

Guide de conduite VOSS Compliance

- Code d'éthique -

Avant-propos

Ce guide de conduite VOSS Compliance indique le cadre éthique et légal selon lequel nous voulons mener avec succès nos activités. Il contient les principes et règles de base de notre conduite au sein de notre compagnie, envers nos partenaires extérieurs, et le public en général.

Il indique comment nous engageons notre responsabilité éthique et légale en tant que société, et reflétons les valeurs de l'entreprise.

Ce guide de conduite Compliance a été adapté aux nouvelles exigences légales et se base sur les traités internationaux des droits de l'homme, de l'anti-corruption et de la durabilité

L'objectif est de renforcer la prise de conscience des standards de la loi et de la morale dans nos actions entrepreneuriales.

Nous invitons tous les employés à vivre et respirer selon le guide de conduite Compliance.

Dr. Thomas Röthig
CEO

ppa. Dominik Hastenrath
Chief Compliance Officer

Sommaire

Avant-propos	1
1. Exigences comportementales de base	3
1.1. Comportement conforme au regard de la loi	3
1.2. Respect mutuel, Honnêteté et Intégrité	3
1.3. Responsabilité envers la réputation de VOSS	3
1.4. Management, Responsabilité et Supervision	4
2. Comportement avec les partenaires commerciaux et les Tiers	5
2.1. Concurrence loyale et loi anti-trust	5
2.2. Anti-Corruption: Offrir et accorder des avantages	5
2.3. Anti-Corruption: Demander et Accepter des avantages	6
2.4. Contributions politiques, dons de bienfaisance, Sponsoring	6
2.5. Marchés publics	7
2.6. Contre le blanchiment d'argent	7
2.7. Contrôles des échanges commerciaux	8
2.8. Propriété intellectuelle	8
2.9. Relation commerciale avec les fournisseurs	8
3. Prévention des conflits d'intérêts	9
3.1. Concurrence avec VOSS	9
3.2. Travail parallèle	9
3.3. Intérêts dans des sociétés Tierces	10
4. Utilisation des biens de l'entreprise	10
5. Traitement des informations	11
5.1. Rapports financiers et documents légaux	11
5.2. Confidentialité	11
5.3. Protection et sécurisation des données	12
6. Contribuer au maintien de bonnes conditions de travail	12
7. Environnement, Sécurité et Santé	13
7.1. Environnement et sécurité technique	13
7.2. Sécurité au travail	13
7.3. Protection des animaux	14
8. Mise en œuvre et surveillance de la conformité	14

1. Exigences comportementales de base

1.1. Comportement conforme au regard de la loi

Respecter la loi et le système légal de chaque pays où nous faisons des affaires est un principe fondamental pour VOSS¹. Tous les employés² doivent obéir aux lois et réglementations du système légal au sein duquel ils opèrent. Toutes violations de la loi doivent être interdites en toutes circonstances.

Selon les sanctions qui pourraient être imposées par la loi, tous les employés coupables de violation de la loi subiront les conséquences disciplinaires pour avoir violé leurs fonctions (engagement).

1.2. Respect mutuel, Honnêteté et Intégrité

Nous respectons la dignité du personnel, la vie privée et les droits personnels de chaque individu. Nous travaillons avec des personnes de différentes origines ethniques, cultures, religions, convictions politiques, âges, indépendamment de leur handicap, de leur couleur de peau, de leur identité sexuelle, de leurs convictions, de leur origine sociale et de leur sexe..

En cohérence avec les principes de l'entreprise et les lois sur l'emploi des nombreux pays dans lesquels nous travaillons, nous ne tolérons pas la discrimination, à l'encontre de qui que ce soit sur la base de ses caractéristiques, le harcèlement ou le comportement offensif, aussi bien sexuel que personnel. De plus, personne ne doit être employé ou contraint de travailler contre son gré, notamment par le travail forcé, l'esclavage moderne ou toute autre mesure comparable privative de liberté.

Les travailleurs doivent toujours être traités convenablement. Par conséquent, toute brutalité psychologique, tout harcèlement sexuel et personnel ou toute discrimination sont interdits, de même que tout comportement (y compris les gestes, le langage et les contacts physiques) à caractère sexuellement contraignant, menaçant, maltraitant ou abusif.

Ces principes s'appliquent en interne à l'ensemble de l'entreprise, et envers nos partenaires extérieurs. Nous avons pris des décisions, avec ceux avec lesquels nous travaillons -incluant le personnel, les fournisseurs, les clients et nos partenaires commerciaux – basées seulement sur des considérations appropriées, et non, inappropriées, telle que la discrimination ou la coercition.

Nous sommes ouvert, honnête et responsable, Nous sommes des partenaires fiables et ne faisons aucune promesse que nous ne pourrions tenir. Et nous attendons de nos employés qu'ils agissent avec intégrité.

1.3. Responsabilité envers la réputation de VOSS

D'une certaine mesure, la réputation de VOSS résulte des actions et de la façon dont chacun de nous s'affiche et se conduit.

¹ Références à « société » ou « VOSS » s'entendent pour le Groupe VOSS

² Le terme « employé » est utilisé pour désigner les collaborateurs et les collaboratrices.

Comportement inapproprié ou hors la loi, de la part même d'un seul employé, peut entraîner des dommages considérables au Groupe. Chaque employé(e) doit être impliqué(e) à maintenir et promouvoir la bonne réputation de VOSS' dans son pays respectif.

1.4. Management, Responsabilité et Supervision

Il en va de la responsabilité de tous les Managers de s'assurer qu'il n'y ait pas de violation des lois dans l'environnement dont ils sont responsables, et dont leur propre supervision aurait pu les prémunir. Ils demeurent responsables, même s'ils ont délégué des tâches particulières.

En particulier, les fonctions suivantes sont du ressort du Manager : (relève des attributions)

- a. Le manager doit faire sa sélection du personnel, sur leurs qualifications personnelles et professionnelles et sur un choix pertinent. Le devoir de diligence augmente avec l'importance des tâches que l'employé doit réaliser.(devoir de sélection)
- b. Le manager doit donner des instructions précises, complètes et concises aux employés, spécialement concernant ses instructions données, en conformité avec la loi. (devoir de donner des instructions)
- c. Le manager doit s'assurer que la conformité avec la loi est continuellement mentionnée/rappelée (devoir de surveillance)
- d. Le manager doit clairement communiquer avec les employés sur l'importance de l'intégrité et du respect des lois dans les affaires de chaque jour. Il ou elle doit aussi rappeler que les violations de la loi sont inacceptables et auront des conséquences sur leur emploi (devoir de communication)

2. Comportement avec les partenaires commerciaux et les Tiers

2.1. Concurrence loyale et loi anti-trust

Une concurrence loyale permet au marché de se développer librement – avec des avantages sociaux qui en découlent. Ainsi le principe de justice s'applique dans la concurrence pour gagner des parts de marché.

Chaque employé est obligé de se conformer aux règles d'une concurrence loyale. Cela implique notamment de ne pas s'entendre avec les concurrents sur les prix, les volumes de production, les capacités, la répartition géographique, etc. Toute discussion informelle est déjà interdite. Il faut aussi éviter toute apparence de conspiration. Par ailleurs, il ne faut pas échanger d'informations confidentielles avec les concurrents – en particulier les données non publiées de la société.

L'évaluation de l'Anti-trust est difficile, particulièrement du fait que les règles peuvent différer d'un pays à l'autre, selon les cas.

Le comportement des employés peut conduire à une violation des lois Anti-trust. Les employés ne doivent pas, par exemple, conclure une entente avec un concurrent, pour réduire les prix, soumettre de fausses offres pour enchérir ou diviser les clients, sur les offres de marchés ou les programmes de production.

De plus, les employés ne doivent pas engager une veille concurrentielle en utilisant l'espionnage industriel, corruption, vol ou écoute électronique, ou communiquer sciemment de fausses informations sur le concurrent ou ses produits et services.

2.2. Anti-Corruption: Offrir et accorder des avantages

Nous nous battons équitablement pour des commandes avec des produits et services de qualité, et à des prix raisonnables, et non en offrant des dessous de table aux autres.

Ainsi, aucun employé ne doit directement ou indirectement, offrir, promettre, accorder ou autoriser une somme d'argent ou autre de chose de valeur à une personne d'une administration pour influencer une action ou obtenir un avantage détourné.

Il en va de même dans un échange privé personnel lors d'une transaction commerciale, qui serait considérée comme étant un dessous de table également.

Toute offre, promesse, subvention, ou cadeau ne doit être engagé, s'il est légitime de penser qu'il s'agit d'une tentative de corruption d'un fonctionnaire gouvernemental, ou d'un pot de vin permettant d'accorder à VOSS un avantage commercial

Le terme fonctionnaire du gouvernement comprend les fonctionnaires ou employés de tout gouvernement ou tout autre organisme public, agence ou entité juridique, à tous les niveaux, incluant fonctionnaire ou employé des entreprises publiques et des organisations internationales publiques. Cela inclut également les candidats à une fonction publique, les fonctionnaires et employés de parti politique, aussi bien que des partis politiques.

De plus, les employés ne doivent pas donner indirectement d'argent ou d'objets de valeur (par exemple à un consultant, un intermédiaire, un partenaire commercial ou autre tierce personne) si les circonstances indiquent que tout ou partie pourrait être transféré à un fonctionnaire du

gouvernement pour influencer une action officielle ou obtenir un avantage « impropre » ou une contre- partie commerciale en échange d'un avantage injuste dans une transaction commerciale.

Pour cette raison, les employés responsables du recrutement de consultants, d'agents, de partenaires pour une fusion, ou d'entités semblables, doivent prendre les mesures adéquates pour :

- Garantir que les tiers comprennent, et se conformeront aux règles VOSS' anti-corruption ou équivalents comparables,
- Evaluer l'intégrité et la notoriété de tels Tiers
- Ajouter des réserves appropriées dans les accords et contrats signés pour protéger VOSS.

Cela s'applique en particulier, et pas seulement, s'ils ont des contacts avec des fonctionnaires du gouvernement pour le compte de VOSS .

2.3. Anti-Corruption: Demander et Accepter des avantages

Les employés ne sont pas autorisés à utiliser leur emplois (position/statut) pour solliciter, demander, accepter, obtenir ou se voir promettre des avantages. Cela ne s'applique pas dans le cas d'acceptation de cadeaux occasionnels avec une valeur symbolique ou des repas ou des invitations raisonnables d'une valeur en conformité avec les coutumes et pratiques locales. Tout autre cadeaux, repas ou invitations doivent être refusés.

2.4. Contributions politiques, dons de bienfaisance, Sponsoring

VOSS ne verse pas de contributions politiques (dons à des politiciens, à des partis politiques ou des organisations politiques).

VOSS fait des dons d'argent ou de biens pour des projets dans les domaines de l'éducation et de la science, de l'art et de la culture, le social et l'humanitaire.

Les parrainages pour lesquels VOSS reçoit de la publicité, ne sont pas considérés ni comme des dons, ni comme des contributions à des associations industrielles ou des cotisations à des organisations servant leurs intérêts commerciaux

Les donations sont toujours interdites, y compris les donations

1. Individuelles et au profit d'organisations
2. Payées sur des comptes privés
3. Aux organisations dont les objectifs sont incompatibles avec les principes de VOSS'

4. Qui viendraient entacher la réputation de VOSS'.

Toutes les donations doivent être transparentes. Cela signifie entre autres, que l'identité du bénéficiaire et l'utilisation de la donation doivent clairement être indiquées, et la raison et l'objet de la donation doivent être justifiés et documentés. « Quasi »dons, c'est-à-dire dons qui viendraient en compensation d'un service, mais d'une valeur supérieure au service lui-même, sont interdits.

Sponsoring signifie toutes contributions monétaires ou envers VOSS, en compensation d'un évènement organisé par un tiers, afin de permettre la promotion des marques VOSS, comme par exemple les billets pour un évènement.

Tout sponsoring doit être transparent, conformément à un accord écrit, à des fins commerciales légitimes, et proportionné à la contrepartie offerte par l'organisateur en charge de l'évènement

Les dons ne sont pas la conséquence d'une promesse, d'une offre ou pour garantir des avantages concurrentiels injustifiés à Voss ou à d'autres fins inappropriées.

2.5. Marchés publics

VOSS conclut des contrats pour des entités gouvernementales et des entreprises publiques dans le monde. Dans toutes les négociations et interactions avec les gouvernements, nous agissons de manière transparente, honnête et juste.

Nous nous conformons à toutes les lois et réglementations relatives aux appels d'offres publiques, y compris celles relatives aux tentatives d'influencer indûment un gouvernement.

2.6. Contre le blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent est un moyen déguisé de détourner de l'argent provenant d'activités criminelles – telles que le terrorisme, le trafic de drogue ou la corruption – en intégrant de l'argent sale dans les flux commerciaux afin qu'il paraissent légaux ou que la source d'origine ou son détenteur ne puissent être identifiés.

L'objectif de VOSS' est d'entretenir des relations commerciales avec des clients réputés, des consultants et des partenaires commerciaux qui sont impliqués dans des activités commerciales licites et dont les fonds proviennent de source légale. Nous ne « facilitons » pas le blanchiment d'argent. Tous les employés doivent respecter les lois contre le blanchiment d'argent et les procédures VOSS', indiquées pour détecter et dissuader les modes de paiement suspects, ou clients, ou autres transactions qui pourraient impliquer un blanchiment d'argent.

Afin d'éviter des problèmes dans ce domaine, les employés doivent être attentifs et informer de tout comportement suspect émanant des clients, consultants et partenaires commerciaux. Les employés doivent également suivre toutes les procédures d'enregistrement, rapports comptables et financières applicables aux espèces et aux paiements, en rapport avec d'autres transactions et contrats.

2.7. Contrôles des échanges commerciaux

VOSS se conforme aux règles applicables à l'export et aux règles douanières et de régulations des pays où Voss mène des échanges commerciaux.

Le contrôle de l'exportation s'applique au transfert de marchandises, services, matériels, logiciels ou de technologie, au-delà de certaines frontières nationales, y compris par email.

Les lois sur le contrôle des exportations peuvent être déclenchées par des exportations ou importations directes ou indirectes, provenant de pays ou parties sanctionnées, qui, par exemple, pourraient être considérés comme basés sur des règles de sécurité nationale ou du fait de participation à des activités criminelles.

La violation de ces lois et réglementations peuvent conduire à de fortes peines, incluant les amendes et retrait gouvernemental des procédures d'import et d'export simplifiées.(interruption de la chaine d'approvisionnement)

Les employés ayant en charge l'importation et l'exportation des marchandises, services, matériels, logiciels ou de technologies, comme décrit ci-dessus, doivent respecter les sanctions économiques applicables, les lois et règlements sur le contrôle des exportations et importations, ainsi que toutes les politiques et procédures connexes établies par l'entreprise pour laquelle il travaille.

2.8. Propriété intellectuelle

Les lois en matière de propriété intellectuelle protègent les biens de VOSS. Il s'agit notamment des brevets, des marques, des données d'agrément, des droits d'auteurs, des secrets commerciaux, des noms de domaine et des autres droits y afférents. Violer la propriété intellectuelle engendre la plupart du temps des préjudices financiers importants. VOSS prendra ainsi toutes les mesures nécessaires dans les limites de son champ d'influence pour prévenir toute violation de propriété intellectuelle. VOSS s'engage à respecter les droits de propriété intellectuelle des tiers et s'attend à ce que tous ses employés observent les droits de propriété intellectuelle des tiers.

2.9. Relation commerciale avec les fournisseurs

VOSS, en tant qu'entreprise, attend de ses fournisseurs qu'ils partagent les valeurs et se conforment aux règles en vigueur. De plus, VOSS attend de ses fournisseurs qu'ils agissent en suivant les principes suivants, identiques à ceux adoptés par VOSS, concernant la responsabilité envers (vis-à-vis) les parties prenantes et environnement :

- Se conformer à toutes les lois applicables,
- Interdire la corruption,
- Respecter les employés, au regard des droits de l'homme
- Se conformer aux lois interdisant le travail des enfants et l'esclavage moderne
- Être responsable de la santé et de la sécurité de ses employés
- Agir en conformité avec les normes légales et internationales applicables concernant la protection de l'environnement, et
- Promouvoir la conformité chez ses fournisseurs, avec la *VOSS' Compliance Guideline*.

3. Prévention des conflits d'intérêts

VOSS respecte le droit des employés de participer à des activités extra-professionnelles, qui sont de nature privée, et qui n'engendrent pas de conflit d'intérêts dans les activités commerciales

Chaque activité ou situation qui pourrait engendrer un conflit d'intérêt entre les intérêts personnels des employés de VOSS et des intérêts commerciaux de VOSS est interdite. Cela implique en particulier des activités commerciales internes ou externes, ou des intérêts financiers, ou des relations – directe ou indirecte – qui rentreraient en conflit avec les intérêts de VOSS ou qui pourraient interférer avec la capacité des employés à respecter leur conditions d'emploi d'agir au mieux des intérêts de VOSS (ex. prêt personnel – accord de prêt entre employés qui dépasserait la notion de courtoisie et/ou la valeur de 500 euros)

De plus, aucun employé de VOSS ne doit passer de commande pour des entreprises avec qui il/elle fait des affaires commerciales dans lesquelles il/elle travaille pour VOSS si cela implique un avantage pour lui/elle. Cela s'applique en particulier si l'employé a ou peut avoir une influence directe ou indirecte sur la mise en relation de l'entreprise chez VOSS.

Les conflits, surgissant de relations personnelles entre les supérieurs et les employés, aussi bien qu'entre les employés eux-mêmes, sont à éviter par principe.

Dans l'éventualité d'une quelconque ambiguïté, l'employé doit informer son ou sa supérieure d'un conflit d'intérêt qui pourrait exister avec son travail pour VOSS et s'accorder sur la conduite à tenir.

3.1. Concurrence avec VOSS

Un(e) employé(e) ne peut pas agir ou assister une entreprise qui est en concurrence avec VOSS ou participer à des activités concurrentes.

3.2. Travail parallèle

Les employés ne peuvent pas s'engager dans un travail parallèle en concurrence avec VOSS.

Avant que les employés puissent s'engager dans une activité parallèle rémunérée, ils doivent informer VOSS et demander une permission écrite. Les activités occasionnelles de rédaction, lecture ou de nature comparable, ne sont pas considérées comme des activités parallèles.

La permission ne sera pas accordée si cela est au détriment des intérêts de VOSS.

La permission pourrait être refusée si les employés, dans le cadre de leur fonction, entretiennent des relations avec cette activité.

De même, une permission délivrée au préalable, pourrait être annulée pour les mêmes raisons.

3.3. Intérêts dans des sociétés Tierces

Les employés, qui directement ou indirectement, acquièrent ou détiennent des parts dans une entreprise concurrente, doivent en informer leur service du personnel, si cela leur donne l'opportunité d'exercer une influence sur la direction de l'entreprise.

On peut supposer, de manière générale, que la possibilité d'exercer une influence sur la direction existe quand les parts représentent plus de 5% du capital total de la société concurrente.

Une fois qu'un intérêt dans une entreprise tierce a été démontré, la société doit prendre les mesures nécessaires pour qu'il n'y ait pas de conflit d'intérêt.

4. Utilisation des biens de l'entreprise

Nombreux sont les appareils et équipements que l'on peut trouver dans les bureaux et ateliers de VOSS, tels que téléphones, photocopieurs, ordinateurs, logiciels, accès internet/intranet, machines et outils, y compris emails et répondeurs.

Leur utilisation est réservée uniquement aux activités commerciales de l'entreprise et en aucun cas pour un usage personnel. Certaines exceptions peuvent être autorisées localement, dans la mesure où l'utilisation d'un élément appartenant à VOSS :

- Ne relève d'aucune activité illégale
- Ne provoque pas un quelconque conflit d'intérêts, ou
- N'engendre pas des coûts supplémentaires, des interactions dans l'activité commerciale de VOSS ou de conséquences néfastes pour la société, y compris en interférant dans les devoirs et obligations des employés ou ceux des autres employés.

En aucun cas, l'information ne doit être récupérée ou transmise, qui entraînerait ou inciterait à de la haine raciale, à l'incitation à la violence ou tout autre acte criminel, ou utiliserait des matériels qui pourraient avoir une connotation sexuelle à l'égard de la culture locale.

Les employés ne sont pas autorisés, sauf autorisation de leur supérieur hiérarchique, à faire des enregistrements, des copies de fichiers, des enregistrements vidéo ou audio, ou des reproductions en utilisant les équipements ou accessoires VOSS, si son utilisation ne relève pas de l'activité de l'entreprise.

5. Traitement des informations

5.1. Rapports financiers et documents légaux

Des communications ouvertes et efficaces nécessitent des rapports précis et confirmés. Cela s'applique également dans les relations avec les investisseurs, les employés et les partenaires commerciaux, aussi bien qu'avec les établissements publics et les administrations.

VOSS se doit de maintenir des procédures et contrôles afin que les transactions soient exécutées conformément à l'autorisation de la Direction. VOSS doit également prévenir et détecter des usages non autorisés des actifs de VOSS.

Tous les employés de VOSS se doivent de s'assurer que, les registres et enregistrements qu'ils créent ou dont ils ont la responsabilité, soient :

- complets
- précis,
- reflètent honnêtement chaque opération ou dépense, et
- sont établis régulièrement et conformément aux règles et standards comptables.

que l'information fasse partie ou non d'un dépôt public ou remise à une autorité gouvernementale. Ces livres et enregistrements comprennent toutes les données, certificats ou autre document écrit diffusés dans le cadre de rapports financiers et comptes annuels ou à des fins de diffusion ainsi que les matériels utilisés à d'autres fins. Cela inclut les enregistrements de dépenses internes (tel que les registres comptables)

5.2. Confidentialité

La confidentialité doit être respectée selon les règles de confidentialité et d'exclusivité VOSS' concernant les informations qui ne sont pas de caractère public.

Les documents concernant des informations non publiques sur les fournisseurs, les clients, les employés, les agents, les consultants, et autres tierce personnes, doivent être protégées selon les engagements, à titre légaux et contractuels.

Les informations de confidentialité ou d'exclusivité, concernent en particulier :

- les détails sur l'organisation d'une entreprise, ses équipements, ses prix, ses ventes, ses marges, ses bénéfices, ses marchés, ses clients et tout autre éléments de son activité commerciale.
- Les information sur ses fabrications, recherches et développement, et
- Les résultats financiers internes.

L'obligation de confidentialité s'entend au-delà de relations pertinentes, à partir du moment où la divulgation d'une information confidentielle pourrait causer des torts aux transactions commerciales VOSS, aux clients et fournisseurs, sans tenir compte du moment où cela a été divulgué.

5.3. Protection et sécurisation des données

Accès à l'intranet et Internet, aux échanges d'information verbales ou électroniques, et conclusion de transactions commerciales électroniques, sont au plus haut point cruciaux pour l'efficacité de tout un chacun de nous, et pour le succès commercial de tous.

Pourtant, les avantages d'une communication électronique s'avèrent risqués en terme de protection des informations personnelles et de sécurité des données.

Une prévoyance efficace au regard de ces risques est un facteur important dans la gestion technologique de l'information, des fonctions de leader et également du comportement de chaque individu.

Les informations personnelles doivent être collectées, traitées, ou utilisées dans la mesure où cela est nécessaire, pour des sujets déterminés, clairs et légitimes.

De plus, les données personnelles doivent être utilisées de manière sécurisée et avec des précautions appropriées lorsqu'elles sont transmises.

Des règles strictes doivent permettre une protection des données, technique et performante, contre les tentatives d'accès interdits. L'utilisation de données doit être transparente pour ceux qui sont concernés, et les droits de ceux concernés doivent être protégés au regard de l'utilisation et la correction de l'information et, si cela est applicable, aux objections relatives au blocage et à la suppression d'information.

Dans certaines juridictions (telle que l'UE) des lois strictes et des réglementations sont en vigueur concernant la collecte et l'utilisation de données personnelles, y compris d'autres données, telles que les clients ou partenaires commerciaux. Tous les employés doivent se conformer à ces lois, dans la mesure où elles sont applicables, pour protéger la vie d'autrui.

6. Contribuer au maintien de bonnes conditions de travail

Nous respectons le droit des employés pour la liberté du cadre associatif et collectif.

Les employés sont libres de former ou de devenir membre d'une organisation syndicale.

Un employé ne devrait subir aucun désavantage du fait d'appartenir à un syndicat.

De même, les employés ou leurs représentants syndicaux peuvent négocier ou conclure des accords ou des négociations collectives de leur ressort.

Nos fournisseurs doivent également respecter le droit de leurs employés pour la liberté du cadre associatif ou collectif.

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils offrent de bonnes conditions de travail à leurs employés et de les rétribuer en conséquence.

De plus, de bonnes conditions de travail chez VOSS incluent un code d'éthique, dont le respect des heures légales de travail et le droit à une rémunération appropriée, basée au final sur le salaire minimum de croissance (SMIC) ou celui du minimum conventionnel. De même, tous les salaires, bénéfices et participation aux bénéfices conclus dans les contrats de travail sont payés ou déduits. Nous soutenons également la formation continue de nos employés.

7. Environnement, Sécurité et Santé

7.1. Environnement et sécurité technique

Protéger l'environnement et préserver les ressources naturelles font partie des priorités de la l'entreprise.

Au travers du « leadership » de la direction et de l'engagement des employés, VOSS s'efforce de conduire ses opérations de manière à protéger l'environnement et à améliorer continuellement les performances environnementales. Un système de management environnemental mondial a été implanté chez VOSS afin d'assurer le respect de la loi et d'instaurer des normes strictes sur le sujet. Dès la phase de développement du produit, le respect de l'environnement, la sécurité technique et la protection de la santé sont fixés par des objectifs. Cela implique notamment de ne pas dégrader ou surexploiter la nature environnante et la biodiversité sur les sites de production et les champs et/ou la zone de collecte à cause des répercussions négatives des changements d'utilisation des sols, comme la déforestation, le drainage des zones humides, l'introduction d'espèces envahissantes ou exotiques, ou l'introduction de produits agrochimiques ou d'autres substances dans l'environnement. VOSS veille également à ce que le bruit généré n'enfreint pas les dispositions légales.

Pour finir, VOSS tient compte de la prévention des déchets, d'un recyclage aussi global que possible et, si ce dernier n'est pas possible, d'une élimination respectueuse de l'environnement au cours du développement des produits et des processus, lors du processus de fabrication ainsi que pendant l'utilisation, puis la valorisation.

Tous les employés doivent contribuer à atteindre ces objectifs par leur propre comportement.

7.2. Sécurité au travail

La protection de la santé et la sécurité des employés sur le lieu de travail est une des priorités majeures de VOSS. Il en va de la responsabilité de chacun d'encourager les efforts de VOSS pour mener ses opérations en toute sécurité.

La responsabilité vis-à-vis des employés nécessite la meilleure des mesures de prévention des accidents, et s'applique à :

- Affichage/planning des lieux de travail, équipements et procédures,
- Gestion de la sécurité, et

➤ Comportement du personnel au travail

L'environnement de travail doit être conforme aux exigences requises par la santé au travail.

Tous les employés doivent par conséquent être attentifs à la sécurité au travail.

7.3. Protection des animaux

Le respect des êtres vivants fait partie intégrante des valeurs de VOSS. Il est exigé de tous les membres de l'entreprise de respecter toutes les normes juridiques nationales et internationales concernant la protection et le bien-être des animaux.

8. Mise en œuvre et surveillance de la conformité

La Direction de VOSS au travers du monde devra activement favoriser la diffusion à grande échelle de la « ligne de conduite » et vérifier si elle est appliquée.

La conformité avec la loi et les observations de la « ligne de conduite », doivent être surveillées dans le monde, régulièrement dans toutes les sociétés VOSS. Cela doit être fait en accord avec les procédures et dispositions légales.