogni circostanza. È altrettanto vietato presentarsi al lavoro o guidare un veicolo aziendale o qualsiasi altro veicolo collegato agli affari di Yokohama, se si è sotto l'effetto di alcool o di qualsiasi altra sostanza stupefacente illegale o controllata.

### **Prevenzione della violenza sul posto di lavoro**

Yokohama si impegna a creare un ambiente di lavoro sicuro privo di minacce, intimidazioni e lesioni fisiche. Ogni persona ha il diritto di lavorare in un ambiente sicuro e ognuno condivide la responsabilità di garantire la sicurezza altrui. La violenza sul posto di lavoro non viene tollerata in alcun modo e qualsiasi minaccia alla sicurezza sarà sottoposta a indagine con conseguenti azioni adeguate. Yokohama vieta il comportamento violento sul posto di lavoro incluso, ma non limitato a:

- lesioni fisiche o la minaccia di fare del male;
- comportamento rumoroso, irascibile o che causa disturbo;
- inosservanza intenzionale della sicurezza fisica o il benessere altrui;
- qualsiasi commento o comportamento che possa essere ragionevolmente interpretato come una minaccia.

Yokohama vieta inoltre il possesso non autorizzato e/o l'utilizzo di armi da parte di qualsiasi dipendente o rappresentante di Yokohama durante il lavoro, nei luoghi di proprietà dell'azienda o durante i viaggi di lavoro.

Qualsiasi dipendente che ritiene di poter essere bersaglio di violenza o di minacce, o che viene a conoscenza di una condotta violenta o minacciosa da parte di un dipendente, o ad esso diretta, che potrebbe comportare il ferimento di una persona o la distruzione di una proprietà, deve immediatamente riferire la situazione al proprio responsabile o supervisore oppure al personale del reparto *Human Resources*.

## LA VALORIZZAZIONE DEI NOSTRI CLIENTI

I clienti rappresentano la nostra ragione di esistere e devono sempre avvertire quanto sono preziosi per noi. Tutte le attività e comportamenti aziendali sono orientati alla massima attenzione nei confronti dei clienti, avendo come obiettivo il raggiungimento di standard qualitativi ottimali nell'ottica della loro migliore soddisfazione. Raffiguriamo i nostri prodotti e i servizi sempre in maniera corretta. Ascoltiamo le necessità dei nostri clienti e sfidiamo noi stessi per trovare nuovi modi per offrire la migliore soluzione disponibile. Trattando i clienti onestamente e con integrità in una maniera cortese e professionale guadagniamo e conserviamo la loro fiducia. Il nostro impegno per la tutela dell'ambiente e per portare il sorriso alla gente di tutto il mondo con i nostri prodotti e le nostre tecnologie è vivo in ogni campo in cui operiamo.

La filosofia di base di Yokohama è quella di promuovere una cultura aziendale orientata al cliente che onori rigorosi standard di etica aziendale. Manteniamo le nostre promesse.

### **Mantenimento delle promesse**

Le relazioni a lungo termine con i clienti vengono costruite fornendo prodotti e servizi di qualità a prezzi ragionevoli e dimostrando onestà e integrità in ogni interazione. Tutto ciò che viene comunicato ai clienti attuali e futuri sui prodotti e servizi, tramite la pubblicità, le comunicazioni di marketing e le vendite, deve essere veritiero, accurato, completo e comprensibile. I clienti non vengono ingannati con esagerazioni o omettendo informazioni essenziali o pubblicizzando prodotti, caratteristiche o servizi che non siamo sicuri di poter offrire.

### **Fornitura di prodotti sicuri, affidabili e socialmente utili**

Yokohama persegue il proprio successo d'impresa sui mercati attraverso l'offerta di prodotti e servizi di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza. La Società intende inoltre contribuire al benessere economico e alla crescita delle comunità nelle quali si trova a operare attraverso l'erogazione di prodotti e servizi efficienti e tecnologicamente avanzati.

Come membro attivo della comunità globale, riteniamo che il controllo della qualità sia un elemento essenziale per il nostro impegno a dare priorità alla soddisfazione dei clienti e per costruire una reputazione di fiducia nella società. Per questo motivo, contribuiamo alla comunità attraverso la pianificazione, progettazione, produzione e vendita di prodotti attraenti per la soddisfazione dei nostri clienti, pur mantenendo un sistema di garanzia della qualità in tutti i nostri processi, compreso il servizio.

La dedizione quotidiana dei dipendenti si è rivelata essere la chiave del successo. Yokohama è organizzata per sfruttare i punti di forza relativi all'impiego delle migliori tecnologie in tutti i suoi prodotti per raccogliere la sfida di raffrontarsi con le numerose sfide che la collettività deve affrontare. Tutti i nostri prodotti devono essere sicuri, affidabili e socialmente utili e devono essere conformi a tutte le disposizioni legali e normative applicabili nonché soddisfare i requisiti e le specifiche di qualità dei nostri clienti. La ragione per cui ci impegniamo a una severa integrità del prodotto è semplice: è la cosa giusta da fare. Yokohama dedica tutte le sue energie e la sua tecnologia avanzata per la creazione di prodotti benefici, al fine di arricchire la vita delle persone e contribuire alla loro maggiore felicità e benessere. Questa filosofia di base è la dichiarazione di Yokohama di mettere i propri clienti al primo posto, al fine di sviluppare una cultura aziendale in cui gli interessi dei clienti sono la priorità assoluta.

Per consolidare la stima e, conseguentemente, la fedeltà dei clienti, i rapporti con gli stessi devono essere impostati da parte di ciascun dipendente e collaboratore di Yokohama secondo criteri di legalità e moralità, nonché competenza, precisione, prudenza, saggezza, dedizione, onestà e trasparenza. A tal fine, i dipendenti di Yokohama sono tenuti, ad esempio, ad osservare scrupolosamente le disposizioni del Codice e le procedure interne relative alla gestione dei rapporti con i clienti; ad assicurarsi della qualità ed affidabilità dei servizi offerti; a fornire, con efficienza e cortesia, accurate ed esaurienti informazioni concernenti l'oggetto e il prezzo dei prodotti, affinché i

clienti possano assumere decisioni consapevoli. Essi non devono mai nascondere volontariamente lavori o materiali difettosi, falsificare intenzionalmente le registrazioni o effettuare false certificazioni o dichiarazioni relative la sicurezza o la qualità dei prodotti di Yokohama.

**Protezione delle informazioni che ci vengono affidate**

Mantenere la fiducia dei clienti richiede un utilizzo appropriato delle informazioni che ci vengono fornite. Il nostro impegno è quello di proteggere la riservatezza dei clienti. Le informazioni vengono raccolte dai clienti per poter offrire prodotti e servizi migliori e poter conoscere le loro preferenze. L'accesso alle informazioni dei clienti è limitato a quei dipendenti designati a venirne a conoscenza per motivi commerciali o legali e tutti gli accessi devono essere conformi alle leggi vigenti sulla riservatezza dei dati. Per poter preservare la reputazione e la fiducia dei clienti è fondamentale la salvaguardia dei dati privati dei clienti.

## **RISPETTO DEGLI AZIONISTI**

Il nostro impegno consiste nell'aumentare il valore apportato ai nostri azionisti e onorando la fiducia che viene riposta in noi.

La struttura interna di Yokohama e i rapporti con i soggetti direttamente e indirettamente coinvolti nelle attività sono organizzati secondo regole in grado di assicurare l'affidabilità del Management e l'equo bilanciamento tra i poteri del Management e gli interessi degli azionisti nonché la trasparenza e la conoscibilità da parte del mercato delle informazioni societarie, delle decisioni gestionali e degli eventi societari in genere che possono influenzare in maniera rilevante il corso degli strumenti finanziari emessi.

Inoltre, Yokohama, nei limiti stabiliti dalla normativa vigente ed in armonia con quanto disposto dal modello organizzativo, fornisce con tempestività ed in modo corretto le informazioni, i chiarimenti, i dati e la documentazione richiesti da soci, clienti, fornitori, autorità pubbliche di vigilanza eventualmente competenti, istituzioni, organi, enti ed altri stakeholder nello svolgimento delle rispettive funzioni. Ogni informazione societaria rilevante deve essere comunicata con assoluta tempestività sia agli organi societari deputati al controllo sulla gestione sociale, sia alle autorità di vigilanza eventualmente competenti.

Tramite le modalità e le funzioni designate nei protocolli interni, Yokohama garantisce a tutti coloro che sono legittimamente interessati alla conoscenza dei fatti aziendali ed alla prevista evoluzione della sua situazione economica, patrimoniale e finanziaria, l'accesso alle informazioni e la trasparenza delle scelte effettuate. Con riferimento ai soci, la comunicazione di fenomeni o situazioni rilevanti dell'attività e della prevista evoluzione aziendale deve essere effettuata puntualmente. Particolare cura e correttezza è posta nella diffusione di comunicazioni rilevanti per la vita di Yokohama che possano incidere in modo significativo sull'andamento del business o sulla credibilità e affidabilità della medesima.

Nell'ambito delle iniziative volte a massimizzare il valore per gli azionisti e garantire la trasparenza dell'operatività del Management, Yokohama definisce, attua e adegua progressivamente, un sistema articolato e omogeneo di regole di condotta riguardanti sia la propria struttura organizzativa interna sia i rapporti con gli azionisti sia i rapporti con i terzi, in conformità con gli standard più evoluti di corporate governance nel contesto nazionale e internazionale, nella consapevolezza del fatto che la capacità dell'impresa di darsi regole di funzionamento efficienti ed efficaci costituisce uno strumento imprescindibile per rafforzare la reputazione in termini di affidabilità e trasparenza e la fiducia da parte dei soggetti con cui collaboriamo.

### **Integrità dei bilanci d'esercizio e di altre registrazioni contabili**

Ci siamo impegnati a mantenere le registrazioni contabili e finanziarie in maniera completa, corretta, tempestiva e accurata, così come le dichiarazioni presenti nei rapporti e nei documenti archiviati o forniti alla Commissione per la Borsa valori (*Securities and Exchange Surveillance Commission*) del Giappone e alle istituzioni regolatrici nel mondo. La preparazione delle registrazioni contabili e aziendali viene effettuata con integrità e onestà, sia che vengano registrate all'esterno sia che utilizzate internamente.

Affinché la contabilità risponda ai requisiti di verità, completezza e trasparenza, deve essere conservata agli atti della Società un'adeguata e completa documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- la rilevazione e registrazione contabile di ciascuna operazione;
- l'immediata determinazione delle caratteristiche e delle motivazioni alla base della stessa;
- l'agevole ricostruzione formale e cronologica dell'operazione;
- la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di realizzazione, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità e controllo.

Ciascuna registrazione contabile deve riflettere esattamente ciò che è contenuto nella documentazione di supporto. Le prestazioni finanziarie o operative non vengono mai falsate o alterate sapendo che questo comprometterebbe l'integrità delle dichiarazioni finanziarie dell'azienda. Nei libri o nelle

registrazioni contabili non vengono immesse informazioni che possano nascondere, ingannare o camuffare la vera natura di qualsiasi transazione, risultato o bilancio finanziario o meno. I dirigenti, i dipendenti e i collaboratori esterni che vengano a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto, sono tenuti a riferirne tempestivamente al proprio responsabile ovvero all'Organismo di Vigilanza.

Seguiamo tutti i processi e i controlli volti ad assicurare l'accuratezza dei risultati finanziari di Yokohama. Le revisioni e le certificazioni delle informazioni correlate ai controlli interni di Yokohama devono essere effettuate in maniera completa, accurata e tempestiva da parte degli incaricati. In Yokohama, la comunicazione e la collaborazione con i membri dei team interni incaricati dell'auditing e dell'adempimento alle normative e i team amministrativi e legali nonché con i revisori dei conti indipendenti di Yokohama, con gli enti di vigilanza e gli ispettori dello Stato, relativamente alle procedure contabili o alle relazioni contabili di Yokohama avviene sempre in maniera chiara. Non tentiamo mai di influenzare, costringere, condizionare o ingannare una qualsiasi di queste persone.

### **Gestione responsabile dei viaggi e degli eventi di intrattenimento**

I dipendenti di Yokohama sono tenuti a registrare in modo onesto, accurato e completo le spese di viaggio. I fondi di Yokohama possono essere utilizzati esclusivamente per scopi aziendali legittimi senza spendere più di quanto sia necessario. È necessario seguire le policy aziendali che disciplinano l'utilizzo delle carte di credito aziendali, delle agenzie di viaggio convenzionate, delle necessarie approvazioni da parte dei dirigenti, delle ricevute, delle note spese e di tutte le altre questioni correlate ai viaggi. Quando si inviano richieste di rimborso spese è necessario essere onesti e precisi e non utilizzare mai i fondi di Yokohama per viaggi o eventi di intrattenimento personali oppure per integrare le proprie entrate. L'utilizzo delle carte di credito aziendali è riservato solamente per spese economiche consentite e ragionevoli. L'abuso di tale strumento può consistere nell'effettuazione di spese personali nonché di eccessive spese di rappresentanza, e può comportare possibili sanzioni disciplinari secondo quanto previsto dalle leggi vigenti e/o dal CCNL applicabile.

### Conservazione dei documenti

*Conservare le registrazioni aziendali in maniera appropriata fa parte del nostro impegno a garantirne l'integrità. La nostra policy globale sulla conservazione dei documenti e sulla protezione dei dati prevede archiviazioni pianificate in base al paese, al fine di garantire che le registrazioni vengano conservate per il periodo di tempo opportuno e che vengano eliminate quando non sono più necessarie.*

### Rapporti sui costi

*La frode relativa ai rapporti sui costi include, ma non è limitata a, la presentazione di ricevute false, la segnalazione di chilometraggio errato, la falsificazione dei nomi dei clienti e la contraffazione degli obiettivi aziendali.*

### **Divieto di insider trading**

Tutti i dipendenti e collaboratori dovranno rispettare le norme, sia nazionali che internazionali, relative all'insider trading: infatti, talvolta è possibile ottenere materiale e informazioni che non sono di pubblico dominio relative a Yokohama o altre aziende, compresi i clienti, i fornitori e gli obiettivi di acquisizione di Yokohama. Ad esempio, notizie riservate su fusioni, acquisizioni, dimissioni, controversie rilevanti, introduzioni di nuovi prodotti, riconoscimenti per grandi contratti, risultati finanziari, rendimenti e altre informazioni sulle stime future, suddivisioni di azioni o altre informazioni che potenzialmente possono influenzare il prezzo delle azioni di Yokohama e/o di altre aziende. La comunicazione a terzi di dette informazioni deve avvenire nel rispetto delle procedure adottate dalla Società, esclusivamente da parte di soggetti autorizzati ed in ogni caso in conformità alle vigenti disposizioni e con l'osservanza dei principi della parità e della contestualità

dell'informativa. Nessun dipendente o collaboratore dovrà inoltre trarre vantaggi di alcun genere, diretti o indiretti, personali o patrimoniali, dall'utilizzo di informazioni riservate, ove le stesse non siano di dominio pubblico.

Non è consentita la compravendita o qualsiasi tipo di commercio di titoli di Yokohama e/o di altre aziende, né si effettua consulenza in tal senso verso altre persone finché le informazioni a riguardo non diventano di dominio pubblico o non sono più rilevanti. Stabilire se le informazioni sono pubbliche o rilevanti può essere difficile, quindi in caso di qualsiasi dubbio, consultare il reparto *Human Resources* prima di effettuare operazioni con i titoli.

### **Divieto di conflitto di interessi**

Yokohama riconosce e rispetta il diritto di tutti i dipendenti a partecipare a investimenti o affari al di fuori dell'ambito lavorativo, purché si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi contrattualmente assunti.

Ciascun dipendente deve assicurare che ogni decisione assunta nel proprio ambito di attività sia presa nell'interesse della Società e sia conforme ai piani ed agli indirizzi degli organi sociali. Va dunque evitata qualunque situazione di conflitto di interesse, reale ed apparente, tra attività economiche personali o familiari e mansioni aziendali ricoperte. Un conflitto di interesse si verifica quando attività personali, sociali, finanziarie o politiche o rapporti commerciali interferiscono con l'obiettività e la lealtà che un dipendente è tenuto ad avere nei confronti di Yokohama.

Pertanto, il Management e i dipendenti di Yokohama sono tenuti a evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si può manifestare un conflitto, reale o apparente, con gli interessi dell'azienda o che possono interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del Codice o, in senso generale, di adempiere esattamente alle funzioni e responsabilità ricoperte.

E' necessario considerare attentamente la propria situazione per qualsiasi conflitto di interesse reale o apparente. Se si ritiene che possa sorgere un conflitto di interesse per sé o uno dei componenti della propria famiglia, è necessario dichiararlo al più presto al proprio responsabile e al reparto *Human Resources*.

Di seguito vengono descritte le situazioni vietate che rappresentano conflitti di interesse:

- il soggetto o uno dei componenti della propria famiglia è proprietario di un'attività collaterale che effettua attività di compravendita o è in concorrenza con Yokohama;
- le decisioni di acquisto per conto di Yokohama vengono effettuate sulla base di interessi personali piuttosto che di quelli di Yokohama;
- il soggetto o uno dei componenti della propria famiglia riceve vantaggi personali e immeritati grazie alla posizione ricoperta presso Yokohama;
- il soggetto o uno dei componenti della propria famiglia ha effettuato investimenti finanziari presso le aziende concorrenti, i fornitori o i clienti oltre agli investimenti nominali nelle aziende quotate in borsa.

Di seguito vengono descritte alcune situazioni in cui potrebbe sorgere un conflitto di interessi:

- il soggetto o uno dei componenti della propria famiglia lavora per la concorrenza, un cliente o un fornitore;
- il soggetto è coinvolto in relazioni (commerciali o personali) che potrebbero comprometterne l'indipendenza o la capacità di giudizio;

### **Utilizzo appropriato dei beni aziendali**

A ciascuno di noi vengono affidati numerosi beni aziendali con la responsabilità di proteggerli. Tra questi sono compresi non solo la liquidità e altre attività finanziarie, ma anche beni di altro genere come attrezzatura, inventario, merci e la proprietà intellettuale. Seguiamo procedure di sicurezza per la protezione dei beni e poniamo attenzione a quelle situazioni che possono portare alla perdita o a un uso improprio di tali beni.



I dirigenti e i dipendenti di Yokohama sono responsabili della protezione delle risorse aziendali loro affidate ed hanno il dovere di informare tempestivamente i propri diretti responsabili di eventi potenzialmente dannosi per la Società. In particolare, ogni dirigente e dipendente della Società è tenuto ad adottare i seguenti comportamenti:

- operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le politiche aziendali;
- evitare utilizzi impropri o manomissioni dei beni aziendali che possano essere causa di danno o riduzione di efficienza, o comunque siano in contrasto con l'interesse sociale.

Non è tollerata la partecipazione nostra o di altri a qualsiasi attività che comporti il furto, la frode, la divulgazione non autorizzata, la truffa o l'appropriazione indebita di qualsiasi bene aziendale.

### **Salvaguardia della proprietà intellettuale e delle informazioni confidenziali**

Ciascuno, in funzione della propria posizione all'interno dell'organizzazione Yokohama, può venire - direttamente o indirettamente - in possesso di informazioni confidenziali concernenti la Società, il suo know-how, le sue attività, i suoi prodotti, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: strategie; attività di ricerca e sviluppo; processi e dati industriali; dati tecnici, produttivi, commerciali e di marketing; attività promozionali o di vendita o campagne pubblicitarie; risultati finanziari operativi; operazioni societarie; informazioni su stipendi e personale, marchi commerciali, brevetti e segreti commerciali.

Le conoscenze sviluppate da Yokohama, nonché le idee, le invenzioni, le soluzioni innovative per i clienti e altre informazioni proprietarie costituiscono un patrimonio inestimabile che ogni dipendente deve tutelare, poiché rappresentano dei beni preziosi che ci distinguono dalla concorrenza. In Yokohama la proprietà intellettuale e le altre informazioni riservate vengono gestite con responsabilità ed estrema cura.

Le informazioni proprietarie sono riservate e ci si aspetta che i dipendenti le mantengano tali senza divulgarle o utilizzarle al di fuori degli affari di Yokohama e a vantaggio dell'azienda. Infatti, in caso di impropria divulgazione di tali informazioni, Yokohama potrebbe subire un danno sia patrimoniale sia di immagine. Le informazioni rappresentano, dunque, una componente strategica del patrimonio aziendale e, come tali, vanno tutelate e gestite con la necessaria cautela proporzionale alla loro importanza.

Pertanto, ogni collaboratore è tenuto ad astenersi dal divulgare le informazioni proprietarie di Yokohama a persone esterne all'azienda o utilizzarle per ottenere vantaggi personali. Nel caso in cui sia necessario condividere la proprietà intellettuale con terzi per lavori congiunti, non divulgare tali informazioni senza la preventiva approvazione della dirigenza e solo dopo aver ottenuto un consenso scritto in forma riservata dal reparto *Human Resources*. In caso di dubbi sull'opportunità di rispondere a richieste di informazioni, consultare il proprio manager o il reparto *Human Resources*.

*Quali altri esempi di informazioni riservate o proprietarie di Yokohama sono disponibili? Esempi di altre informazioni riservate o proprietarie potrebbero includere: i database delle vendite e del marketing; i progetti e i processi di prodotto o dei sistemi; le strategie aziendali; i dati tecnici e di ricerca; lo sviluppo di nuovi prodotti; gli elenchi degli impiegati, dei clienti e dei fornitori.*

### **Information Technology (IT) e comunicazioni elettroniche**

I beni di IT e le risorse per la comunicazione elettronica di Yokohama, forniti ai dipendenti per gli scopi commerciali dell'azienda, includono i dispositivi elettronici, i sistemi, le reti, i server, i database, il software e altri dati o informazioni di archivio o l'elaborazione di veicoli di proprietà, ceduti in leasing, emessi o contrattati sotto qualsiasi forma da Yokohama (ad esempio computer, notebook, tablet, telefoni, cellulari, PDA o smartphone, fotocopiatrici, supporti per l'archiviazione portatili, dispositivi wireless, e-mail, messaggistica vocale e connettività Internet). Tutti i file, le informazioni, le comunicazioni e gli altri dati archiviati, trasmessi o elaborati relativi ai beni di IT e alle risorse per le comunicazioni elettroniche di Yokohama sono di proprietà dell'azienda. Yokohama si riserva il

diritto di accedere, controllare o diffondere tali file, informazioni, comunicazioni e altri dati in qualsiasi momento all'interno di Yokohama e verso terze parti, per gli usi consentiti dalla legge. L'utilizzo di beni di IT e delle risorse per le comunicazioni elettroniche di Yokohama è soggetto alle policy di Yokohama, ad eccezione di quanto consentito dalle leggi locali.

Un utilizzo personale limitato dei beni di IT e delle risorse per le comunicazioni elettroniche di Yokohama è consentito se tale utilizzo non (1) interferisce con gli obblighi lavorativi, (2) influenza sfavorevolmente la funzionalità dei beni di IT di Yokohama, (3) è correlato a un'iniziativa imprenditoriale esterna e (4) viola la legge, il presente Codice o qualsiasi altra policy, pratica o procedura di Yokohama. L'utilizzo di beni di IT e delle risorse per le comunicazioni elettroniche di Yokohama da parte dei dipendenti è soggetta ad autorizzazione che possa anche evitare minacce alla sicurezza.

Yokohama può consentire l'accesso alle proprie reti, server, sistemi, file, informazioni, comunicazioni e/o altri dati dai dispositivi personali dei dipendenti. Tale accesso dovrà essere limitato e soggetto ai vincoli per la sicurezza e la riservatezza dei dati nonché controllato in base alle policy di Yokohama. Yokohama può consentire l'applicazione della legge o l'accesso da parte di terzi a tutti o parte dei beni di IT e delle risorse per le comunicazioni elettroniche di Yokohama. Yokohama può anche accedere, rivedere e divulgare i file, le informazioni, le comunicazioni e altri dati che possono essere stati utilizzati da un ex dipendente o da un dipendente attuale per condurre attività illegale utilizzando i beni di IT di Yokohama e le risorse per le comunicazioni elettroniche.

Tutti coloro che intrattengono, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni con l'azienda ed operano nell'interesse della stessa non dovranno dichiarare - e si adopereranno con tutte le cautele necessarie perché non vengano dichiarate - falsità in un documento informatico pubblico avente efficacia probatoria. Essi non potranno avere accesso se non nei limiti delle autorizzazioni conferite dai soggetti a ciò preposti e dotati di idonei poteri al sistema informatico o telematico di Yokohama, protetto da misure di sicurezza.

Tutti coloro che intrattengono, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni con l'azienda ed operano nell'interesse della stessa si asterranno inoltre da detenere e diffondere abusivamente codici di accesso informatici ai sistemi di Yokohama di cui dovessero trovarsi in possesso per ragioni legate ai loro rapporti di collaborazione con la Società stessa. Essi sono obbligati ad usufruire di codici, parole chiave od altri mezzi idonei ad accedere ad un sistema informatico protetto da misure di sicurezza esclusivamente nei limiti e per le specifiche finalità cui sono tenuti per le proprie mansioni o per i propri obblighi contrattuali, senza riprodurli, copiarli, diffonderli o comunicarli. Essi dovranno astenersi dal danneggiare il sistema informatico di Yokohama (o di altri soggetti, nelle attività svolte per conto di Yokohama), le informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti o dal favorire l'interruzione, totale o parziale, o l'alterazione del suo funzionamento.

E' fatto divieto a tutti coloro che intrattengono, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni con l'azienda ed operano nell'interesse della stessa di intercettare comunicazioni relative al sistema informatico di Yokohama (o di altri soggetti, nelle attività svolte per conto di Yokohama) o intercorrenti tra due sistemi o impedire o interrompere le comunicazioni stesse; di installare apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico ovvero intercorrenti tra più sistemi.

E' altresì obbligo di tutti coloro che intrattengono, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni con l'azienda ed operano nell'interesse della stessa di astenersi dal distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici altrui o di proprietà dello Stato o comunque di pubblica utilità, rispettando i termini di contratto contenuti nelle relative licenze e adoperandoli nelle misure e nei limiti disposti dai relativi titolari. Essi infine si impegnano a non introdurre nel sistema informatico di Yokohama o trasmettere dal sistema informatico di Yokohama dati, informazioni, o programmi idonei a distruggere, danneggiare o rendere in tutto o in parte inservibili (o a ostacolarne gravemente il funzionamento) il sistema informatico di Yokohama, sistemi informatici altrui o sistemi informatici di pubblica utilità.

## **Social Media**

Siamo consapevoli del fatto che l'utilizzo dei social media è diventato un importante fattore di sviluppo del business. Per questo Yokohama auspica la massimizzazione delle opportunità derivanti da queste nuove forme di comunicazione, ma tende a minimizzare, allo stesso tempo, i rischi potenziali derivanti da un utilizzo improprio degli stessi.

È importante che i dipendenti Yokohama utilizzino i social media in maniera appropriata e responsabile. I social media consentono di aprire nuove strade per ottenere un effetto positivo sulla reputazione del marchio e sulla crescita commerciale, ma al contempo apportano anche notevoli rischi commerciali in caso di utilizzo inappropriato.

I social media includono a titolo esemplificativo i blog, i social network quali Twitter, Facebook, LinkedIn, Wiki e Youtube e simili.

Nell'utilizzo dei social media è necessario usare discrezione e buon senso ed essere informati di quanto segue:

- i lettori potrebbero conoscere l'appartenenza a Yokohama anche se non ne viene fatta menzione. Per questo è necessario usare buon senso e discrezione anche quando si discute di problemi aziendali per i quali si pensa di esprimere il proprio punto di vista. È indispensabile ricordare che non è consentito discutere di argomenti che riguardano informazioni riservate dell'azienda;
- è necessario essere aperti ed onesti circa la propria appartenenza a Yokohama quando l'argomento di discussione è rilevante. È necessario manifestare il proprio status di dipendente Yokohama e chiarire che le proprie idee ed opinioni sono personali e non rappresentano in nessun modo le posizioni di Yokohama;
- è necessario tenere sempre presente i valori e standard societari che devono essere seguiti nelle attività online quali: protezione delle informazioni aziendali riservate, rispetto della privacy dei clienti, impiegati e partner economici, promozione di un ambiente di lavoro aperto e positivo, rifiuto di qualsiasi forma di discriminazione;
- tutte le policy aziendali esistenti vanno applicate anche durante l'utilizzo dei social media, inclusa la riservatezza sulle informazioni commerciali, tecniche e finanziarie di Yokohama. Durante il collegamento online è necessario osservare e rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili e seguire i termini e le condizioni di utilizzo stabilite dal social network.

In aggiunta a queste indicazioni, nel caso in cui si dovesse essere chiamati ad intrattenere attività online per conto di Yokohama, è necessario attenersi alle seguenti regole:

- essere onesti e trasparenti circa il ruolo ricoperto e la responsabilità all'interno della Società;
- seguire tutte le regole della Società.

Qualsiasi unità commerciale di Yokohama che desidera essere presente o rappresentata su un social network deve precedentemente ricevere l'approvazione dal parte del *Vice President del Corporate Communications and External Affairs*, o da un suo incaricato, inclusa la pubblicazione di video sui mezzi di comunicazione multimediale come YouTube, Youku o siti simili.

## **Ricezione e somministrazione di omaggi**

Le decisioni aziendali non possono essere influenzate da omaggi, favori o ospitalità da parte di terzi. Gli omaggi e le attività ricreative possono creare un clima di benevolenza nelle relazioni commerciali, ma può altresì risultare difficile mantenere l'obiettività sulla persona che li ha forniti. La scelta di fornitori, venditori e partner deve essere basata su fattori obiettivi come costo, qualità, valore, servizio e capacità di consegna. Deve essere evitata anche la sola apparenza di prendere decisioni commerciali sulla base di omaggi ricevuti durante queste relazioni. Inoltre non vengono offerti omaggi, favori né ospitalità ad altre persone ad eccezione di quanto conforme alle leggi applicabili e comunque in una maniera etica e appropriata.

Pertanto, l'offerta di doni o prestazioni gratuite a terzi soggetti privati, nel corso del rapporto di lavoro, deve essere considerata e valutata con la massima prudenza. Se rientranti nella consuetudine delle relazioni interpersonali, gli uni e le altre devono restare entro limiti ragionevoli ed avere valore simbolico.

Anche nei Paesi ove è costume offrire regali a clienti o ad altri soggetti, in segno di cortesia, tali regali devono essere di natura appropriata e non contrastare con le disposizioni di legge. Non devono, comunque, poter essere interpretati come richiesta di favori in contropartita. Nei casi critici, il destinatario deve darne tempestiva notizia al reparto *Human Resources*. Nel corso del rapporto di lavoro nessun dipendente, né direttamente né attraverso membri della propria famiglia, può richiedere o accettare denaro, altri doni e prestazioni di favore tanto per sé che per terzi, se ciò può influenzare o, comunque, far credere di influenzare proprie decisioni di lavoro. In ogni caso, doni e prestazioni di favore non devono eccedere i limiti della consuetudine e devono essere di valore simbolico. Nei casi critici, il destinatario deve darne tempestiva notizia al reparto *Human Resources*. Contributi e finanziamenti a fini politici e assistenziali devono rimanere nei limiti consentiti dalla legge ed essere preventivamente autorizzati dal Consiglio di Amministrazione.

Chiunque venga a conoscenza di una violazione di quanto sopra deve immediatamente riferire al proprio superiore o all'Organismo di Vigilanza e rifiutarsi di effettuare l'atto.

La Società non tollererà o giustificherà nessuna pratica discutibile o illegale per il fatto che essa è considerata "consuetudinaria" nella conduzione degli affari e nessuna prestazione dovrà essere imposta o accettata se la stessa può essere raggiunta solo compromettendo gli standard etici della Società.

È generalmente possibile accettare o elargire omaggi dal valore nominale di modesta entità, quali pranzi, biglietti per il teatro o articoli promozionali. Le attività di intrattenimento aziendale occasionale sono appropriate a patto che non siano eccessive e non rischino di apparire sconvenienti. Tuttavia, se si lavora con dipendenti pubblici (inclusi quelli di aziende di proprietà o controllate dallo Stato), è necessario essere consapevoli che anche semplici offerte come un pranzo o un rinfresco possono sembrare inaccettabili o persino contrari alla legge. Prima di offrire qualsiasi tipo di omaggio o di attività ricreativa a un dipendente pubblico contattare il reparto *Human Resources*.

#### Registrazione di omaggi e attività ricreative

*Tutti gli omaggi e le attività ricreative offerte devono essere accuratamente registrate nei libri contabili di Yokohama. Tale requisito può essere soddisfatto sottoponendo un rendiconto spese con la relativa documentazione.*

## **IL SUPPORTO DEI NOSTRI PARTNER, DELLE NOSTRE COMUNITÀ E DEL NOSTRO PIANETA**

Crediamo fermamente che essere un'azienda eticamente impegnata per uno sviluppo sostenibile rappresenti un valore fondamentale, in quanto questo ci consente di ispirare fiducia ai partner commerciali e di motivare i membri del team a effettuare le scelte giuste per l'azienda, le comunità e il pianeta.

Yokohama cerca di soddisfare le esigenze delle comunità in cui opera e non intraprende attività illegali né si associa ad organizzazioni che promuovono tali attività.

È impegno di Yokohama contribuire attivamente alla promozione della qualità della vita, allo sviluppo socio-economico delle comunità in cui opera e alla formazione di capitale umano e capacità locali, svolgendo allo stesso tempo le proprie attività d'impresa secondo modalità compatibili con una corretta pratica commerciale. Le attività di Yokohama sono svolte nella consapevolezza della responsabilità sociale che la Società ha nei confronti di tutti i propri stakeholder e in particolare delle comunità locali in cui opera, nella convinzione che le capacità di dialogo e di interazione con la società civile rappresentano un valore fondamentale dell'azienda.

Desideriamo essere riconosciuti per la nostra trasparenza, onestà ed integrità. Questa è l'impronta che contraddistingue tutte le nostre azioni, che caratterizza ogni aspetto del nostro rapporto con i colleghi, i clienti, i fornitori e tutti gli interlocutori e che ci permette di rafforzare la sicurezza e la fiducia in noi stessi.

Da noi ci si aspetta che individuino e affrontino le nostre sfide attraverso la comunicazione con i nostri interlocutori, al fine di bilanciare le nostre responsabilità sociali e d'impresa, e di creare valori sostenibili come azienda globale. Per rispondere a queste aspettative, noi continueremo a lavorare con le comunità locali, e nel frattempo stabiliremo rapporti di cooperazione con le comunità locali in cui abbiamo affari e con i nostri interlocutori.

Yokohama si assicura che i suoi rappresentanti e collaboratori abbiano la consapevolezza del significato etico delle loro azioni, non perseguano l'utile personale o aziendale a discapito del rispetto delle leggi vigenti e delle norme qui esposte.

### **Divieto di abuso d'ufficio e di corruzione.**

Tutti i collaboratori e i dipendenti di Yokohama mantengono rapporti all'interno e all'esterno della Società con integrità, onestà e correttezza.

Il nostro impegno è quello di raggiungere il successo esclusivamente grazie ai meriti e all'integrità dei nostri prodotti, dei nostri servizi e del nostro personale. È nostra responsabilità, a livello collettivo e individuale, non coinvolgere mai Yokohama in alcuna forma di corruzione, sia essa pubblica o privata.

Noi operiamo contro la corruzione in qualsiasi sua forma: pertanto, l'estorsione, l'abuso d'ufficio, i pagamenti illeciti o altre pratiche illegali o di corruzione non sono tollerate in alcuna giurisdizione. Inoltre, non devono mai essere offerti, forniti o promessi omaggi di valore che possano essere scambiati come pagamenti volti a ottenere, mantenere indirizzare i rapporti di affari o ad acquisire un vantaggio commerciale improprio agli occhi di un cliente commerciale o di un funzionario pubblico (inclusi i dipendenti delle aziende di proprietà o controllate dallo Stato), anche se in particolari paesi questa costituisce una pratica commerciale accettata. È necessario attenersi strettamente alle leggi contro l'abuso d'ufficio e la corruzione di tutti i paesi in cui si opera. I pagamenti agevolanti effettuati a qualsiasi dipendente pubblico e per qualsiasi ragione sono severamente vietati, indipendentemente dalla loro entità.

### **Concorrenza leale**

Dobbiamo sempre comportarci in modo etico quando ci troviamo in competizione in relazione ai rapporti d'affari con i clienti e alle relazioni commerciali con i fornitori. Onestà e integrità si applicano con certezza ai nostri rapporti sia con i clienti che con i fornitori. Ciò è particolarmente vero nella fase di sviluppo di nuovi affari e nella fase di negoziazione dei contratti.

I dirigenti e i dipendenti sono tenuti a seguire pratiche commerciali leali ed eque in tutti i rapporti con i clienti, a promuovere attività di marketing e commerciali conformi a tutte le leggi e i regolamenti applicabili, ad osservare pratiche commerciali leali ed a rispettare gli usi socialmente accettati, a approfondire il massimo impegno per praticare e promuovere la concorrenza libera e leale.

Il successo nel mercato di Yokohama è dovuto ad una concorrenza aggressiva ma trasparente e corretta. La qualità dei nostri prodotti e servizi parla da sola. Le caratteristiche dei nostri prodotti e servizi non vengono falsate e non inganniamo i nostri clienti né ci facciamo coinvolgere in pratiche scorrette. Yokohama crede nella libera aperta concorrenza e aderisce pienamente alle normative sulla concorrenza, alle leggi antitrust, nonché alle prassi commerciali e ai principi di etica sociale, in ogni paese in cui opera. Siamo consapevoli che alcune pratiche commerciali anti concorrenza sono vietate da queste normative, incluso:

- lo scambio di informazioni con la concorrenza riguardo il prezzo, il marketing, la produzione, le aree e/o i clienti;
- la proposta o l'accettazione di qualsiasi accordo formale o informale con qualsiasi tipo di concorrente che possa fissare i prezzi, coordinare le offerte; ripartire la produzione, portare alla spartizione dei mercati o delle aree di vendita, dei prodotti, dei clienti o dei fornitori o che copra qualsiasi altro argomento importante ai fini della concorrenza.

La Società, tutti i suoi dipendenti e i collaboratori devono astenersi da pratiche commerciali scorrette e, in nessun modo, la convinzione di agire a vantaggio di Yokohama può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi di cui al presente Codice.

### **Raccolta e utilizzo di informazioni riservate sulla concorrenza**

La raccolta di informazioni sulla concorrenza, spesso chiamata intelligenza competitiva, è una pratica commerciale legale. La sua realizzazione consente di restare competitivi nel mercato. Ottenere informazioni da fonti pubbliche, come i giornali o Internet, è una pratica appropriata e incoraggiata. È consentito anche chiedere ai clienti e ai fornitori informazioni non riservate sulla concorrenza che possano essere condivise con Yokohama. In ogni caso, non viene incoraggiata alcuna divulgazione che possa violare gli obblighi legali o contrattuali del cliente o del fornitore. Durante il lavoro con i consulenti, i fornitori o altri partner, ci assicuriamo che vengano comprese le aspettative di Yokohama per la raccolta legale e appropriata delle informazioni sulla concorrenza.

*Un accordo commerciale non raggiungibile da un punto di vista etico o legale, verrà abbandonato da Yokohama? Sì, semplice.*

### **Divieto di riciclaggio di denaro e di finanziamento dei gruppi terroristici**

Osserviamo tutte le leggi volte a ostacolare le organizzazioni criminali, a proteggerci dal terrorismo e a garantire la sicurezza nazionale dei paesi in cui operiamo. Il riciclaggio di denaro è il processo di movimentazione dei profitti derivanti da attività criminali, quali il traffico di droga, in attività legali per nascondere l'origine illecita. Con finanziamento dei gruppi terroristici ci si riferisce alla sovvenzione di attività terroristiche che può provenire da fonti legittime o criminali. Yokohama non intende favorire né il riciclaggio di denaro né il finanziamento di gruppi terroristici, ma adoperarsi per prevenire l'uso involontario delle attività commerciali di Yokohama per questi scopi. I dipendenti ed i collaboratori di Yokohama non devono in alcun modo e in alcuna circostanza ricevere o accettare la promessa di pagamenti in contanti o correre il rischio di essere implicati in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali o al finanziamento dei gruppi terroristici. Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con fornitori non occasionali ed altri partner in relazioni d'affari di lungo periodo, Yokohama deve assicurarsi circa l'integrità morale, la reputazione ed il buon nome della controparte commerciale.

Pertanto, è necessario essere vigili ed esercitare buon senso quando si tratta con clienti o i partner commerciali segnalando immediatamente, tra le altre cose, qualsiasi attività o transazione insolita o sospetta quali ad esempio tentativi di pagamento in contanti o provenienti da una fonte di finanziamento insolita, accordi che implicano il trasferimento di fondi da o verso paesi o enti non

correlati alla transazione o al cliente, accordi insolitamente complessi che non riflettono un reale scopo commerciale oppure tentativi di eludere le scritture contabili o le richieste di rendicontazione.

### **Conformità al Diritto commerciale**

Yokohama effettua compravendite in tutto il mondo ed è soggetta alle leggi nazionali applicabili sull'importazione e l'esportazione di merci, servizi, software e tecnologia. Inoltre Yokohama dispone di una policy globale contro le vendite dirette o indirette in alcuni paesi in modo da rafforzare e semplificare la conformità alle leggi sull'esportazione internazionale degli Stati Uniti.

La nostra attività commerciale si basa su scambi internazionali conformi, sicuri ed efficienti. Dal momento che siamo presenti in molti paesi e interagiamo con numerosi clienti, esistono molte leggi, normative e misure contrattuali diverse che regolano la maniera in cui svolgiamo le nostre attività. Dobbiamo tutti conoscere e rispettare le disposizioni contrattuali e legali che riguardano il nostro lavoro.

Come importatori, siamo responsabili di descrivere e classificare accuratamente le merci, il loro valore e il loro paese di origine. Dobbiamo anche rispettare le norme doganali locali e le altre leggi, regole e procedure sull'importazione delle agenzie governative. In veste di esportatori, dobbiamo conformarci alle leggi del paese da cui spediamo i nostri prodotti finiti, i componenti o la tecnologia. I dipendenti di Yokohama devono operare in stretta conformità con la normativa applicabile nei Paesi dove Yokohama svolge le proprie attività. È obbligatorio stabilire e implementare procedure interne per assicurare la piena attuazione degli obblighi normativi in tutte le transazioni di importazione, esportazione, ri-esportazione dei prodotti e tecnologie, nonché verificare di volta in volta se tutte le necessarie autorizzazioni governative sono state debitamente concesse.

Tutti i dipendenti impiegati nelle transazioni di importazione, esportazione o ri-esportazione sono tenuti ad essere debitamente informati e sufficientemente addestrati relativamente alle norme e procedure stabilite da questo Codice e sulle altre norme e procedure interne in materia. Ciascuna sede operativa della Società deve assicurare che i dipendenti completino il relativo training e che la loro partecipazione sia debitamente registrata e documentata. Tale training deve essere proporzionato alle responsabilità assegnate a ciascun dipendente all'interno della propria mansione e deve essere integrato dalla conoscenza operativa delle leggi e delle regolamentazioni applicabili in materia di diritto amministrativo e di pratiche doganali.

Per ulteriori domande su Yokohama o sugli obblighi di conformità in questa area, consultare il reparto *Human Resources*. Se si viene coinvolti a qualsiasi titolo in operazioni di importazione o esportazione, stilare sempre un rapporto informativo completo, veritiero e accurato relativo alla natura e all'utilizzo di ciò che viene importato o esportato, il luogo di produzione e i relativi costi. Sempre in maniera veritiera, accurata e completa riportare i nomi e gli indirizzi degli utenti finali, dei clienti e di qualsiasi intermediario.

*Lavoro nel reparto vendite. In quale caso devo chiedere ai miei clienti informazioni riguardo l'utilizzo e l'utente finale o l'esportazione dei prodotti? Potrebbe sembrare una richiesta piuttosto indiscreta. Le leggi sull'esportazione e la policy di Yokohama potrebbero vietare la vendita o il trasferimento di merci, servizi, software e prodotti tecnologici verso alcuni paesi o individui singoli o enti. Inoltre, a seconda della natura o dell'utilizzo delle merci o dei prodotti tecnologici, potrebbe essere necessaria una licenza statale per l'esportazione, soprattutto se viene effettuata verso determinati paesi. Se si ritiene che le merci o i prodotti tecnologici potrebbero essere sostanzialmente vincolati a utilizzi, a persone, enti o paesi in cui le leggi sull'esportazione ne vietano la ricezione è necessario accertarsi di non violare in alcun modo la legge sull'esportazione. Inoltre, lo stesso tipo di accertamento sulla conformità alla legge sull'esportazione va effettuato se si pensa che ai nostri clienti potrebbe essere richiesta una licenza per l'esportazione di cui siano privi. In tali situazioni, è ragionevole e necessario richiedere al cliente informazioni sull'utilizzo e l'utente finale o sull'esportazione dei prodotti che gli vengono forniti.*

## **Fare affari in maniera efficace con i funzionari governativi**

Come azienda di livello mondiale, i dipendenti Yokohama possono entrare in contatto con funzionari governativi (inclusi i dipendenti di aziende di proprietà o controllate dallo Stato). Come per qualsiasi informazione fornita, è necessario essere onesti e attendibili. Gli standard di condotta quando si trattano affari con enti statali (inclusi produttori di apparecchiature originali, i contraenti primari, i subappaltatori e i distributori in cui lo Stato è il finanziatore finale) possono essere diversi da quelli tenuti con le aziende commerciali. Ad esempio, gli standard relativi alle attività ricreative e gli omaggi sono generalmente più severi e i rischi legali sono maggiori quando viene coinvolto un funzionario governativo (e probabilmente anche per coloro che lavorano per enti commerciali che ricevono fondi pubblici). In alcuni casi, soprattutto se correlati con appalti o subappalti pubblici, è necessario che i dipendenti effettuino certificazioni specifiche per prodotto, generino rapporti e forniscano altre informazioni o dichiarazioni relative all'integrità del prodotto, il design e altre conformità commerciali.

Yokohama non può trarre vantaggi derivanti da rapporti con la Pubblica Amministrazione, se non tramite la lecita costituzione di rapporti contrattuali, provvedimenti ottenuti lecitamente e/o erogazioni di qualsiasi natura, conseguite debitamente e destinate alle finalità per cui sono concesse. In particolare, i dirigenti e i dipendenti di Yokohama sono tenuti ad adottare comportamenti volti ad evitare:

- l'ottenimento indebito, da parte della Società, di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, ovvero altre erogazioni dello stesso tipo in qualunque modo denominate, concessi o erogati da parte di soggetti pubblici, tramite l'utilizzo o la presentazione di documenti falsi o mendaci, o mediante l'omissione di informazioni dovute, o mediante artifici e raggiri;
- la destinazione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti ovvero altre erogazioni dello stesso tipo in qualunque modo denominate ottenuti dalla Società, per scopi diversi da quelli per cui sono concessi.

Non è consentito offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi, salvo che si tratti di doni o utilità di modico valore. Si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti fatti direttamente da enti italiani, stranieri, comunitari o transnazionali o da loro dipendenti, sia i pagamenti illeciti fatti tramite persone che agiscono per conto di tali enti sia in Italia, sia all'estero.

E' proibito offrire o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione. Nei paesi in cui è costume offrire doni a clienti od altri, è possibile agire in tal senso quando questi doni siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre nel rispetto delle leggi. Ciò non deve comunque essere mai interpretato come una ricerca di favori.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione. Nel caso specifico in cui sia effettuata una gara con la Pubblica Amministrazione si dovrà operare nel rispetto della legge e delle corrette pratiche commerciali.

Se Yokohama si avvale della collaborazione di un consulente o di un soggetto terzo conferendogli incarico di rappresentarla nei confronti della Pubblica Amministrazione, si dovrà prevedere che nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto terzo siano applicate le stesse direttive applicate nei confronti di Yokohama. Yokohama non potrà farsi rappresentare nei confronti della Pubblica Amministrazione da soggetti che possano determinare situazioni in conflitto di interesse.

Nel corso di una trattativa di affari, processo amministrativo (richieste, istanze) o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;



- offrire o in alcun modo fornire omaggi;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Qualsiasi violazione commessa da Yokohama o da terzi va segnalata tempestivamente al reparto *Human Resources*.

Le normative associate alla conclusione di affari con la pubblica amministrazione (o con gli enti commerciali che ricevono fondi pubblici) sono spesso complesse e impongono sia all'azienda che al dipendente che ha partecipato alle pratiche indebite pene severe, civili o penali, o sanzioni di altro tipo. Se si riceve una richiesta di informazioni non standard o inusuale da un'agenzia statale o legislativa, prima di rispondere è necessario contattare il reparto *Human Resources*.

### **Attività di lobby governative e attività politiche**

Yokohama talvolta può tenere una posizione pubblica su questioni importanti per il benessere dei propri affari, dei dipendenti, dei clienti, dei fornitori, degli azionisti e altri. Il processo tramite il quale Yokohama sviluppa queste posizioni pubbliche e si impegna in attività politiche prende in considerazione le necessità interne dell'azienda. Yokohama non consentirà a nessun candidato politico o pubblico incaricato di finanziare i fondi o le proprietà dell'azienda. Le discussioni e i documenti sulle attività di lobby fanno parte di registrazioni pubbliche e possono comportare serie implicazioni aziendali nei gruppi commerciali. Perciò, in qualsiasi paese in cui Yokohama opera, qualsiasi tentativo di influenzare la legislazione statale, la delibera di regolamenti o il coinvolgimento di un appartenente alla lobby per conto di Yokohama o di qualsiasi dei suoi enti commerciali, deve essere preventivamente approvato da un membro della *Management Committee*.

### **Comunicazione per conto di Yokohama**

Yokohama è un'azienda quotata in borsa, pertanto le sue dichiarazioni pubbliche devono essere particolarmente curate per garantirne l'esattezza, l'imparzialità e la conformità alle disposizioni legali, così come per proteggere la reputazione di Yokohama. Per la comunicazione con il pubblico, Yokohama si serve di determinati canali di distribuzione, come ad esempio comunicati stampa, conferenze di analisti e mezzi di comunicazione e dichiarazioni sul sito [www.yrc.co.jp/global/index.html](http://www.yrc.co.jp/global/index.html) o forum online. L'utilizzo di questi canali è riservato ai soggetti autorizzati e le informazioni fornite devono essere valide e accurate, inoltre ne deve essere stata autorizzata la pubblicazione. La posizione ufficiale dell'azienda in merito a determinati temi quali prestazioni finanziarie, piani aziendali strategici, questioni legali di politica pubblica possono essere comunicate solo da soggetti autorizzati.

A parte i soggetti autorizzati a parlare per conto dell'azienda, ai dipendenti si richiede di non rispondere a domande provenienti dalla comunità degli investitori o dai mass media nazionali se non specificatamente autorizzati da un membro della *Management Committee* o dal *Vice President* del settore *Corporate Communications and External Affairs* di Yokohama.

*Prima di comunicare per conto di Yokohama* Se si riceve una richiesta di informazioni da parte dei mass media, una proposta per la partecipazione di Yokohama a un evento pubblicitario o si viene invitati a partecipare a un sondaggio aziendale o a parlare in pubblico per conto di Yokohama, è necessario contattare il *Vice President* del settore *Corporate Communications and External Affairs* di Yokohama. Tutte le domande provenienti da analisti finanziari o di settore oppure dagli investitori devono essere rivolte all'*Investor Relations Department*.

### **Principi di Yokohama in materia di ambiente, salute, sicurezza e sostenibilità**

Yokohama vanta una tradizione di lunga data sulla qualità dell'ambiente. Seguendo il principio di trattare lealmente con la comunità e valorizzare l'armonia con l'ambiente, dovremo affermare i nostri punti di forza a livello mondiale nelle tecnologie per la protezione dell'ambiente.

I nostri prodotti, i nostri servizi e i nostri metodi di produzione riflettono questa cura e questa preoccupazione nonché la convinzione che ciò che è positivo per l'ambiente lo sia anche per

Yokohama. Siamo coscienti che le risorse mondiali sono limitate e riconosciamo che uno sviluppo sostenibile è essenziale per preservare e migliorare il tenore di vita nei Paesi in cui operiamo. È nostra responsabilità fare tutto ciò che è ragionevolmente possibile per cercare di conciliare questi due aspetti.

Detto questo, Yokohama si impegna ad avviare a livello mondiale misure sensibili alle tematiche ambientali in tutte le sue attività, e a rendere tutti i suoi manufatti prodotti eco-compatibili. Yokohama si impegna a rafforzare il proprio sistema di gestione ambientale e si sforza continuamente di aiutare l'ambiente, utilizzando approcci preventivi per mitigare gli impatti sull'ambiente, prevenire l'inquinamento ambientale e ridurre i disturbi sensoriali.

In conformità a tutte le relative leggi, regolamenti e accordi in materia e cercando di implementare continuamente le attività che aiutano a migliorare l'ambiente, Yokohama si sforza di prevenire il riscaldamento globale, risparmiare energia e risorse, promuovere il riciclo delle risorse finalizzato alla realizzazione di una società orientata al riciclo e ad una bassa emissione di carbonio, così come a conservare la biodiversità e l'uso delle risorse biologiche in modo sostenibile nelle sue attività.

Yokohama gestisce le proprie attività nel rispetto dell'ambiente e della salute pubblica. Le scelte di investimento e di business sono informate alla sostenibilità ambientale, in un'ottica di crescita eco-compatibile anche mediante l'adozione di particolari tecnologie e metodi di produzione che – là dove operativamente ed economicamente possibile - consentano di ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività.

Lo zelo di Yokohama va al di là della conformità alle leggi per includere l'integrazione delle pratiche ambientali nelle decisioni aziendali. Il nostro impegno riguarda i nostri dipendenti, le nostre comunità e i nostri clienti: la loro salute, sicurezza e comprensione dell'esigenza di una gestione responsabile dell'ambiente. Ci impegniamo a migliorare costantemente le nostre prestazioni ambientali.

La strategia Yokohama è improntata ad un'ottica di investimenti e attività che rispondono ai principi dello sviluppo sostenibile. I valori ai quali ci atteniamo sono pertanto i seguenti:

- conformità alle leggi ambientali, alle normative sulla salute e la sicurezza su base mondiali;
- riduzione al minimo o eliminazione della generazione di rifiuti;
- verifica della conformità alle normative in materia di ambiente, salute e sicurezza;
- sforzo finalizzato a conservare l'utilizzo delle risorse naturali;
- risposte alle preoccupazioni ambientali dei dipendenti e delle comunità in cui operiamo.

### **Fare la differenza per le nostre comunità**

Una prospettiva importante da tenere a mente in caso di espansione delle attività d'impresa in varie regioni è la misura in cui la società contribuisce all'occupazione locale. I contributi all'occupazione rappresentano un argomento di forte interesse sia in Giappone che all'estero e Yokohama è consapevole di questo. Per di più, siamo orgogliosi dei contributi di Yokohama allo sviluppo sociale ed economico delle località in cui operiamo. Ogni nostro dipendente e ogni struttura viene fortemente incoraggiata a partecipare attivamente al supporto delle proprie comunità tramite sponsorizzazioni e attività di beneficenza e altre iniziative che contribuiscono allo sviluppo della comunità e a una migliore qualità della vita. Yokohama rispetta i diritti culturali, economici e sociali delle comunità locali in cui opera e si impegna a contribuire, ove possibile, alla loro realizzazione, astenendosi da azioni che possono ostacolare o impedire la realizzazione di tali diritti.

## LA CONSERVAZIONE DELLA NOSTRA CULTURA

Ognuno di noi ha il compito di preservare quella cultura che migliaia di dipendenti Yokohama hanno costruito in molti anni di duro lavoro e di realizzare la visione del Management di Yokohama di “*Costruire un’identità di fiducia come membro attivo della comunità globale*”.

Fin dalla sua fondazione nel 1917, Yokohama ha introdotto numerosi prodotti, tra cui pneumatici, prodotti industriali e per il golf. Con l’intento di migliorare la vita di ogni cliente e della collettività nel suo insieme, Yokohama investe, ed ha investito, tutte le proprie energie nella produzione, nella vendita e nello sviluppo tecnologico. Si tratta di un processo in corso all’interno di Yokohama, in Giappone e in tutto il mondo.

Dobbiamo guadagnare una reputazione sempre più solida in tutto il mondo, al fine di conseguire un’ulteriore crescita come azienda globale. In quest’ottica il valore dell’azienda ben può essere considerato il punto di riferimento più concreto. Crediamo che la missione di un produttore sia quella di “fornire i migliori prodotti a prezzi competitivi e in modo tempestivo”; ciò a sua volta contribuirà ad aumentare il valore dell’azienda. Inutile dire che questa missione impone la massima attenzione alla sicurezza e all’ambiente. Infonderemo nelle tecnologie più avanzate di ogni tempo la passione di ogni singolo membro di Yokohama e contribuiremo alla massima felicità ed al benessere degli individui, della collettività e del mondo.

Abbiamo impostato la nostra vita su valori quali un servizio al cliente di prim’ordine, l’impegno di affidare le decisioni aziendali critiche a coloro che si trovano più vicini al cliente, il rifiuto di arrendersi in tempi difficili, la propensione all’apprendimento costante e al miglioramento continuo e l’umiltà di realizzare che nessuno di noi può avere successo senza l’aiuto dei propri colleghi.

Osserviamo i dieci principi del *United Nations Global Compact*, come linee guida di azione e le nostre attività vengono condotte in conformità con le sette materie fondamentali della certificazione ISO26000 (gestione organizzativa, diritti umani, prassi lavorative, ambiente, procedure operative eque, questioni riguardanti i consumatori e coinvolgimento e sviluppo della comunità).

Consideriamo la promozione di una cultura aziendale orientata al cliente come la nostra prima priorità, rispettando elevati standard di etica aziendale e comprendendo l’importanza della *corporate governance* e del rispetto di essa. In conformità con la legge ed i principi di controllo interno, ci avvaliamo di una struttura di comitati necessaria per effettuare ispezioni e aggiornamenti per garantire pratiche commerciali leali. Inoltre, discutiamo e prepariamo contromisure nei confronti di potenziali crisi, rimanendo sempre attenti ad affrontare in modo efficiente tutti i rischi possibili.

E’ essenziale che miglioriamo ulteriormente la *governance* aziendale e la conformità ad essa non solo presso le nostre sedi di attività commerciali nazionali, ma anche presso le nostre sedi di attività commerciali all’estero; ci sforziamo di promuovere la condivisione di informazioni con sedi commerciali all’estero e ci impegneremo continuamente per l’applicazione e la trasparenza nella lotta contro l’abuso d’ufficio, come la corruzione, e per il rispetto delle leggi sulla concorrenza.

Per continuare a rafforzare la nostra eredità etica dobbiamo tutti impegnarci a sostenerci reciprocamente. Al fine di fornire prodotti migliori, continueremo a procurarci ottime materie prime e materiali edili. Condurremo un commercio giusto ed equo in base al concetto di libera concorrenza e, per quanto riguarda la selezione dei nostri partner, essi verranno determinati sulla base della loro ragionevolezza economica e considerando la prospettiva globale, la loro qualità, prezzo, fornitura stabile, capacità di sviluppo tecnologico e rispetto dell’ambiente. Stabiliremo un rapporto di collaborazione di parità ed equo attraverso un commercio sano con i nostri partner commerciali e rafforzeremo la comprensione reciproca e la credibilità per realizzare la crescita l’uno con l’altro. Durante le nostre attività di approvvigionamento, ci atterremo a tutte le relative regolamentazioni e standard sociali oltre a non rivelare alcuna informazione riservata di cui siamo venuti a conoscenza nel corso della negoziazione. Inoltre, cercheremo di non tenere alcun comportamento ingannevole riflettendo sulle nostre idee socialmente accettate.

Una condotta da parte dei colleghi che si rivela non essere all'altezza di questi valori dovrà essere fermata, mentre andrà lodato quel comportamento che conferma le nostre ambizioni più elevate poiché questo è ciò che ci rende grandi.

## POLICY PRINCIPALI RELATIVE AGLI STANDARD DI CONDOTTA AZIENDALE

I dipendenti devono avere una conoscenza di base delle policy elencate di seguito:

- Conformità all'anticorruzione
- Contro le molestie sessuali e la discriminazione
- Antiritorsione
- Conformità alle normative antitrust
- Documenti e informazioni fornite a persone esterne
- Gestione della sicurezza, della salute e dell'ambiente
- Trattamento equo
- Diritti umani
- Insider trading
- Proprietà intellettuale
- Boicottaggi internazionali
- Comunicazioni con gli investitori, i mass media e la pubblica amministrazione
- Divieto di vendita nei paesi soggetti a sanzioni
- Social network online
- Normativa sulla conservazione dei documenti e la protezione dei dati
- Abuso di sostanze
- Violenza sul posto di lavoro

Tutti i dipendenti possono apportare un contributo alla cultura della conformità di Yokohama con la comprensione delle policy aziendali, evitando le violazioni a questo Codice e sostenendo l'impegno di Yokohama all'iniziativa del CSR Report.

### COME SOLLEVARE UNA PROBLEMATICHE RELATIVA ALL'INTEGRITÀ

Alcuni paesi in cui Yokohama opera vietano qualsiasi richiesta di dialogo e molti altri non accettano segnalazioni anonime. Per ulteriori informazioni sulle procedure di segnalazione nel paese in cui si opera, contattare il reparto *Human Resources*.

#### *CONFRONTARSI*

*Discutere la problematica.*

In genere, il supervisor o il manager si trovano in una posizione privilegiata per risolvere un problema relativo all'integrità. Tuttavia, il supervisor diretto non è la sola opzione disponibile.

Altre risorse includono i Rappresentanti delle risorse umane e il *General Manager*.

#### *CASELLA EMAIL*

Il dipendente che venga a conoscenza di una violazione o presunta violazione del presente Codice dovrà rifarsi all'apposito canale di comunicazione della Società, inviando una e-mail all'indirizzo [odv\\_yiit@it-yokohama.com](mailto:odv_yiit@it-yokohama.com), oppure inviare una lettera indirizzata all'Organismo di Vigilanza di Yokohama Industrial Products Italy S.r.l., presso la sede legale della Società, a Milano, in Via Gerolamo Morone 6 – 20121.

#### *Quali sono le operazioni successive?*

*Se si effettua un resoconto, verrà controllato in via confidenziale e in maniera professionale. Potrebbero essere richieste maggiori informazioni. Se il resoconto viene effettuato in forma anonima, verrà utilizzato un servizio di segnalazione valido sia per la revisione della domanda che per la relativa risposta. È possibile ricevere o meno le informazioni sui risultati più recenti dell'indagine, ma in ogni caso si riceverà conferma dell'avvenuto invio del problema.*

Nessuna ritorsione

*Se in buona fede, nessun dipendente subirà provvedimenti disciplinari o ritorsioni, né perderà il lavoro in alcun modo per aver posto delle domande o sollevato perplessità relativamente agli obblighi legali o etici. La buona fede non significa che un individuo deve avere ragione, ma che deve credere che l'informazione fornita sia veritiera.*