

Diretriz VOSS de “Compliance” – Código de Ética –

Introdução

Esta diretriz VOSS de “Compliance” fornece a estrutura ética e legal dentro da qual queremos manter nossas atividades com sucesso. Ela contém os princípios e regras básicas para nossa conduta dentro da companhia e em relação aos nossos parceiros externos e ao público em geral.

Ela estabelece como atender à nossa responsabilidade ética e legal como companhia e dá expressão a nossos valores corporativos.

Esta diretriz de “Compliance” foi adaptada em linha com novos requisitos legais e está baseada em tratados internacionais de direitos humanos, sustentabilidade e anticorrupção. Ela pretende reforçar a consciência da lei e dos padrões morais em nossas ações empresariais.

Chamamos a todos os colaboradores a viver e respirar a diretriz de “Compliance”.

Dr. Thomas Röthig
CEO

ppa. Dominik Hastenrath
Chief Compliance Officer

Conteúdo / Índice

Introdução	1
1. Requisitos Básicos de Comportamento	3
1.1. Comportamento atendendo à Lei.....	3
1.2. Respeito Mútuo, Honestidade e Integridade.....	3
1.3. Responsabilidade pela Reputação da VOSS.....	3
1.4. Gestão, Responsabilidade e Supervisão	3
2. Tratamento dos Parceiros de Negócio e Terceiros ...	4
2.1. Concorrência Leal e Leis Antitruste	4
2.2. Anticorrupção: Oferecendo e Concedendo Vantagens	4
2.3. Anticorrupção: Solicitando e Aceitando Vantagens	5
2.4. Contribuições Políticas, Doações de Caridade e Patrocínio.....	5
2.5. Pedidos junto ao Governo	6
2.6. Antilavagem de Dinheiro.....	6
2.7. Controles de Comércio.....	6
2.8. Trabalhando com Fornecedores.....	6
2.9. Trabalhando com Fornecedores	7
3. Evitando Conflitos de Interesse	7
3.1 Competindo com a VOSS.....	8
3.2. Atividade Paralela.....	8
3.3. Interesses em Companhias de Terceiros.....	8
4. Manuseio de Ativos da Companhia	8
5. Manuseio da Informação	9
5.1. Registros e Integridade Financeira.....	9
5.2. Confidencialidade.....	9
5.3. Proteção e Segurança de Dados.....	10
6. Manter condições de trabalho justas	10
7. Ambiente, Segurança e Saúde	10
7.1. Segurança Ambiental e Técnica.....	10
7.2. Segurança no Trabalho	11
7.3. Bem-estar animal	11
8. Implementação e Monitoramento de Compliance	11

1. Requisitos de Comportamento Básico

1.1. Comportamento atendendo à Lei

Observar a lei e o sistema legal em todo país onde fazemos negócio é um princípio fundamental para a VOSS (1). Todos os colaboradores devem obedecer às leis e requisitos do sistema legal no qual estejam operando. Violações da lei devem ser evitadas sob quaisquer circunstâncias.

Não obstante as sanções que podem ser impostas pela lei, todos os colaboradores culpados por uma violação estarão sujeitos a consequências disciplinares devidas à violação de suas obrigações enquanto empregado.

1.2. Respeito Mútuo, Honestidade e Integridade

Respeitamos a dignidade pessoal, a privacidade e os direitos pessoais de cada indivíduo. Trabalhamos junto com indivíduos de várias descendências étnicas, culturas, religiões, convicções políticas, idades, necessidades especiais, raças. Identidades sexuais, visão do mundo e gênero.

Consistente com nossos princípios corporativos e com as leis trabalhistas de diversos países onde trabalhamos, não toleramos discriminação contra qualquer um em relação a essas características ou assédio ou comportamento ofensivo, tanto sexual como pessoal. Além disso, ninguém pode ser empregado ou forçado a trabalhar contra sua vontade, por exemplo, através de trabalho forçado, escravidão moderna ou medidas comparáveis que privam as pessoas de sua liberdade.

Os trabalhadores devem ser sempre tratados adequadamente. A este respeito, é proibida causar sofrimento psicológico, o assédio sexual e pessoal ou a discriminação, assim como o comportamento (incluindo gestos, linguagem e contato físico) que seja sexualmente coercitivo, ameaçador, abusivo ou explorador.

Estes princípios aplicam-se tanto ao trabalho interno quanto à conduta em relação a parceiros de trabalho externos. Fazemos decisões referentes àqueles com quem trabalhamos – incluindo colaboradores, fornecedores, clientes e parceiros de negócio – baseados em considerações apropriadas, não em base de considerações inapropriadas tais como discriminação e coerção.

Somos abertos, honestos e em prontidão com nossas responsabilidades. Somos parceiros confiáveis e não fazemos promessas que não podemos manter. E esperamos que nossos colaboradores ajam com integridade.

(1) Referências a “Companhia” e “VOSS” referem-se ao Grupo VOSS.

1.3. Responsabilidade pela Reputação da VOSS Automotive Ltda.

Em um grau substancial, a reputação da VOSS é determinada pelas nossas ações e pelo modo como cada um de nós se apresenta e conduz a si mesmo. Comportamento ilegal ou inapropriado em uma das partes ou mesmo de um único funcionário podem causar à companhia um considerável dano.

Todo funcionário deveria estar preocupado em manter e promover a boa reputação da VOSS em seu respectivo país.

1.4. Gestão, Responsabilidade e Supervisão

É responsabilidade de todos os gestores observar que não haja violação às leis dentro de sua área de responsabilidade que uma adequada supervisão poderia ter prevenido. Eles continuam responsáveis mesmo se tiverem delegado tarefas particulares.

Em particular, as seguintes obrigações aplicam-se aos gestores:

- a. O gestor deve cuidadosamente selecionar colaboradores tendo como base suas qualificações pessoais e profissionais e sua adequação à função. A obrigação de um devido cuidado aumenta conforme a significância da tarefa que o colaborador deve desempenhar (responsabilidade de seleção).
- b. O gestor deve fornecer instruções precisas, completas e vinculantes aos empregados, especialmente em relação ao atendimento da lei (responsabilidade de fornecer instruções).
- c. O gestor deve assegurar que o atendimento à lei seja continuamente mencionado (responsabilidade de monitorar).
- d. O gestor deve claramente comunicar aos colaboradores a importância da integridade e do “compliance” no dia a dia dos negócios. Ele/ela devem também comunicar que violações da lei são inaceitáveis e terão consequências no vínculo empregatício (responsabilidade de comunicação).

2. Tratamento dos Parceiros de Negócio e Terceiros

2.1. Concorrência Justa e Leis Antitruste

A concorrência justa permite ao mercado desenvolver-se livremente – atendendo a benefícios sociais. Apropriadamente, o princípio de justiça também se aplica à competição por participação de mercado.

Todo colaborador é obrigado a respeitar as regras da concorrência justa. Isto inclui, em particular, não falar com os concorrentes sobre preços, quantidades de produção, capacidades, alocação de territórios, etc. Mesmo discussões informais são proibidas. Até mesmo a aparência de atividade conspiratória deve ser evitada. Além disso, informações confidenciais - especialmente dados não publicados da empresa - não devem ser trocadas com os concorrentes.

Avaliação antitruste pode ser difícil, particularmente devido ao fato de que as regras podem divergir de país a país e de caso a caso.

O comportamento de colaboradores pode conduzir à violação de uma lei antitruste. Os colaboradores não devem, por exemplo, estabelecer um acordo com um concorrente para não competir, restringir negociações com fornecedores, submeter ofertas falsas para uma licitação ou dividir os clientes, territórios de mercado ou programas de produção.

Além disso, os colaboradores não podem obter informações privilegiadas através de espionagem industrial, concessão de propinas, furto ou escuta eletrônica, ou comunicando propositalmente informação falsa a respeito de um concorrente ou seus produtos ou serviços.

2.2. Anticorrupção: Oferecendo e Concedendo Vantagens

Competimos justamente pelos pedidos com a qualidade e preço de nossos produtos e serviços inovativos, não oferecendo benefícios indevidos a outros. Como resultado, nenhum colaborador pode, direta ou indiretamente, oferecer, prometer, conceder ou autorizar a concessão de dinheiro ou qualquer outra coisa de valor para uma autoridade do governo para influenciar uma ação governamental ou obter uma vantagem indevida. O mesmo se aplica a uma contraparte comercial privada em uma transação de negócio no que se refere a uma vantagem indevida. Qualquer

oferta, promessa, concessão ou presente não podem ser efetivados se isso poderia dar a entender, de forma razoável, que se trata de um esforço para influenciar indevidamente uma autoridade governamental ou como uma propina para uma contraparte comercial, visando garantir à VOSS uma vantagem no negócio.

O termo autoridade governamental é definido amplamente para incluir autoridades ou empregados de qualquer governo ou de outro corpo público, agência ou entidade legal, em qualquer nível, incluindo autoridades ou empregados de empresas públicas e organizações públicas internacionais. Também inclui candidatos a cargo político, autoridades de partidos políticos e seus colaboradores, assim como todos os partidos políticos.

Adicionalmente, os colaboradores não podem dar dinheiro ou qualquer coisa de valor indiretamente (por exemplo, para um consultor, agência intermediária, parceiro de negócio ou outra terceira parte) se as circunstâncias indicarem que o todo ou parte possa ser direta ou indiretamente repassada para uma autoridade governamental para influenciar uma ação oficial ou obter uma vantagem indevida ou para uma contraparte comercial em consideração a uma vantagem injusta em uma transação comercial.

Por esta razão, a responsabilidade dos colaboradores em contratar consultores, agentes, parceiros em joint ventures ou entidades semelhantes devem tomar as devidas ações para:

- Assegurar que tais terceiras partes entendem e vão sustentar as políticas VOSS anticorrupção ou equivalentes,
- Avaliar as qualificações e a reputação de tais terceiras partes, e
- Incluir medidas adequadas em acordos e contratos concebidas para proteger a VOSS.

Isto se aplica, em particular, mas não somente, se eles têm contato com autoridades governamentais em nome da VOSS.

2.3. Anticorrupção: Solicitando e Aceitando Vantagens

Aos colaboradores não é permitido fazer uso de seu posto para pedir, solicitar, aceitar, obter ou receber promessas de vantagens. Isto não se aplica ao aceite de brindes ocasionais de puro valor simbólico ou de refeições ou de entretenimento em valor que seja consistente com os costumes e práticas locais. Quaisquer outros presentes, refeições ou entretenimento devem ser recusados.

2.4. Contribuições Políticas, Doações de Caridade e Patrocínio

A VOSS não faz contribuições políticas (doações a políticos, partidos políticos ou organizações políticas).

A VOSS faz doações de dinheiro ou de produtos para educação e ciência, arte e cultura, e projetos sociais e humanitários.

Patrocínios nos quais a VOSS receba propaganda não são considerados doações, nem tampouco as contribuições para associações industriais ou taxas cobradas a membros de organizações que sirvam aos interesses do negócio.

Algumas doações são sempre proibidas, incluindo doações:

1. a indivíduos e organizações com fins lucrativos,
2. pagas a contas privadas,
3. a organizações cujas metas são incompatíveis com os princípios corporativos da VOSS, ou
4. que poderiam prejudicar a reputação da VOSS.

Todas as doações devem ser transparentes. Isto significa, dentre outros aspectos, que a identidade do recebedor e o uso planejado da doação devem estar claros e a razão e propósito da doação deve ser justificada e documentada. Pseudo-doações, ou seja, doações que constam como compensação a um serviço, mas são substancialmente maiores que o valor do serviço são proibidas.

Patrocínio significa qualquer contribuição em dinheiro ou valor feita pela VOSS para um evento organizado por uma Terceira parte em retribuição pela oportunidade de fazer propaganda da marca VOSS como, por exemplo, em tíquetes do evento.

Todas as contribuições de patrocínio devem ser transparentes, mediante acordo escrito para legitimar os propósitos do negócio e na proporção devida à consideração oferecida pelo responsável do evento.

Contribuições não podem ser prometidas, oferecidas ou feitas para assegurar vantagens competitivas indevidas para a VOSS ou para outros propósitos impróprios.

2.5. Pedidos junto ao Governo

A VOSS compete por contratos com entidades governamentais e em negócios de propriedade do governo pelo mundo afora. Em todas as negociações e interações com governos, agimos de um modo que é transparente, honesto e preciso.

Atendemos a todas as leis e regulamentos aplicáveis relacionados aos negócios com o governo, incluindo leis que proíbem esforços para indevidamente influenciar o governo.

2.6. Antilavagem de Dinheiro

Lavagem de dinheiro é o processo de disfarçar a natureza e a fonte do dinheiro conectado a atividade criminosa – tal como terrorismo, tráfico de drogas e propina – através da integração do dinheiro sujo no fluxo do comércio, de forma que o mesmo apareça legítimo ou a sua real fonte ou dono não possam ser identificados.

É objetivo da VOSS conduzir negócios com clientes, consultores e parceiros de negócio de boa reputação e que estão envolvidos em atividade lícitas de negócio e cujos recursos são provenientes de fontes legítimas. Não facilitamos lavagem de dinheiro. Todos os colaboradores devem dar suporte a isto através das leis antilavagem de dinheiro aplicáveis nos procedimentos VOSS, concebidos para detectar e deter formas suspeitas de pagamento ou clientes suspeitos ou outras transações que possam envolver lavagem de dinheiro. Para evitar problemas nesta área, os colaboradores devem estar atentos e reportar comportamentos suspeitos com clientes, consultores e parceiros de negócio. Os colaboradores devem também seguir todos os requisitos de contabilidade, manutenção de registros e relatórios financeiros aplicáveis a transações em espécie e outros pagamentos conectados a contratos.

2.7. Controles de Comércio

A VOSS atende aos controles aplicáveis de exportação e leis e regulamentações aduaneiras dos países em que efetua negócios. Os controles de exportação aplicam-se de forma geral à transferência de mercadorias, serviços, hardware, software ou tecnologia através de fronteiras nacionais específicas, inclusive por e-mail.

Leis de controle de exportação podem ser desencadeadas em conexão com exportações diretas ou indiretas para ou importações de países ou partes sob sanção, os quais, por exemplo, podem ter sido destacados baseando-se em razões de segurança nacional ou devido à participação em atividades criminosas. A violação dessas leis e regulamentações pode conduzir a sérias penalidades, incluindo multas e suspensão governamental de procedimentos simplificados de importação e exportação (ou seja, uma interrupção da cadeia de fornecimento sem obstáculos).

Os colaboradores envolvidos na importação e exportação de mercadorias, serviços, hardware, software ou tecnologia conforme acima descrito devem seguir as sanções economicamente aplicáveis, os controles de exportação e leis e regulamentações de importação e quaisquer políticas e procedimentos relacionados estabelecidos pelo negócio em que trabalham.

2.8 Propriedade Intelectual

As leis de propriedade intelectual protegem os ativos da VOSS. Isto inclui patentes, marcas registradas, dados de registro, direitos autorais, segredos comerciais, nomes de domínio e outros direitos relacionados. A violação da propriedade intelectual leva regularmente a elevadas perdas financeiras. Portanto, a VOSS tomará todas as medidas necessárias dentro de sua esfera de influência contra a infração da propriedade intelectual. A VOSS se compromete a respeitar os direitos de propriedade intelectual de terceiros e espera que todos os funcionários respeitem os direitos de propriedade intelectual de terceiros.

2.9. Trabalhando com Fornecedores

A VOSS como companhia espera que seus fornecedores compartilhem os valores da VOSS e atendam a todas as leis aplicáveis. Além disso, a VOSS espera que seus fornecedores ajam em acordo com os seguintes princípios, similarmente aos adotado pela VOSS, no que se refere às responsabilidades definidas pela VOSS a si mesma:

- Atendendo a todas as leis aplicáveis,
- proibindo a corrupção,
- respeitando os direitos humanos básicos de seus colaboradores,
- atendendo às leis que proíbem trabalho infantil e regulamentam o trabalho de jovens aprendizes e o trabalho escravo moderno,
- tomando responsabilidade pela saúde e segurança de seus colaboradores,
- agindo em acordo com os padrões relevantes nacionais, bem como em acordo às normas internacionais de proteção ambiental, e
- promovendo que estes valores e princípios básicos também permeiem e sejam praticados em sua cadeia de fornecedores.

3. Evitando conflitos de Interesse

A VOSS respeita o direito dos colaboradores de se envolverem em atividades extraprofissionais que sejam de natureza privada e não entrem em conflito de forma alguma com a VOSS ou seus negócios.

Os colaboradores da VOSS devem tomar decisões de negócios no melhor interesse da VOSS e não com base em interesses pessoais.

Qualquer atividade ou situação que possa causar um conflito entre os interesses pessoais dos colaboradores da VOSS e os interesses comerciais da VOSS é proibida. Isso inclui, em particular, negócios internos ou externos ou interesses financeiros ou relacionamentos - diretos ou indiretos - que entrem em conflito com os interesses da VOSS ou que possam interferir na capacidade dos colaboradores de cumprir suas obrigações de emprego no melhor interesse da VOSS (por exemplo, empréstimos pessoais / mútuos entre colaboradores que excedam uma mera cortesia e/ou exceda 500 euros). Além disso, nenhum colaborador da VOSS pode ter pedidos particulares executados por empresas com as quais tenha negócios no decorrer de seu trabalho para a VOSS,

se isso puder resultar em vantagens para ele. Isso se aplica em particular se o colaborador tem ou pode ter uma influência direta ou indireta no comissionamento da empresa para a VOSS.

Os conflitos decorrentes de relações pessoais íntimas entre superiores e colaboradores, bem como entre os próprios colaboradores, devem ser evitados por uma questão de princípio.

No caso de qualquer ambiguidade, o colaborador deve informar seu superior sobre quaisquer conflitos de interesse que possam existir em relação ao seu trabalho para a VOSS e concordar sobre o curso de ação posterior.

3.1. Competindo com a VOSS

Um colaborador não pode operar ou ajudar uma empresa que concorra com a VOSS ou se envolver em quaisquer atividades concorrentes.

3.2. Atividade Paralela

Os colaboradores não podem se envolver em trabalho secundário que concorra com a VOSS. Antes que os colaboradores possam se envolver em outro trabalho secundário em troca de remuneração, eles devem notificar a VOSS e obter permissão por escrito. Atividades ocasionais de redação, palestras e atividades ocasionais comparáveis não são consideradas trabalho secundário. A permissão não será concedida se for prejudicial aos interesses da VOSS. A permissão pode ser recusada se os colaboradores lidarem no curso de suas funções oficiais da VOSS com a empresa em questão. A permissão concedida anteriormente também pode ser revogada por esses motivos.

3.3. Interesses em Companhia de Terceiros

Os colaboradores que, direta ou indiretamente, detenham ou adquiram participação em empresa concorrente, devem divulgar esse fato ao seu departamento pessoal, se essa participação lhes der oportunidade de exercer influência na gestão da empresa. Pode-se presumir, como regra geral, que existe a possibilidade de exercer influência na gestão quando a participação ultrapassa 5% do capital total de uma empresa concorrente.

Os colaboradores que, direta ou indiretamente, detêm ou adquirem uma participação em um parceiro de negócios da VOSS ou em uma empresa na qual a VOSS possui ações também devem divulgar esse fato ao departamento de pessoal responsável, se tiverem negociações com o parceiro de negócios ou empresa no curso de suas funções oficiais ou se ocuparem cargo nessa empresa. Para ações de empresas listadas, isso se aplica apenas se a participação for superior a 5% do patrimônio líquido total.

Uma vez que um interesse em uma terceira empresa tenha sido divulgado, a Empresa pode tomar as medidas adequadas para eliminar qualquer conflito de interesses.

4. Manuseio de Ativos da Companhia

Existem muitos dispositivos e equipamentos nos escritórios e na fábrica, tais como telefones, copiadoras, computadores, software, internet/intranet, máquinas e outras ferramentas, incluindo e-mail e secretárias eletrônicas. Estes só devem ser usados para o negócio da companhia e não para uso pessoal. Exceções podem ser combinadas localmente, desde que o uso da propriedade da VOSS não:

- se relacione a qualquer atividade ilegal,

- cause um conflito de interesse real ou percebido como tal, ou
- conduza a custos extras significativos, interrupção do negócio da VOSS ou outros efeitos adversos para a companhia, incluindo interferência com obrigações assumidas de um colaborador ou de outros colaboradores.

De forma alguma deve ser buscada ou transmitida informação que promova ou incite preconceito racial, glorificação de violência ou outros atos criminais, ou que contenha material que seja ofensivo sexualmente dentro da respectiva cultura.

Colaboradores não estão autorizados sem consentimento de seu superior a realizar registros, arquivos, gravações de vídeo ou áudio, ou reproduções utilizando o equipamento da VOSS ou suas instalações, caso a atividade não esteja diretamente relacionada ao negócio da companhia.

5. Manuseio da Informação

5.1. Registros e Integridade Financeira

Revelar e efetuar comunicações exige um relato preciso e verdadeiro. Isto se aplica igualmente ao relacionamento com investidores, funcionários, clientes e parceiros de negócio, bem como aos órgãos públicos e governamentais.

É exigido da VOSS manter processos e controles robustos de forma que transações sejam executadas de acordo com a autorização da direção. Da mesma forma a VOSS precisa prevenir e detectar o uso não autorizado de seus ativos. Todos os colaboradores da VOSS são solicitados a assegurar que os livros e registros da VOSS, por eles criados, ou pelos quais sejam de alguma forma responsáveis, sejam:

- Completos,
- Precisos,
- Reflitam honestamente cada transação ou despesa, e
- Sejam elaborados no prazo e de acordo com as regras e padrões vigentes

quer a informação venha a ser incluída ou não num documento público ou fornecida a um órgão do governo. Tais livros e registros incluem todos os dados, certificados e outros materiais escritos necessários para elaboração de relatórios financeiros e atendimento de obrigações de publicação, bem como documentos, que foram coletados para outros propósitos. Estes também incluem prestações de contas internos (tais como relatórios de despesas).

5.2. Confidencialidade

Confidencialidade precisa ser mantida com relação às informações confidenciais internas da VOSS ou informações patenteadas que não tenham sido tornadas públicas. Informações não públicas de ou referentes a fornecedores, clientes, funcionários, agentes, consultores ou quaisquer terceiros também precisam ser protegidas de acordo com os requisitos legais e contratuais.

Informação confidencial ou patenteadada pode incluir em particular:

- particularidades da organização e instalações de uma empresa, preços, volume de vendas, lucro, mercados, clientes e outras matérias de interesse comercial,
- informações sobre procedimentos de fabricação, pesquisa e desenvolvimento e
- dados de relatórios internos.

A obrigação de manter confidencialidade vai além do término do relacionamento de trabalho, uma

vez que a divulgação de informação confidencial, independente de quando ela ocorre, pode prejudicar o negócio da VOSS ou de seu cliente.

5.3. Proteção e Segurança de Dados

Acesso à intranet e internet, troca mundial de informação e diálogo eletrônico, bem como transação comercial eletrônica são condições cruciais para a efetividade de cada um de nós, individualmente e para o sucesso do negócio como um todo. Entretanto, as vantagens da comunicação eletrônica estão atadas a riscos em termos de proteção de privacidade pessoal e segurança de dados. A previsão efetiva com relação a estes riscos é um componente importante da tecnologia de gerenciamento da informação, sua função de liderança e também do comportamento de cada um individualmente.

Os dados pessoais só devem ser coletados, processados ou usados desde que sejam necessários para propósitos pré-determinados, claros e legítimos. Adicionalmente, dados pessoais precisam ser mantidos de forma segura e em caso de transmissão devem ser tomadas as precauções apropriadas. Altos padrões devem ser assegurados com relação à qualidade de dados e proteção técnica contra acesso não autorizado. A utilização de dados deve ser transparente para os envolvidos, e os direitos dos envolvidos devem ser salvaguardados com relação ao uso e retidão das informações e, caso aplicável, a objeções pertinentes ao bloqueio e ao cancelamento/deleção devem ser salvaguardados.

Em algumas jurisdições (como na União Européia) há leis severas e regulamentações pertinentes à coleta e uso de dados pessoais, incluindo dados de terceiros, como clientes ou parceiros comerciais. Todos os colaboradores precisam observar estas leis, na medida que elas são aplicáveis para proteger a privacidade de outros.

6. Manter condições de trabalho justas

Respeitamos o direito dos funcionários à liberdade de associação e à negociação coletiva. Os funcionários são livres para formar ou tornar-se membros de um órgão representativo dos funcionários. O empregado não sofrerá qualquer desvantagem por ser membro de um sindicato. Da mesma forma, os funcionários ou suas respectivas organizações podem negociar e concluir acordos de empresa ou acordos de negociação coletiva no nível apropriado. Nossos fornecedores também devem respeitar o direito de seus funcionários à liberdade de associação e negociação coletiva. Também esperamos que nossos fornecedores ofereçam a seus funcionários condições de trabalho justas e os compensem adequadamente.

Além disso, as condições justas de trabalho na VOSS incluem o cumprimento das respectivas regulamentações nacionais sobre jornada de trabalho e o direito a uma remuneração adequada, que é baseada pelo menos nos respectivos salários mínimos legais ou em acordos coletivos de trabalho. Da mesma forma, todos os salários, benefícios e benefícios sociais previstos nacionalmente acordados no contrato de trabalho são pagos ou deduzidos. Também apoiamos a qualificação adicional de nossos funcionários.

7. Ambiente, Segurança e Saúde, Bem-estar Animal

7.1. Ambiente e Segurança Técnica

Proteger o meio ambiente e conservar os recursos naturais são prioridades importantes para a nossa companhia. Através da liderança gerencial e do comprometimento do colaborador, a VOSS se empenha em conduzir suas operações de uma maneira segura para o meio ambiente e continuamente melhora o desempenho ambiental. Um sistema de gerenciamento ambiental mundial foi implementado pela VOSS para assegurar a observação da lei e estabelecer padrões elevados para este propósito. Iniciando no estágio de desenvolvimento do produto, um design compatível com o meio ambiente, a segurança técnica e a proteção à saúde são fixados como objetivos. Isto inclui, entre outras coisas, não danificar ou utilizar demais a natureza local e a biodiversidade na localização dos locais e campos de produção e/ou da área de coleta através

de impactos negativos de mudanças no uso da terra, tais como desmatamento, drenagem de áreas úmidas, introdução de espécies invasoras ou alienígenas, ou a entrada de agroquímicos ou outras substâncias no meio ambiente. A VOSS também garante que o ruído gerado não exceda os requisitos legais.

No contexto do desenvolvimento de produtos e processos, tanto no processo de fabricação quanto no uso e posterior reciclagem, a VOSS leva em conta a prevenção de resíduos, a reciclagem na maior extensão possível e - se esta última não for possível - o descarte ambientalmente correto.

Todos os colaboradores precisam contribuir para estes objetivos através de seu próprio comportamento.

7.2. Segurança no Trabalho

Proteger a saúde e a segurança dos colaboradores no local de trabalho é uma alta prioridade para a VOSS. É da responsabilidade de cada um promover os esforços da VOSS em conduzir suas operações de forma segura. A responsabilidade dos colaboradores consigno mesmo e com seus colegas demanda as melhores medidas preventivas, aplicando-se a:

- planejamento técnico dos postos de trabalho, equipamentos e processos,
- gerenciamento de segurança, e
- comportamento do pessoal no posto de trabalho diário.

O ambiente do trabalho precisa estar conforme os requisitos do design orientado para a saúde. Todos os colaboradores devem estar constantemente atentos à segurança no trabalho.

7.3. Bem-estar animal

O tratamento responsável dos seres vivos é parte integrante do entendimento de valores da VOSS. O cumprimento de todas as normas legais nacionais e internacionais sobre proteção e bem-estar animal por todos os membros da empresa é um pré-requisito.

8. Implementação e Monitoramento do Compliance / Código de Ética

O corpo gerencial da VOSS através do mundo deve promover ativamente a larga distribuição desta diretriz de compliance / código de ética e observar sua implantação.

O atendimento à legislação e a observância desta diretriz de compliance / código de ética devem ser monitorados mundialmente em todas as empresas do grupo VOSS de uma forma regular. Isto deve ser feito de acordo com procedimentos aplicáveis em âmbito nacional e procedimentos legais.