



**AISIN**

**ADVIOS**

**AISIN**  
アイシン製金属株式会社

**AT**

**AC**

**INTAT**  
Precision, Inc.

**IMRA**

**AISIN**  
AISIN TECHNICAL CENTER OF AMERICA, INC.

**SHIROKI**

# Código de Conducta

## NORTEAMÉRICA

“Speak Up. Ask Questions. Think Compliance.”



**ADVIOS**  
Compliance and Ethics Program

## Una carta abierta de nuestro Director General

El nombre ADVICS ha destacado siempre tanto por la excelencia de nuestros productos como por la forma en que tratamos a nuestros clientes, proveedores, socios de negocio y competidores. Nuestra reputación por la calidad existe sólo en tanto operemos de manera ética.

Este Código de Conducta establece los principios que guían nuestras acciones diarias, según lo expresado en los Principios de Conducta Corporativa del Grupo Aisin. La clave para operar éticamente yace en cada individuo que representa a ADVICS.

Cuento con que cada uno de ustedes haga su parte para mantener el nombre de ADVICS donde corresponde, consistente con los más altos niveles de integridad, calidad, y desempeño.



El Código de Conducta ha sido creado para ayudarle a tomar las decisiones apropiadas con base en las creencias, valores y metas de ADVICS. Un elemento crítico de este compromiso es mantener una cultura abierta donde las personas se sientan seguras pidiendo consejos y expresando

sus preocupaciones. Si usted no está seguro de qué hacer en una circunstancia en particular o cree que el Código no se está cumpliendo, usted tiene la responsabilidad de decir algo al respecto.

El Código explica cómo hacer preguntas y reportar inquietudes así como las protecciones vigentes para asegurar que las represalias contra los que hablen no sean toleradas.

Recuerde siempre, llevar a cabo los negocios éticamente y en estricto cumplimiento con las leyes aplicables es la "Manera AISIN."

Atentamente,

**Yasuji Kurita**

President & CEO

ADVICS Holdings of America, Inc.

# Tabla de Contenido

## Código de Conducta Grupo AISIN

Introducción .....	4
Nuestras Normas de Conducta .....	6
Nuestras Responsabilidades Comerciales .....	11
Nuestras Responsabilidades con los Miembros del Equipo .....	13
Nuestras Expectativas de los Miembros del Equipo .....	19
Nuestras Obligaciones Legales .....	24
Nuestra Responsabilidad para Proporcionar Orientación .....	39
Recursos de Cumplimiento y Ética y Supervisión del Cumplimiento.....	43

# Introducción

## Resumen del Código en Nuestra Vida Cotidiana

Este Código de Conducta (“Código”) establece los principios básicos que guían las actividades comerciales diarias de todos los miembros temporales y permanentes del equipo,

### Toma de Decisiones Éticas

Este Código no siempre proveerá detalles completos para resolver un asunto difícil. Cuando se enfrente a una cuestión difícil, usted debería preguntar:

- ¿Estoy apoyando el espíritu del Código?
- ¿Estoy exponiendo a ADVICS a un riesgo legal?
- ¿Estoy dañando nuestra marca o reputación?
- ¿Estoy inspirando confianza entre los clientes?
- ¿Estoy actuando de manera justa y honesta?
- ¿Estaría yo avergonzado de hablar sobre mi conducta con mi familia o de verlo en las noticias?
- ¿Es esta la “Manera AISIN”? Si usted tiene alguna pregunta, debería pedir ayuda en el Departamento Legal.

gerentes senior, y funcionarios y directores (conjuntamente, “Miembros del Equipo”) de todas las entidades de propiedad directa o indirecta de la Corporación Aisin (“Corporación Aisin”, Aisin Corporation) en Norteamérica (conjuntamente, “Aisin”).

La marca y reputación de ADVICS por una conducta ética son nuestros activos comerciales más importantes. “Código de Conducta” no es sólo el título en la portada de este Código; es la forma en que protegemos nuestra marca y reputación dentro de la comunidad de negocios.

Las violaciones a este Código, a las políticas de ADVICS y a las leyes de cualquier jurisdicción

en que operemos pueden exponer a ADVICS y a usted a penas severas, incluyendo potenciales penas criminales. Las violaciones a este Código o a las políticas de ADVICS están sujetas a acción disciplinaria, hasta e incluyendo el despido.

La información completa sobre el reporte de violaciones potenciales se encuentra al final de este Código.

## ¿A Quién Aplica este Código?

El Código aplica a todos los Miembros del Equipo, incluyendo la gerencia senior. Se espera que todos los Miembros del Equipo de ADVICS reporten:

- Deficiencias en el diseño u operación de controles internos que impacten la capacidad de ADVICS para registrar, procesar o reportar datos financieros.
- Cualquier fraude (material o no) que involucre a la gerencia o a Miembros del Equipo con obligaciones de reporte financiero o de controles internos.
- Cualquier violación a la ley, de regulaciones, de este Código o de las políticas de ADVICS.

## ¿Cuáles son Sus Responsabilidades?

- Entender el Código y las políticas de ADVICS y acatar sus requerimientos.
- Buscar la guía del Departamento Legal si usted no está seguro sobre asuntos éticos o legales.
- Reportar cualquier sospecha de violación a través de un Canal de Reporte de Cumplimiento apropiado (como se describe al final de este Código). Es preferible que usted se equivoque al reportar, a “tomar una decisión” sobre la existencia de una violación potencial - más vale prevenir que lamentar. ADVICS mantiene mecanismos de reporte para permitir los reportes a través de un supervisor, mediante correo electrónico, por Internet o a través de una línea telefónica de denuncias para reportes, incluyendo una opción para reportes anónimos.

- Si usted es un gerente, funcionario o director, ponga un buen ejemplo y mantenga un fuerte tono ético en la organización.
- Usar su buen juicio y asumir la responsabilidad de sus actos.
- Cooperar con las investigaciones relativas a violaciones potenciales del código llevadas a cabo por ADVICS o partes externas. Como parte de su empleo en ADVICS, se requiere que usted coopere con cualquier investigación conducida por ADVICS, independientemente de si esta es una investigación interna o si es en respuesta a una solicitud de información del gobierno. El incumplimiento con la cooperación o la obstrucción de una investigación puede resultar en acción disciplinaria hasta e incluyendo el despido.

# Nuestras Normas de Conducta

## Alcance

El Código gobierna su conducta, ya sea que usted esté realizando negocios de ADVICS con proveedores, distribuidores, clientes, miembros del equipo o cualesquier otros que hagan negocios con ADVICS. Otras políticas y procedimientos adicionales de ADVICS respaldan este Código. Conjuntamente, estos documentos forman el programa de Ética y Cumplimiento de ADVICS. Es su responsabilidad familiarizarse con el programa y todas las leyes y regulaciones que gobiernan sus acuerdos en representación de ADVICS.

## ¿Qué hace ADVICS?

En conjunto con su Código y políticas, ADVICS:

- Provee capacitación sobre el cumplimiento.

- Ofrece varios Canales de Reporte de Cumplimiento para Miembros del Equipo para reportar preocupaciones de cumplimiento de manera anónima, si así lo prefiere, y sin miedo de represalias.
- Ofrece guía y asesoría a Miembros del Equipo que tengan preguntas sobre asuntos relacionados con cumplimiento.
- Mantiene la confidencialidad de los reportes en la medida razonablemente posible.
- Rápidamente responde y conduce investigaciones de preocupaciones reportadas, y toma medidas para remediar, según sea necesario.
- Impone medidas disciplinarias por violaciones de cumplimiento, según sea apropiado.

## Principios de Conducta Corporativa del Grupo AISIN

Asándonos en nuestro principio de “la calidad primero”, nosotros, el grupo de compañías Aisin, nos esforzamos por contribuir activamente a la creación de una sociedad sustentable a través de nuestras actividades empresariales en cada país y región en que operamos. Para lograr esto, conforme a los siguientes 9 principios, independientemente de la ubicación, respetamos los derechos humanos, nos apegamos a la letra y el espíritu de todas las leyes aplicables, reglas y reglamentos, y actuamos de una manera honesta y socialmente responsable.

### Seguridad, Calidad y Contribución a la Creación de una Sociedad Sustentable

1. Obtenemos satisfacción y confianza de nuestros clientes, y contribuimos a la obtención de crecimiento económico sustentable y la solución de problemas sociales mediante el esfuerzo continuo para desarrollar nuevas tecnologías, y desarrollar y ofrecer productos y servicios de alta calidad, seguros y benéficos para la sociedad.

### Cumplimiento

2. Estamos comprometidos a una competencia justa,

transparente y libre, así como a comercio apropiado y responsable, en cumplimiento de las leyes, reglas y reglamentos aplicables. Además, mantenemos relaciones éticas con funcionarios de gobierno, y evitamos establecer o mantener relaciones con personas o grupos que promueven actividades ilegales o amenazan el orden público o la seguridad.

### **Divulgación y Comunicación**

3. Hacemos disponible al público nuestra información corporativa de manera comprensible e imparcial, y nos comunicamos activa y positivamente con todas las partes interesadas, para establecer y desarrollar relaciones sanas.

### **Respeto a los Derechos Humanos**

4. Nosotros respetamos los derechos humanos de todas las personas.

### **Promoción de Diversos Estilos de Trabajo y Mejoramiento del Entorno Laboral**

5. Promovemos un estilo de trabajo que mejore las habilidades de nuestros empleados y respete su diversidad, personalidad e individualidad. Asimismo, proporcionamos un entorno laboral positivo y productivo que es seguro y consciente sobre la salud.

### **Medio Ambiente**

6. Reconocemos que abordar problemas ambientales es un asunto que impacta a todos los seres humanos y es de importancia crítica para nuestra existencia y actividades corporativas, y abordamos problemas ambientales de manera proactiva y positiva.

### **Participación Social y Contribución al Desarrollo**

7. Estamos conscientes de que somos un miembro de la sociedad, y contribuimos al desarrollo sustentable mediante la participación social activa. También proporcionamos apoyo a la participación social voluntaria de nuestros empleados en relación con varios problemas sociales, y nos esforzamos por resolver tales problemas en cooperación con una amplia variedad de partes interesadas.

### **Gestión del Riesgo Exhaustiva**

8. Nos preparamos para amenazas a la vida cívica y actividades corporativas, y mantenemos una gestión de crisis organizacionales exhaustiva.

### **Liderazgo de la Empresa**

9. Nuestra alta gerencia toma el liderazgo para hacer valer estos principios, y se esfuerza en proporcionar instrucciones completas de estos principios a todas las personas dentro del grupo, y da a conocer estos principios a todos los interesados, incluyendo nuestros proveedores, mediante el establecimiento de gobernanza efectiva. En caso de que ocurra una violación a estos principios, la alta gerencia tendrá la responsabilidad de determinar las causas y tomará medidas preventivas para resolver los problemas, disciplinando de manera estricta a las personas (incluyendo alta gerencia) responsables de violaciones a estos principios.

Puede acceder a estos Principios de grupo en línea en:

[https://www.aisin.com/en/sustainability/social/csrmanage\\_charter](https://www.aisin.com/en/sustainability/social/csrmanage_charter)

### **La Manera AISIN**

La Manera del Grupo Aisin es una guía para nuestras acciones. Son los valores, actitudes y acciones que queremos para hacer realidad nuestra filosofía en nuestro trabajo diario expresado en palabras.

Las acciones de “ser proactivo”, “elevar a las personas” y “avanzar” conducen a los resultados de “hacer el cambio”, “ampliar los sueños” y “construir el futuro”. Estos tres valores que queremos que siempre aprecies muestran cuatro actitudes que queremos que firmemente consideres.

Y, la “seguridad y salud” de todos nuestros compañeros que trabajan en el Grupo AISIN y la “calidad suprema” a la que aspiramos son los cimientos que sustentan toda la acción.

Mientras avanzamos hacia el estado establecido en la Filosofía del Grupo AISIN, si de pronto perdemos nuestro camino o la confianza en el siguiente paso, tenemos aq.



# Nuestras Responsabilidades Comerciales

## Retención de Documento

Usted debe mantener registros, y destruirlos, conforme a las leyes, regulaciones y calendarios de retención de registros de ADVICS aplicables. Usted no debe destruir o alterar registros relevantes para litigios, una investigación o solicitud de información de un gobierno pendientes o potenciales.

## Registros Financieros y Comerciales Precisos

ADVICS mantiene controles internos con objeto de asegurar que las operaciones sean apropiadamente autorizadas, los activos salvaguardados, las operaciones sean llevadas a cabo de conformidad con las directrices de ADVICS y los registros financieros mantenidos de manera confiable. ADVICS requiere que los libros, registros, cuentas, y estados financieros se mantengan con detalle razonable, que reflejen apropiadamente las operaciones corporativas y que se apeguen a normas de contabilidad y a requerimientos legales aplicables.

Además de estas responsabilidades, usted debe:

- Abstenerse de hacer entradas falsas o engañosas en los libros de ADVICS, incluyendo el causar que los libros sean imprecisos o engañosos por omisión.
- Abstenerse de alterar, destruir u ocultar registros de ADVICS.
- Observar los procedimientos administrativos y contables de ADVICS.
- Cooperar con las solicitudes de información o documentación de auditor interno o externo.

Usted no puede hacer entradas falsas, engañosas o ficticias, o mantener fondos o activos no registrados tales como “fondos para fines no designados”.

Usted debe ayudar a asegurar los reportes precisos, oportunos y completos de toda la información del negocio, incluyendo registros de costos, ventas, embarques,

hojas de tiempo, comprobantes, facturas, nóminas y prestaciones, datos regulatorios, solicitudes de desembolsos y reembolsos.

Si usted no está seguro si un gasto u operaciones son legítimos, o cómo contabilizarlos, pregunte a su supervisor o al jefe del Departamento de Finanzas y Contabilidad.

Usted debe reportar inmediatamente cualquier información concerniente a información no registrada,

tergiversada o falsificada. Los registros y comunicaciones de negocios pueden volverse públicos. Usted debe evitar la exageración, comentarios derogatorios, conjeturas o caracterizaciones inapropiadas de personas y compañías, incluyendo en memoranda interna o correos electrónicos. Al escribir una declaración, usted debe considerar como podría ser interpretada si fuera diseminada públicamente.

## **Pregunta**

**¿Debo destruir un documento cuando pienso que es en beneficio de los intereses de ADVICS?**

**Respuesta: Sin importar las circunstancias, nunca beneficiará a ADVICS destruir inapropiada o ilegalmente documentos o información electrónica. Para litigio o una investigación, el Departamento Legal circulará instrucciones respecto a la retención de información relevante y la suspensión de reglas normales para archivar o eliminar datos electrónicos.**

# **Nuestra Responsabilidad con los Miembros del Equipo**

## **Diversidad, Inclusión e Igualdad**

Atraer y retener una fuerza de trabajo diversa e inclusiva requiere que todos tengan igual oportunidad para participar, contribuir y avanzar. Nuestro entorno de trabajo inclusivo reúne una gran variedad de orígenes, habilidades, educación y perspectivas. ADVICS requiere que todos los Miembros del Equipo permitan igualdad de oportunidades de empleo a todas las personas calificadas, independientemente de su raza, color, ascendencia, religión, sexo (incluido el embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas), orientación sexual, nacionalidad, edad, estado reproductivo, discapacidad física o mental, estado de ciudadanía, estado de veterano, estado de miembro en servicio uniformado, identidad o expresión de género o cualquier otra característica o estado protegido por la ley federal. Esto aplica a todas las decisiones de empleo, incluyendo reclutamiento, contratación, inamovilidad en el empleo, y todos los términos y condiciones de empleo. Todos compartimos la responsabilidad de aplicar las políticas de igualdad de oportunidades de empleo de nuestra empresa y nuestro compromiso con la diversidad.

## **No Discriminación y No Acoso**

Estamos comprometidos a proveer un ambiente de trabajo libre de discriminación y acoso, donde los Miembros del Equipo sean evaluados con base en capacidades y calidad de trabajo. ADVICS no tolera el acoso, abuso físico o psicológico, castigo corporal, o coerción física en forma

alguna, incluyendo gestos amenazantes o indecentes o contacto físico no deseado. ADVICS prohíbe también chistes o insultos ofensivos raciales, étnicos, religiosos, relacionados con la edad, o sexuales, distribuir o mostrar imágenes o dibujos ofensivos, o usar correo de voz, correo electrónico, u otros dispositivos electrónicos para transmitir información discriminatoria o derogatoria. ADVICS no tolera avances sexuales no bienvenidos, solicitudes de favores sexuales u otra conducta física o verbal de naturaleza sexual.

El acoso puede incluir, pero no está limitado, a lo siguiente:

- Acoso verbal, como epítetos, comentarios despectivos o calumnias.
- Acoso sexual, tal como avances sexuales no bienvenidos, solicitudes de favores sexuales, u otras formas de conducta de naturaleza sexual, tal como poner apodos, comentarios sugerentes, o chistes o charla lascivas no bienvenidos.
- Acoso físico, tal como asalto, o bloqueo o impedimento del movimiento, o cualquier interferencia física con el trabajo normal dirigidos a una persona.

La discriminación es el trato inequitativo de un Miembro del Equipo en alguna condición de empleo por motivos de raza, religión, sexo, origen nacional, edad, discapacidad, estatus de veterano, orientación sexual, u otra característica protegida legalmente.

La discriminación puede incluir, pero no está limitada, a lo siguiente:

- Contratación y Promoción, tal como no contratar o promover a alguien a causa de su raza.
- Compensación, tal como no proveer una compensación justa debido a la discapacidad de una persona.
- Despido Injustificado, tal como despedir a alguien a causa de su sexo u orientación sexual.

## **Manteniendo un Lugar de Trabajo Seguro**

ADVICS no tolera la violencia ni las amenazas de violencia en el lugar de trabajo. La conducta amenazadora, el acecho o la violencia dentro de las propiedades de ADVICS no serán tolerados y pueden ser reportados a las autoridades ejecutoras de la ley. Cualquiera que realice amenazas, exhiba una conducta amenazadora o participe en actos violentos en establecimientos de ADVICS será expulsado tan pronto como la seguridad lo permita y se le puede pedir que permanezca alejado durante una investigación.

## **Gestión en la Salud**

La filosofía de gestión de Aisin, “Inspirando Movimiento, Creando el Mañana”, incluye la ambición de impactar en las personas de todo el mundo proporcionando diversas experiencias de “movimiento” que también mueven el corazón y aportan libertad, alegría, movilidad y belleza a nuestro planeta. En consecuencia, en abril de 2021, Corporación Aisin (Aisin Corporation) publicó la Declaración de Salud de Grupo AISIN y continúa trabajando en la gestión de la salud personal de los Miembros del Equipo, basándose en el reconocimiento de que la seguridad y el bienestar de los compañeros de trabajo es la máxima prioridad en la búsqueda de todas las cualidades que esperan nuestros clientes. Puede acceder a la Declaración de Salud de Grupo AISIN en línea en el siguiente link: [https://www.aisin.com/en/sustainability/social/employee/pdf/declaration\\_of\\_health.pdf](https://www.aisin.com/en/sustainability/social/employee/pdf/declaration_of_health.pdf)

## **Estableciendo una Norma Apropriada**

ADVICS espera que sus Miembros del Equipo y gerentes se conduzcan con profesionalismo. Si usted siente que ha experimentado o atestiguado discriminación o acoso, reporte la conducta a través de uno de los Canales de Reporte de Cumplimiento.



# ¿Cuáles son las Normas de Conducta de ADVICS?

## Qué si hacer:

- Tratar a los compañeros Miembros del Equipo con dignidad y respeto.
- Basar las decisiones de empleo en mérito.
- Oponerse al acoso o a conductas ofensivas.
- Reportar el acoso o la conducta ofensiva.
- Tomar todas las quejas con seriedad.

## Qué no hacer:

- Hacer chistes, usar lenguaje participar en actividades que puedan ser ofensivos(as) o degradantes para otros.
- Tomar represalias contra cualquier persona que presente una denuncia de buena fe o coopere con una investigación.
- Intimidar a otros a través del bullying, amenazas o bromas.

ADVICS revisa inmediatamente los reportes y conduce investigaciones rápidamente, si es apropiado. Si ADVICS confirma que ha ocurrido discriminación o acoso, tomará acción disciplinaria apropiada, hasta e incluyendo la terminación del empleo de la parte ofensora.

ADVICS no tolera represalias por reportes de buena fe sobre potenciales violaciones al Código.

## Leyes de Empleo y Trabajo

Además de cumplir con las leyes que prohíben la discriminación y el acoso, es política de ADVICS cumplir con todas las leyes laborales y de trabajo aplicables, incluyendo aquellas relacionadas con las condiciones laborales, horarios, sueldos, prestaciones, y edad mínima de trabajo.

## Respetando las Elecciones Políticas Individuales

ADVICS apoya los derechos de cada persona para participar en actividades políticas. La contribución de su propio tiempo, dinero o recursos a cualquier actividad política es enteramente personal y voluntaria. ADVICS espera que los Miembros del Equipo traten sus diferencias políticas con respeto. Al mismo tiempo, los Miembros del Equipo no deberán asumir posturas políticas en representación de ADVICS a menos que hayan recibido aprobación previa por escrito, por parte del Departamento Legal. Estas restricciones incluyen prohibiciones para hacer contribuciones políticas a nombre de ADVICS solicitar el reembolso por una contribución política personal de parte de ADVICS, o estar involucrado como un tercero para hacer una ontribución a un partido político a nombre de ADVICS.

## Respeto a los Derechos Humanos

Entendemos los derechos humanos reconocidos a nivel mundial y respetamos los derechos humanos de todas las personas relacionadas con nuestras actividades comerciales con base en las leyes, regulaciones y costumbres laborales de cada país y región. Cumplimos con las leyes y regulaciones de cada país y región, y nunca estamos involucrados en trabajo forzoso, trabajo infantil o tráfico de personas en cualquier forma.

A través de discusiones y diálogos sinceros con los empleados, respetamos los derechos de los empleados con base en las leyes, regulaciones y similares de cada país y región.

En abril de 2021, Corporación Aisin (Aisin Corporation) estableció “la Política de Derechos Humanos de Grupo AISIN” tras el debate y la aprobación del Comité Asesor de Derechos Humanos. Esta política se basa en los “Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos” y en los “Principios de Conducta Corporativa de Grupo AISIN”, y sustituye a todas las demás políticas en materia de derechos humanos. Nuestra Política de Derechos Humanos cubre el nivel mínimo de cumplimiento de la Carta Internacional de Derechos Humanos y las Normas Laborales Básicas de la OIT y es un compromiso de que el Grupo AISIN cumplirá su responsabilidad de respetar los derechos humanos mediante la debida diligencia. Esta política no sólo se aplica a los ejecutivos y empleados; también esperamos que todos los socios comerciales, incluidos los proveedores, entiendan y respeten esta política. Puede acceder a la Política de Derechos Humanos en línea en: [https://www.aisin.com/jp/sustainability/social/employee/respect/pdf/HumanRightsPolicy\\_2.pdf](https://www.aisin.com/jp/sustainability/social/employee/respect/pdf/HumanRightsPolicy_2.pdf) En consecuencia, deseamos que todos y cada uno de los empleados realicen su actividad diaria bajo

# Nuestras Expectativas de los Miembros del Equipo

## Evitar y Reportar el Fraude

El fraude es cualquier acto ilegal caracterizado por el engaño, la ocultación o el abuso de confianza. Se produce cuando una ventaja o un artículo de valor, como dinero, bienes o servicios, no se obtiene legalmente. Algunos ejemplos de fraude son: la falsificación de registros de tiempo o informes de gastos, la notificación de transacciones financieras en un momento incorrecto o de forma indebida; y la falta de honestidad en los contratos comerciales. Los Miembros del Equipo deben evitar todo tipo de fraude y están obligados a denunciar cualquier sospecha de fraude a través de uno de los Canales de Información sobre el Cumplimiento.

## Uso Apropiado de Equipo ADVICS

Los Miembros del Equipo son responsables de asegurar que los bienes de ADVICS, tales como computadoras, Internet, teléfonos, mensajería instantánea u otros recursos sean usados principalmente para propósitos de negocio. El uso incidental de estos sistemas está permitido si cumple con las políticas de ADVICS.

Cuando ADVICS le provea un equipo, es su responsabilidad cuidarlo y usarlo para propósitos relacionados con la compañía. Usted es responsable de usar buen juicio para que el equipo de ADVICS no sea mal utilizado, robado o desperdiciado. Si usted maneja un vehículo o un auto grupal de la compañía, se le requiere tener una licencia vigente y operarlo de manera segura.

Todos los registros creados usando recursos de ADVICS son propiedad de ADVICS; usted no tiene expectativas de

privacidad sobre cualquier cosa creada utilizando recursos de ADVICS. Usted no tiene derecho de privacidad cuando use sistemas de cómputo de ADVICS, incluyendo correos electrónicos generados utilizando equipo o sistemas de ADVICS. Adicionalmente, usted no tiene derecho a la privacidad con respecto a correos electrónicos, textos y llamadas hechos, enviados o recibidos en teléfonos inteligentes o tabletas propiedad de ADVICS. ADVICS es el propietario de estos recursos y tiene el derecho de monitorear, recolectar o revisarlos en cualquier momento.

No use los recursos de ADVICS para acceder a algún contenido inapropiado, incluyendo en el modo de privacidad.

## **Manteniendo la Información Confidencial**

La información confidencial es un activo de ADVICS y sólo puede ser usada para propósitos de negocio legítimos. Usted es responsable de mantener la confidencialidad de información no pública sobre AISIN, el Grupo AISIN y sus socios de negocio. Ejemplos de información confidencial incluyen:

- **Toda la Información Financiera y Pronósticos** – ganancias reales o estimadas, gastos de capital, dividendos o información sobre préstamos o recompras de acciones.
- **Datos de Operación** – datos de producción, cambios en operaciones principales y eventos inusuales, incluyendo pérdidas, siniestros o accidentes de seguridad serios.
- **Cambios Fundamentales en el Negocio** – fusiones reales o potenciales, coinversiones, adquisiciones, ofertas accionarias u otras operaciones importantes.
- **Cambios Importantes en Administración** – incluyendo cambios reales o potenciales. Información de Mercadotecnia – incluyendo nuevas campañas de mercadotecnia, iniciativas y estrategias, y contratos económicamente importantes.

- **Propiedad Intelectual** – secretos industriales, conocimiento técnico, y desarrollos y hallazgos tecnológicos.
- **Cualesquier Procedimientos Legales** – todos los procedimientos legales de ADVICS deberán ser tratados de manera confidencial, especialmente los litigios importantes, o las investigaciones o denuncias de gobierno.

La información confidencial incluye también información que los proveedores, clientes y socios de negocio le han confiado a ADVICS.

Usted nunca debe divulgar a nadie fuera de ADVICS (salvo por, según sea el caso, sus auditores o asesores) cualquier información confidencial. Esto incluye compartir información confidencial a través de blogs de internet o sitios de chat.

Solamente los portavoces designados están autorizados para divulgar información confidencial. ADVICS debe aprobar la divulgación fuera de los canales autorizados de manera anticipada.

Usted debe tomar precauciones para mantener confidencial la información de manera que no sea inadvertidamente divulgada. Use discreción al dejar documentos en escritorios, y tenga el debido cuidado debido al enviar correos electrónicos, faxes o enviar documentos por otros medios. La responsabilidad de salvaguardar información confidencial se extiende a todos los Miembros del Equipo incluso después de que termine el empleo.

## **Abstenerse del Realizar Operaciones con Información Privilegiada**

El uso de información confidencial para beneficio financiero personal, tal como realizar operaciones con acciones o bonos, o dar información a otros, quienes pudieran usar esta información para realizar operaciones, es ilegal y está prohibido. Estas prohibiciones se extienden directamente a la empresa matriz de ADVICS, Corporación Aisin (Aisin 22

Corporation), que es una empresa pública en Japón.

Ningún director, funcionario, Miembro de Equipo, consultor, contratista de ADVICS y ningún miembro de la familia inmediata o el hogar de ninguna de tales personas divulgarán (informará) información importante no pública a cualquier otra persona (incluidos los miembros de la familia) si tal información puede ser utilizada por dicha persona para su propio beneficio a través de operaciones con acciones; ni tal persona informante o persona relacionada hará recomendaciones o expresará opiniones sobre la base de información no pública material en cuanto al comercio de valores de Corporación Aisin (Aisin Corporation).

## **Evitar Conflictos de Interés**

Existe un conflicto de interés cuando usted se enfrenta a lealtades divididas causadas por utilizar su posición en ADVICS para beneficio personal, o cuando haya un conflicto entre sus intereses personales y sus responsabilidades laborales.

Los dos factores usados para determinar si existe un conflicto de interés son: (1) si el Miembro del Equipo está, o podría estar, en una posición para influir la relación de ADVICS con un competidor, proveedor o cliente; y (2) si el juicio del Miembro del Equipo pudiera estar afectado, o podría aparentar estar afectado, por consideraciones personales.

Usted no debe aceptar ni recibir beneficios personales inapropiados, o disponer beneficios personales para un pariente, amigo o asociado. Usted debe divulgar actividades externas que puedan causar un posible conflicto con sus deberes laborales en ADVICS, incluyendo ser miembro de Juntas Directivas externas, empleo o acuerdos con compañías que puedan representar un conflicto, y cualquier inversión significativa que usted o los miembros de su familia tengan con clientes, proveedores o competidores de ADVICS.

No todos los conflictos de interés están prohibidos y pueden

ser permitidos por ADVICS. Es importante que usted reporte un conflicto potencial de manera que éste pueda ser revisado por ADVICS para determinar si representa conflicto con sus obligaciones laborales.

## **Manteniendo la Seguridad**

Los productos ADVICS son diseñados, fabricados y manejados para cumplir obligaciones ante los clientes, y para administrar riesgos para la salud humana y el entorno ambiental. Para minimizar aún más el riesgo, las prácticas de trabajo seguro son una parte de su empleo como lo es hacer su trabajo adecuadamente. Usted es responsable de aprender y obedecer todas las reglas y lineamientos de seguridad de ADVICS. Usted debe reportar inmediatamente cualquier violación de las reglas de seguridad de ADVICS a su supervisor, su Contacto de Seguridad designado o a través de uno de los Canales de Reporte de Cumplimiento.

Si surge una situación de seguridad de emergencia, usted debe salir del edificio y contactar a la gerencia, a su representante de seguridad, a recursos humanos, la policía o los bomberos según sea apropiado.

## **Evitar el Abuso de Sustancias**

ADVICS no tolera el abuso de sustancias en el trabajo. Se requiere que usted esté apto para la labor y tenga capacidad de realizar sus responsabilidades de una manera productiva y segura, libre de abuso de sustancias.

El uso o posesión de drogas o alcohol en el trabajo constituye un peligro potencial para el bienestar y seguridad de los Miembros del Equipo. Usted no debe poseer, usar o estar bajo la influencia del alcohol o cualquier droga ilegal mientras realiza tareas para ADVICS, mientras usa un vehículo provisto por ADVICS u otra propiedad de ADVICS, o manejando un vehículo personal mientras está haciendo negocios de ADVICS.

Si usted tiene un problema de dependencia química, ADVICS le anima a buscar tratamiento.

# Nuestras Obligaciones Legales

## Cumplimiento de las Leyes y Regulaciones

De conformidad con los “Principios de Comportamiento Corporativo del Grupo Aisin”, nosotros, las sociedades del Grupo Aisin, contribuimos a la realización de crecimiento.

## Cuando la Ley Local Difiere del Código o de las Costumbres Locales

Las políticas establecidas en este Código representan la conducta mínima para alcanzar estándares éticos altos. Si la ley local entra en conflicto con este Código, usted debe cumplir con la ley. Si las costumbres locales difieren de este Código, usted debe seguir el Código. Todas las preguntas sobre la solución a algún conflicto deberán ser dirigidas al Departamento Legal.

## Evitando la Corrupción

### Anticorrupción

ADVICS realiza negocios cumpliendo plenamente con

## Política Anticorrupción del Grupo AISIN

De conformidad con los “Principios de Comportamiento Corporativo del Grupo AISIN”, nosotros, las sociedades del Grupo AISIN, contribuimos a la realización de crecimiento Política

Anticorrupción del Grupo AISIN 25 económico sustentable y solución de problemas sociales mediante la competencia justa, transparente y abierta, de una manera socialmente responsable, mientras cumplimos con las leyes, reglas y reglamentos aplicables.

## Prohibición de Soborno

1. No proporcionamos, ofrecemos o prometemos, de manera directa o indirecta, dinero, bienes u otros beneficios a funcionarios gubernamentales nacionales o extranjeros o a cualesquier otras personas para un propósito ilegal, incluyendo garantizar una ventaja, contrato o concesión indebidos. Además, no recibimos, solicitamos o aceptamos, de manera directa o indirecta, una promesa de recibir dinero, bienes u otros beneficios, de gobiernos extranjeros o nacionales, o de cualesquier otros funcionarios oficiales, a cambio de cualquier propósito ilegal, incluyendo garantizar una ventaja, contrato o concesión indebidos.

## Entretenimiento y obsequios apropiados

2. Otorgamos o recibimos entretenimiento y obsequios dentro del alcance social y legalmente apropiado, a la luz de su propósito, frecuencia, contraparte, monto, etc. que no causarían desconfianza o sospechas de terceros.

## Prohibición de Prácticas Corruptas

3. No participamos en prácticas corruptas abusivas o prácticas ilegales relacionadas, las cuales podrían abusar de nuestras facultades y posiciones profesionales o aquellas de terceros, tales como

sobornos, fraudes, operaciones con información privilegiada y coerción al proporcionar beneficios, así como pujas fraudulentas.

## Contabilidad Apropiada

4. Manejamos nuestra contabilidad de una manera transparente y justa, de conformidad con los estándares de contabilidad internacionales y específicos para las jurisdicciones aplicables. Anotamos y registramos todas las operaciones y activos de manera precisa y exhaustiva.

todas las leyes anticorrupción aplicables, incluidas la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los EE.UU. ("FCPA"), la Ley de Funcionarios de Canadá, la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción de México, la Ley General de Responsabilidades Administrativas de México, la Ley

## Pregunta

**La compañía para la que usted trabaja está tratando de abrir una nueva fábrica. Un funcionario local está demorando nuestra solicitud de los permisos necesarios, pero insinúa que contratar a un pariente haría más rápido el proceso. El pariente está muy calificado. ¿Deberíamos contratar a esta persona?**

**Respuesta: No. Aunque el pariente del funcionario local pueda estar calificado, el hecho de que la contratación sea una condición para la aprobación del permiso significa que es un acto corrupto que violaría las leyes anticorrupción.**

Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, y la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria ,así como el Código Penal Federal) y todas las demás leyes aplicables que rigen el pago o recepción de sobornos. Un "soborno" es usualmente definido como cualquier cosa de valor dada o prometida con objeto de influir el juicio o conducta de una persona en una posición de confianza. Estas leyes prohíben el pago corrupto de cualquier elemento de valor a cualquier funcionario (incluidas las personas que trabajan para entidades propiedad del estado) para obtener o retener negocios o para asegurar una ventaja comercial indebida, así como el uso de información falsa para obtener una autorización, beneficio o ventaja.

Estas leyes pueden también prohibir la contratación de ex-funcionarios públicos dentro de un año del empleo de esa persona ese puesto en el gobierno. Debido al amplio alcance de estas leyes, las mismas cubren tanto a Miembros del Equipo como a terceros que actúan en representación de ADVICS (agentes, consultores, socios de coinversión, etc.). Otras leyes prohíben sobornos comerciales también. Las prohibiciones en este Código se extienden a sobornos a cualquier persona, sea o no un funcionario del gobierno. Estas prohibiciones anticorrupción

## Pregunta

**Uno de los proveedores de ADVICS envió una caja de chocolates durante las fiestas. Yo no solicité que el proveedor me diera regalo alguno y esto no influyó en mi decisión de usar al proveedor. ¿Puedo quedarme con el chocolate?**

**Respuesta: Sí, usted puede quedarse con los chocolates. Dar y recibir obsequios es permisible, en tanto el obsequio no tenga un valor excesivo y no haya sido solicitado por el receptor.**

se extienden también a la recepción de sobornos o gratificaciones.

Usted no debería aceptar algún beneficio personal de un proveedor, socio de negocio o cualquier otra persona. Usted debería reportar inmediatamente cualquier intento de dar un soborno a través de uno de los Canales de Reporte de Cumplimiento. Como se indica a continuación, esta prohibición no aplica a entretenimiento u obsequios modestos.

### **Restricciones en el Entretenimiento y Obsequios Permitidos**

El éxito en ADVICS está basado en fuertes relaciones con clientes, proveedores y socios de negocio. ADVICS reconoce que intercambiar pequeños obsequios y suministrar alimentos y entretenimiento son medios apropiados para construir estas relaciones. Debido a que tales actividades podrían, si fueran excesivas, dar la apariencia de un pago inapropiado, los Miembros del Equipo deberán verificar la política de obsequios en la ubicación del receptor y el uso del buen juicio en determinar cuáles obsequios y

## **Política de Cumplimiento Antimonopolio del Grupo AISIN**

De conformidad con los “Principios de Comportamiento Corporativo del Grupo Aisin”, nosotros, las sociedades del Grupo Aisin, contribuimos a la realización de crecimiento económico sustentable y solución de problemas sociales mediante la competencia justa, transparente y abierta, de una manera socialmente responsable, mientras cumplimos con las leyes, reglas y reglamentos aplicables.

### **Contacto con Competidores**

1. No contactamos a competidores sin un propósito de negocios legítimo.

### **Intercambio de Información y Acuerdos con Competidores**

2. No discutimos, intercambiamos información o acordamos asuntos que afecten la competencia con competidores, tales como precios, ventas, condiciones de venta, territorios de ventas o distribución de clientes

### **Abuso de Posición Superior de Negociación**

3. No desfavorecemos de manera injusta a nuestros socios comerciales de formas tales como reducción de precios sin un motivo de negocios legítimo, devolución

### **Procedimientos para Combinación de Negocios**

4. Seguimos los procedimientos requeridos conforme a las leyes aplicables de cada país y región, cuando llevamos a cabo adquisiciones, fusiones y transmisiones de negociaciones.

qué entretenimiento son apropiados. Cuando haya duda, usted debe consultar con el Departamento Legal. Usted puede dar o recibir cortesías de negocio si tienen un valor modesto y no son dadas en expectativa de, o en pago por, obtener o retener un negocio. Nunca debe dar ningún obsequio o entretenimiento a un funcionario de gobierno sin el permiso previo del Departamento Legal, el cual puede autorizar la acción cuando sea apropiado (p. ej., comidas en instalaciones propias para una reunión de un funcionario

de gobierno con la compañía o para realizar una auditoría). Usted nunca deberá dar o recibir efectivo o un equivalente de efectivo, tal como una tarjeta de obsequio, o dar o recibir alguna cortesía de negocio que podría aparentar un intento de influir la capacidad del receptor para actuar en el mejor interés de la compañía de este último.

### **Evitando el Lavado de Dinero**

El lavado de dinero es el proceso mediante el cual los productos de actividades ilegales son transferidos a través de y usados en negocios legítimos y sistemas bancarios para ocultar su origen ilegal. Para asegurar el cumplimiento con las leyes anti-lavado de dinero, los Miembros del Equipo deben conocer a sus proveedores, clientes y a otros terceros con quienes ADVICS hace negocios; estar atento a pagos de fuentes inusuales o no esperadas (especialmente grandes pagos en efectivo); y contactar al Departamento Legal respecto de cualquier transacción sospechosa.

### **Competencia Justa/Antimonopolio**

Las leyes de Competencia Justa/Antimonopolio están diseñadas para preservar un mercado competitivo y libre. Usted debe evitar cualquier situación en la que ADVICS pudiera estar implicada en conspiración con competidores o uso de tácticas injustas o coercitivas sobre clientes o proveedores..

Las leyes de Competencia Justa/Antimonopolio aplican igualmente a compras y ventas. Las operaciones prohibidas incluyen acordar con los competidores el fijar precios o términos de venta, negarse a hacer negocios con clientes o proveedores en particular, dividir mercados, limitar suministros, arreglar ofertas, restringir los canales de distribución, o participar en cualquier otro tipo de restricción inadecuada del comercio. Asimismo, puede también ser ilegal forzar a clientes a comprar productos no deseados con objeto de recibir un producto deseado, fijar precios de bienes debajo del costo, o forzar a clientes a establecer

## **Preguntas Frecuentes Antimonopolio**

**Pregunta: Acuerdo sobre precios de licitación** ABC y ADVICS hacen dispositivos rojos y azules. ADVICS siempre ha suministrado dispositivos rojos a OEM X y ABC siempre ha suministrado dispositivos azules. OEM X licita ambos dispositivos. ABC le informa a ADVICS: “OEM X no quiere cambiar proveedores; Sólo quiere usar licitaciones competitivas para bajar precios. Acordaremos presentar una propuesta alta para los dispositivos rojos si ustedes hacen lo mismo para los azules”. ADVICS acuerda que OEM X sólo está tratando de bajar los precios. ¿Debería ADVICS estar de acuerdo?

**Respuesta:** Nunca. Esta es una violación automática de las leyes antimonopolio y muchos miembros del personal de proveedores han ido a la cárcel por hacer exactamente esto. Aléjese y reporte la conversación a AHA Legal.

**Pregunta: Participación en Estudios de la Industria** ABC le pide a ADVICS participar en un estudio en relación a los precios esperados por dispositivos azules el año próximo. ABC recopilará la información de ADVICS y otros competidores, después publicarán la información de precios de forma anónima; por ejemplo, los participantes del estudio serán identificados como “Competidor A”, “Competidor B”, etc. ¿Debe participar ADVICS?



**Respuesta:** Nunca. Compartir información competitivamente sensible es con frecuencia una violación antimonopolio, específicamente si es seguida de decisiones paralelas. De hecho, usted no debe aceptar información competitivamente sensible de un competidor, incluso si no hay un “intercambio”.

**Pregunta: Participación en Estudios de la Industria** ABC le pide a ADVICS participar en un estudio en relación a los precios esperados por dispositivos azules el año próximo. ABC recopilará la información de ADVICS y otros competidores, después publicarán la información de precios de forma anónima; por ejemplo, los participantes del estudio serán identificados como “Competidor A”, “Competidor B”, etc. ¿Debe participar ADVICS?

**Respuesta:** Nunca. Los estudios son un asunto complejo de antimonopolio complejo y participar en un estudio inadecuadamente estructurado puede ser una violación. No participe en ningún estudio sin la aprobación de AHA Legal.

**Pregunta: Licitación conjunta** OEM X decide que quiere tener un solo contrato para el suministro mundial de dispositivos rojos y azules. ADVICS puede suministrarle a OEM X en Norteamérica y Asia, pero no en Europa. ABC puede suministrar en Norteamérica y Europa, pero no en Asia. ABC propone que ABC y ADVICS liciten conjuntamente para la obra, con ADVICS suministrando solamente a Norteamérica. ¿Debe participar ADVICS?

**Respuesta:** Depende. Esta es una forma de “coinversión”. La legalidad de las coinversiones depende de una variedad de factores que requieren análisis caso por caso de los riesgos antimonopolio.

**Pregunta: Establecimiento de Normas** ADVICS participa en una organización de establecimiento de normas técnicas de la industria. Hay una norma existente que ADVICS y todos los competidores existentes siguen. Un nuevo competidor ha desarrollado un nuevo proceso que no cumple con la norma existente, pero parece ofrecer una calidad satisfactoria a menor costo. Pide que la organización de establecimiento de normas cambie la norma. ¿Debe ADVICS oponerse al cambio?

**Respuesta:** Depende. Establecer una norma ofrece potenciales beneficios, pero también tiene riesgos potenciales si, por ejemplo, las normas son usadas como una forma de mantener fuera a los competidores innovadores. Tenga cuidado con las normas que no beneficien al cliente.

**Pregunta: Competidor como Proveedor o Cliente** ADVICS hace dispositivos verdes, así como rojos y azules. ABC no hace dispositivos verdes. ABC requiere dispositivos verdes para un ensamble que suministrado a OEM X y le concede el negocio a ADVICS. De conformidad con sus prácticas estándar, ABC busca información interna de costos y de procesos de ADVICS. ¿Debería ADVICS proveer la información?

**Respuesta:** Usualmente, pero hay riesgos y límites. Primero, no comparta más información de la que sea necesaria para el contrato en particular. Por ejemplo, no provea información sobre dispositivos rojos. Segundo, aun cuando la información sea limitada, en algunas situaciones pueden haber riesgos. Por ejemplo, si una resina conforma 95% del costo de los dispositivos verdes y azules, compartir información sobre los costos de resina de dispositivos verdes puede ser inapropiado.

precios mínimos de reventa para bienes que ellos compren de Aisin. Tales actividades no deben ocurrir sin la previa revisión y verificación del Departamento Legal. Debido a que los correos electrónicos y la memoranda no comunican el contexto completo de la comunicación, no escriba palabras que puedan crear la percepción de una conducta anticompetitiva, tales como declaraciones de que está tomando medidas para “matar” a la competencia, o que erróneamente impliquen que usted tiene información interna sobre un competidor.

### **Privacidad de Datos y Protección de la Información Personal**

ADVICS respeta los derechos de privacidad de sus Miembros del Equipo, clientes, proveedores y socios de comerciales. Los Miembros del Equipo que cuenten con información confidencial deben seguir todos los procedimientos para mantenerla confidencial y segura, protegerla contra el mal uso, y divulgarla solamente a personas con una razón comercial legítima para tener acceso a la misma.

Ejemplos de información confidencial personal incluyen:

- Su número de identificación emitido por el gobierno (por ejemplo, el Número de Seguro Social).
- Su nombre legal completo y fecha de nacimiento, número de teléfono y dirección de casa, e información de la familia (tal como nombre de cónyuge, padres, etc.).
- Su información bancaria y de impuestos.
- Su proveedor médico y registros médicos.

ADVICS está obligado legalmente a recolectar y retener determinada información personal y a proporcionarla a las entidades de gobierno. Cuando esto ocurra, ADVICS la transmitirá de forma segura y minimizará la cantidad de información personal compartida, según sea permitido bajo la ley.

### **Uso de Datos de ADVICS**

Usted debe tratar todos los registros e información electrónicos y la información de ADVICS, así como la información confiada a ADVICS, como confidenciales y divulgarlos fuera de ADVICS únicamente según sea necesario para cumplir con los fines comerciales de ADVICS. Esta política cubre la divulgación de información propiedad de ADVICS o confiada a ADVICS de cualquier manera, incluso a través de Internet, publicaciones en blogs, el envío o reenvío de correos electrónicos, correo de voz o el uso de sitios de redes sociales (Twitter, Facebook, Whatsapp, Instagram, Tik Tok, etc.). Aunque usted tiene códigos de acceso individuales para el correo electrónico, el correo de voz, teléfono y los sistemas de red de cómputo de ADVICS, estos sistemas son accesibles en todo momento por ADVICS y pueden estar sujetos a inspecciones periódicas, sin previo aviso para usted. Toda la información creada utilizando los sistemas ADVICS es propiedad de ADVICS, y usted no tiene derecho a la privacidad respecto a cualquier información creada o mantenida en el correo electrónico, correo de voz, internet o sistemas de cómputo y telefonía de

ADVICS, incluyendo buzones de voz o mensajes personales. Por favor, tome en cuenta que ADVICS tiene la capacidad de acceder incluso a recursos de ADVICS protegidos con clave de acceso, incluyendo su cuenta de correo electrónico y todos los mensajes ahí contenidos. Usted debe suministrar a ADVICS cualquier código de acceso al sistema si le es solicitado. Los códigos de acceso al sistema pueden incluir nombres de usuarios de aplicación web o sistema de sitio y credenciales de inicio de sesión, incluyendo claves de acceso.

### **Cumplimiento de Leyes de Comercio Internacional y Requerimientos**

ADVICS debe obedecer las leyes que rigen la conducta internacional de ADVICS, incluyendo en las siguientes áreas:

#### **Controles de Exportación y Sanciones**

El gobierno de Estados Unidos mantiene restricciones al comercio con países, gobiernos y personas sujetos a embargo. Por ejemplo, las restricciones actuales incluyen tratos con personas en Cuba, Irán y Sudán; tratos con gobiernos en Corea del Norte, Siria y Rusia; y tratos con cualquier persona que esté en las listas de naciones designadas como especiales y otras personas restringidas mantenidas por la Oficina de Controles de Activos Extranjeros (Office of Foreign Assets Controls) (OFAC). Estas prohibiciones también pueden restringir comercio con personas que vivan en países extensivamente sancionados (Cuba, Irán, y Sudán). Muchos gobiernos también regulan las transferencias de bienes, tecnología, software y otros productos y servicios a destinos extranjeros, así como a personas extranjeras dentro de los Estados Unidos y en el extranjero. Estos controles se extienden a transferencias directas de bienes, tecnología, software y servicios de los Estados Unidos, "reexportaciones" de ciertos artículos y tecnología de origen estadounidense de un país extranjero a otro, y reexportaciones de ciertos artículos fabricados en el extranjero, con contenido estadounidense. Los controles

de exportación también se aplican a las transferencias de tecnología a personas extranjeras dentro de los Estados Unidos y a personas estadounidenses que trabajan para compañías extranjeras.

### **Aduanas e Importación**

Las regulaciones aduaneras en todos los países donde ADVICS opera controlan cuáles artículos entran a un determinado país y requieren el pago de impuestos aduanales a su entrada. Estas leyes Aduaneras, que aplican a operaciones intracompañía, así como con terceros, requieren que ADVICS determine la clasificación, el valor y el país de origen correctos de todas Importaciones donde ADVICS actúe como importador de registro. ADVICS debe ser capaz de mostrar a través de un rastro documentado que ejerció cuidado razonable para asegurar el cumplimiento de los requerimientos Aduanales. Usted debe, por lo tanto, asegurarse que los reportes respecto de productos importados, su lugar de fabricación, y su costo total sean auténticos, precisos

#### **Pregunta**

**Se me ha pedido cambiar la clasificación de tarifa aduanera de Estados Unidos para asegurar que ADVICS reciba una tasa de impuestos menor. No pienso que la nueva clasificación sea correcta. ¿Qué debo hacer?**

**Respuesta: Es importante que clasifiquemos importaciones y exportaciones apropiadamente. Si usted no piensa que la clasificación sea correcta, debe buscar una segunda opinión de la gerencia. Si usted aún no está satisfecho, debe usar los Canales de Reporte de Cumplimiento.**

y completos.

Los Estados Unidos y otras naciones prohíben la importación de mercancías que han sido extraídas, producidas o fabricadas, total o parcialmente, en cualquier país extranjero, mediante trabajo forzado, incluyendo el trabajo penitenciario y el trabajo infantil forzado o por contrato. El cumplimiento de las leyes de trabajo forzado es un elemento importante en las obligaciones de cuidado razonable de ADVICS.

ADVICS participa en la Asociación Aduanera y Comercial de los Estados Unidos Contra el Terrorismo (U.S. Customs-Trade Partnership Against Terrorism, C-TPAT). C-TPAT es un programa voluntario que asocia a los importadores de mercancías extranjeras con las aduanas de Estados Unidos y la Protección Fronteriza y de Aduanas de Estados Unidos (U.S. Customs and Border Protection) para combatir el terrorismo. Estos procedimientos amplían sustancialmente la capacidad de ADVICS para mover mercancías a los Estados Unidos rápidamente y a bajo costo. La estricta adherencia con los requerimientos C-TPAT es requerida de parte de todos los Miembros del Equipo quienes coordinen y supervisen importaciones.

### **Cooperación con Solicitudes de Información Gubernamentales Legítimas**

Es política de ADVICS cooperar con cada solicitud razonable de investigadores federales, estatales o locales. Al mismo tiempo, Aisin y sus Miembros del Equipo tienen derecho a que los represente un abogado desde el inicio de cualquier investigación. Por lo tanto, si un representante del gobierno o agente busca una entrevista o solicita datos o documentos, el representante debería ser informado de que aunque Aisin cooperará, el asunto debe ser primero referido al Departamento Legal.

# Nuestra Responsabilidad de Proporcionar Orientación

## **Preguntas**

Aunque este Código proporciona a los Miembros del Equipo una guía de alto nivel respecto a las situaciones más comunes, AISIN reconoce que puede ser que usted necesite asistencia que va más allá de este Código. Si tiene preguntas sobre el cumplimiento o preguntas relacionadas con cualquiera de los temas cubiertos en este Código, por favor comuníquese con el Departamento Legal en persona, por teléfono o por correo electrónico a [compliance@aisinholdings.com](mailto:compliance@aisinholdings.com) con cualquier pregunta que pueda tener. El Departamento Legal está siempre disponible para responder cualquier pregunta que pueda.

Si tiene alguna pregunta, pero desea hacerla de manera anónima, por favor llame a la Línea de Ayuda de Integridad de ADVICS para presentar su pregunta en forma verbal o visite el Sitio web de Integridad de ADVICS, en donde puede presentarla por escrito. La línea de ayuda y el sitio web no pueden rastrear la identificación o direcciones IP de quien llame. Por lo tanto, mientras la propia pregunta no proporcione información de identificación, los Miembros del Equipo pueden estar seguros del anonimato. Adicionalmente, las respuestas a preguntas pueden ser suministradas de una manera que mantenga su anonimato.

## Reporte de Violaciones

Se espera que todos los Miembros del Equipo reporten cualquier violación de (1) este Código, (2) las políticas de ADVICS, y (3) cualquier ley o regulación que aplique a sus actividades como Miembro del Equipo. Si usted está reportando una preocupación puede hacerlo de manera anónima; sin embargo, es de mayor ayuda si usted incluye su nombre, para que pueda ser contactado para detalles adicionales que permitan una investigación más completa.

Cuando usted reporte preocupaciones, ADVICS determinará rápidamente si una investigación debería ocurrir y, si es así, su alcance. Los pasos que tomemos variarán dependiendo de la presunta violación. Mantendremos confidencialidad en la medida en que sea factible y consistente con la necesidad de ADVICS de llevar a cabo una investigación completa.

Usted no necesita una prueba afirmativa para hacer un reporte. Tampoco debería conducir su propia investigación para determinar si ha ocurrido una violación. Más bien, si usted tiene información que sugiera una posibilidad razonable de una violación usted debería reportarla a un Canal de Reporte de Cumplimiento listado.

La tabla a continuación está diseñada para dirigir a los Miembros del Equipo al mejor Canal de Información para ayudarles a abordar un problema/preocupación. ADVICS anima a todos los Miembros del Equipo a denunciar y compartir sus preocupaciones.

<b>PROBLEMA/ PREOCUPACIÓN</b>	<b>CANAL DE INFORMACIÓN</b>
Cuestiones generales relacionadas con el trabajo.	Utilice la política de “puerta abierta” u otros recursos locales para hablar con la dirección.
Cuestiones laborales relacionadas con remuneración, los beneficios de los empleados, el tiempo de descanso, los horarios de trabajo, las horas extraordinarias, la preocupación por el civismo en el lugar de trabajo.	Póngase en contacto con Recursos Humanos.
Cuestiones relacionadas con el Código de Conducta 2022 de Norteamérica y otras cuestiones de cumplimiento y ética.	Haga una denuncia en línea en: <a href="https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/87240/index.html">https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/87240/index.html</a> o llame a la línea de ayuda de integridad de ADVICS. Vea la información de marcado más abajo.
Preocupación por la seguridad en el trabajo.	Póngase en contacto con Seguridad local/EHS.
Cuestiones relacionadas con la calidad, la seguridad de los productos o los problemas de producción.	Póngase en contacto con el Departamento de Control de Producción o de Calidad local.

ADVICS no tolera ningún tipo de represalia contra alguien que denuncie de buena fe o participe en una investigación.

## Canales de Reporte de Cumplimiento

Si surge un problema ético, hay varios Canales de Reporte disponibles para presentar cualquier preocupación que usted pueda tener. Recuerde, ADVICS prohíbe estrictamente la represalia de cualquier clase contra reportes de buena fe de preocupaciones legales, de ética y/o cumplimiento.

Use el Canal que le sea más cómodo de utilizar:

- **Su Supervisor o Gerente.**
- **Su Contacto de RH Local.**
- **Su Contacto de Seguridad Local.**
- **El Departamento Legal.**
- **Su Gerente de Cumplimiento Local o Funcionario de Cumplimiento.**
- **La Línea de Ayuda de Integridad ADVICS.** Usted puede llamar a la línea de ayuda y reportar verbalmente cualquier preocupación de ética o cumplimiento que pueda tener. Usted puede proporcionar su nombre o reportar anónimamente.

El número de la Línea de Ayuda es:

Estados Unidos y Canadá: 1-800-300-0650

México: 001- 800-681-9223

Las instrucciones de marcado de Panamá son:

Desde una línea externa marque el número de acceso directo para su ubicación:

Panamá - 800-0109

Panamá (operador español) - 800-2288

En el indicador en inglés, marque 800-300-0650

La Línea de Ayuda es operada por un tercero independiente y no está relacionado con ADVICS en forma alguna excepto como un proveedor. Si usted pide anonimato no hay forma de rastrear su llamada.

- **Sitio web de Integridad de ADVICS.** Usted puede registrarse en el Sitio web en [www.AdvicsIntegrity.com](http://www.AdvicsIntegrity.com), y presentar un reporte escrito de cualquier preocupación sobre ética o cumplimiento que pueda tener. Usted puede proporcionar su nombre o reportar anónimamente. El Sitio web es operado por el mismo tercero independiente que la Línea de Ayuda. Si usted elige el anonimato no hay forma de rastrear su reporte en línea.

Cualquier reporte efectuado a la Línea de Ayuda de Integridad ADVICS o al Sitio web es reenviado a la persona apropiada para la revisión y acción. La Línea de Ayuda y el Sitio web ADVICS existen para ayudar a los Miembros del Equipo a cumplir con las obligaciones éticas y legales, y para ayudar a ADVICS en su actuación de conformidad con la ley.

ADVICS protegerá de represalias a cualquier miembro del equipo que haga un reporte de buena fe, o que participe o coopere con una investigación, incluso si no se encuentra violación a este Código o alguna ley o regulación. La represalia contra alguien que legítimamente reporte una preocupación está prohibida y puede ser castigada con penalizaciones severas, hasta e incluyendo el despido.

# Recursos de Cumplimiento y Ética y Supervisión de Cumplimiento

## Supervisión de Cumplimiento

El Departamento Legal administra el programa de Ética y Cumplimiento al supervisar la capacitación y comunicaciones de cumplimiento, auditoría y monitoreo, supervisión de las investigaciones (según corresponda) y cualquier otra acción necesaria para promover y supervisar el cumplimiento.

## El Código y Políticas como una Condición de Empleo

Este Código proporciona un resumen de las políticas de ADVICS y sus responsabilidades. Las mismas son una parte importante de su empleo con ADVICS pero no están diseñadas para crear un contrato de empleo implícito o expreso. El Código y las políticas pueden ser modificados a discreción exclusiva de ADVICS, sin aviso, en cualquier momento, consistente con la ley aplicable.

## Distribución y Capacitación de la Política

ADVICS está comprometida a asegurar que usted esté familiarizado con la información necesaria para cumplir las responsabilidades de su empleo. Cuando se requiera, usted debe revisar nuestras políticas de cumplimiento principales, y debe certificar que entiende sus requerimientos y que no está al tanto de alguna violación de Política o Código que no haya sido reportada. Cada Miembro del Equipo recibe una copia del presente al formar parte de ADVICS y al recibir

capacitación de actualización. Se espera que usted esté familiarizado con políticas específicas que sean relevantes a sus actividades diarias y que, cuando sea apropiado, se someta a capacitación. A usted se le notificará si requiere capacitación especializada.

## Notas

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



# Línea de Ayuda de Integridad de ADVICS

**Denuncie todos los asuntos relacionados  
con el Cumplimiento y la Ética**



**1-800-300-0650 (Estados Unidos/Canadá)**

**001-800-681-9223 (México)**

Las instrucciones de marcado de Panamá son:

Desde una línea externa marque el número de  
acceso directo para su ubicación:

Panamá - 800-0109

Panamá (operador español) - 800-2288

En el indicador en inglés, marque 800-300-0650



[https://secure.ethicspoint.com/domain/  
media/en/gui/87240/index.html](https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/87240/index.html)



**Supervisor o Gerente**

**Departamento de Recursos Humanos**

**Funcionario de Cumplimiento Local**

**Gerente de Cumplimiento Local**

**Departamento legal**

**Nombre:** \_\_\_\_\_

**Compañía:** \_\_\_\_\_

**Departamento:** \_\_\_\_\_



**24 horas al día • 7 días de la semana**

**Reportes anónimos y confidenciales**





**ADVICS**  
*Compliance and Ethics Program*

<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/87240/index.html>