

Guía de cumplimiento de VOSS - Código ético -

Prólogo

Esta Guía de cumplimiento de VOSS proporciona un marco ético y legal dentro en cuyo seno queremos desarrollar actividades con éxito. Contiene los principios y normas básicas de conducta en nuestra Empresa y en relación con nuestros socios externos y el público general.

Establece cómo cumplimos con nuestras responsabilidades éticas y legales como empresa y expresa nuestros valores corporativos.

Esta Guía de cumplimiento se ha adaptado a los nuevos requisitos legales y se basa en los tratados internacionales de derechos humanos, anticorrupción y sostenibilidad. Tiene como objetivo fortalecer el conocimiento de la ley y los estándares morales en nuestras acciones empresariales.

Instamos a todos los empleados a que se imbuyan y participen de la Guía de cumplimiento.

Dr. Thomas Röthig
CEO

ppa. Dominik Hastenrath
Chief Compliance Officer

Contenido

Prólogo	1
1. Requisitos básicos de comportamiento	3
1.1. Comportamiento en conformidad con la ley	3
1.2. Respeto mutuo, honestidad e integridad	3
1.3. Responsabilidad por la reputación de VOSS	3
1.4. Dirección, responsabilidad y supervisión	4
2. Tratamiento de los colaboradores de negocio y las terceras partes	5
2.1. Competencia justa y leyes de libre competencia	5
2.2. Anticorrupción: Ofrecer y otorgar ventajas	5
2.3. Anticorrupción: Pedir y aceptar ventajas	6
2.4. Contribuciones políticas, donaciones caritativas y patrocinio	6
2.5. Contrataciones del gobierno	7
2.6. Antiblanqueo de capitales	7
2.7. Controles comerciales	7
2.8. Propiedad intelectual	8
2.9. Trabajar con proveedores	8
3. Eludir los conflictos de intereses	9
3.1. Competir con VOSS	9
3.2. Trabajo complementario	9
3.3. Intereses en terceras empresas	9
4. Gestión de la propiedad de la empresa	10
5. Gestión de la información	11
5.1. Registros e integridad financiera	11
5.2. Confidencialidad	11
5.3. Protección y seguridad de los datos	12
6. Ofrecer condiciones de trabajo justas	12
7. Medio ambiente, seguridad y salud, bienestar animal	13
7.1. Medio ambiente y seguridad técnica	13
7.2. Seguridad laboral	13
7.3. Bienestar animal	13
8. Implantación y monitorización de la conformidad	14

1. Requisitos básicos de comportamiento

1.1. Comportamiento en conformidad con la ley

Respetar la ley y el sistema legal en todos los países en los que hacemos negocios es un principio fundamental para VOSS¹. Todos los empleados deben obedecer las leyes y regulaciones de los sistemas legales en los que operan. Deben evitarse las infracciones de la ley bajo cualquier circunstancia.

Independientemente de las sanciones que puedan imponerse por ley, todos los empleados que cometan una infracción estarán sujetos a las consecuencias disciplinarias debidas a la infracción de sus obligaciones laborales.

1.2. Respeto mutuo, honestidad e integridad

Respetamos la dignidad, la intimidad y los derechos individuales de las personas. Trabajamos con personas de orígenes étnicos, culturas, religiones, convicciones políticas, edades, discapacidades, razas, identidades sexuales, visiones del mundo y géneros diversos.

En coherencia con nuestros principios corporativos y los estatutos del trabajador de los numerosos estados en los que trabajamos, no toleramos ningún tipo de discriminación contra nadie por ninguno de estos motivos, ni ningún tipo de acoso o comportamiento ofensivo, ya sea de carácter sexual o simplemente personal. Además, nadie podrá ser empleado contra su voluntad u obligado a trabajar, como por ejemplo, trabajo forzoso, esclavitud moderna o medidas equivalentes de privación de libertad.

La mano de obra se deberá tratar siempre adecuadamente. En este sentido, quedan prohibidos tanto la dureza física, el acoso sexual y personal o la discriminación como conductas (incluidos gestos, comunicación verbal y contactos físicos) que sean coercitivos, amenazantes, abusivos o explotadores desde un punto de vista sexual.

Estos principios son válidos tanto en nuestro ámbito interno de cooperación como en nuestra conducta hacia nuestros colaboradores externos. Tomamos decisiones sobre con quién trabajamos —y ello incluye personal, proveedores, clientes y colaboradores— solo sobre la base de consideraciones apropiadas, no sobre la base de consideraciones no apropiadas como son las medidas discriminatorias o coercitivas.

Somos abiertos, honestos y afrontamos nuestras responsabilidades. Somos un colaborador de confianza y no hacemos promesas que no podemos cumplir. Y esperamos una actuación íntegra por parte de nuestros empleados.

1.3. Responsabilidad por la reputación de VOSS

En un cierto grado, la reputación de VOSS está determinada por nuestras acciones y por el modo como todos y cada uno de nosotros se presenta y se comporta. Un comportamiento ilícito o inapropiado, aunque sea por parte de uno solo de nuestros empleados, puede ocasionar un perjuicio considerable a la Empresa.

Esperamos de todos nuestros empleados que mantengan y promuevan la buena reputación de VOSS en los estados respectivos.

¹ Las referencias a la "Empresa" o a "VOSS" se refieren al Grupo VOSS

1.4. Dirección, responsabilidad y supervisión

Es la responsabilidad de todos los directores observar que no se produce ninguna infracción de las leyes que rigen en su ámbito de responsabilidad que hubieran podido evitarse con una supervisión más adecuada. Sigue siendo su responsabilidad incluso cuando delegan tareas concretas.

En particular, son responsabilidad de los directores los deberes siguientes:

- a. El director es responsable de la selección adecuada de los empleados sobre la base de sus cualificaciones profesionales y personales y su adecuación al puesto. La responsabilidad de debida cautela en relación con la tarea que el empleado va a llevar a cabo (responsabilidad de selección).
- b. El director ha de proporcionar a los empleados instrucciones precisas, completas y vinculantes, en especial con respecto a la conformidad con las leyes (responsabilidad de dar instrucciones)
- c. El director ha de garantizar la conformidad con la ley en todo momento (responsabilidad de supervisión).
- d. El director tiene la obligación de transmitir con claridad a los empleados la importancia de la integridad y la conformidad con la ley en la cotidianeidad laboral. Además, tiene la obligación de comunicar que las infracciones de la ley son inaceptables y que tendrán consecuencias en el ámbito laboral (responsabilidad de comunicación).

2. Tratamiento de los colaboradores de negocio y las terceras partes

2.1. Competencia justa y leyes de libre competencia

La competencia justa permite el desarrollo libre de los mercados y los beneficios sociales concomitantes de ella. En este sentido, el principio de equidad también rige para la competencia por la cuota de mercado.

Todos los empleados están obligados a atenerse a las normas de competencia justa. Esto incluye, en especial, no acordar precios, volúmenes de producción, capacidades, divisiones territoriales, etc. con la competencia. Quedan prohibidas incluso las conversaciones informales. Debe evitarse incluso la apariencia de un acontecimiento conspirativo. Asimismo, la información confidencial – en especial, los datos empresariales no publicados– no se debe intercambiar con la competencia.

La evaluación de la libre competencia puede ser difícil, en particular porque las normas pueden diferir de un estado a otro y según cada caso.

El comportamiento de los empleados puede llevar a una infracción de las leyes de la libre competencia. Por ejemplo, los empleados podrían no entrar en un acuerdo de no competición con un competidor, restringir tratos con proveedores, ofrecer ofertas de licitación fraudulentas o repartirse los clientes, las regiones de mercado o los programas de producción.

Además, los empleados no pueden obtener inteligencia competitiva mediante el uso de espionaje industrial, soborno, robo o escuchas electrónicas, o comunicar a sabiendas información falsa sobre un competidor o sus productos o servicios.

2.2. Anticorrupción: Ofrecer y otorgar ventajas

Competimos de manera justa para ofrecer pedidos con la calidad y el precio de nuestros productos y servicios innovadores, no para ofrecer beneficios indebidos a otros. En consecuencia, ningún empleado puede ofrecer, prometer, otorgar o autorizar, directa o indirectamente, la entrega de dinero o cualquier otra cosa de valor a un funcionario del gobierno para influir en acciones oficiales u obtener una ventaja indebida. Lo mismo es aplicable a una contraparte comercial privada en una transacción comercial a cambio de una ventaja indebida. No se puede realizar ninguna oferta, promesa, subvención u obsequio si pudiera entenderse razonablemente como un intento de influir indebidamente en un funcionario del gobierno o como un soborno a una contraparte comercial para otorgar a VOSS una ventaja comercial.

El término *funcionario del gobierno* se define en un sentido amplio para incluir funcionarios o empleados de cualquier gobierno u otro organismo público, agencia o entidad legal, en cualquier nivel, incluidos funcionarios o empleados de empresas estatales y organizaciones públicas internacionales. También incluye candidatos a cargos políticos, funcionarios y empleados de partidos políticos, así como partidos políticos.

Además, los empleados tampoco pueden dar dinero ni nada de valor de forma indirecta (por ejemplo, a un consultor, agente intermediario, socio comercial u otro tercero) si las circunstancias indican que todo o parte de ello posiblemente pueda transmitirse directa o indirectamente a un funcionario del gobierno para influir en una actuación oficial u obtener una ventaja indebida o a una contraparte comercial privada en contraprestación por una ventaja injusta en una transacción comercial.

Por esa razón, los empleados responsables de contratar consultores, agentes, socios en empresas conjuntas o entidades comparables deben tomar las medidas apropiadas para:

- garantizar que esos terceros comprendan y cumplan las políticas anticorrupción de VOSS o equivalentes comparables,
- evaluar las calificaciones y la reputación de dichos terceros, e
- incluir disposiciones apropiadas en acuerdos y contratos diseñados para proteger a VOSS.

Esto se aplica en particular, aunque no únicamente, si tienen contacto con funcionarios del gobierno en nombre de VOSS.

2.3. Anticorrupción: Pedir y aceptar ventajas

No se permite que los empleados utilicen sus trabajos para solicitar, exigir, aceptar, obtener o que se les prometan ventajas. Esto no incluye la aceptación de obsequios ocasionales de valor puramente simbólico o comidas o entretenimiento de valor razonable que vayan de acuerdo con las costumbres y prácticas locales. Cualquier otro obsequio, comida o entretenimiento debe ser rechazado.

2.4. Contribuciones políticas, donaciones caritativas y patrocinio

VOSS no realiza contribuciones políticas (donaciones a políticos, partidos políticos u organizaciones políticas).

VOSS realiza donaciones monetarias o de productos para educación y ciencia, arte y cultura, y proyectos sociales y humanitarios.

Los patrocinios para los cuales VOSS recibe publicidad no se consideran donaciones, ni contribuciones a asociaciones de la industria ni cuotas para membresías en organizaciones que sirven a intereses comerciales.

Algunas donaciones siempre están prohibidas, incluidas las donaciones

1. a individuos y organizaciones con fines de lucro,
2. pagadas a cuentas privadas,
3. a organizaciones cuyos objetivos son incompatibles con los principios corporativos de VOSS, o
4. que dañarían la reputación de VOSS.

Todas las donaciones deben ser transparentes. Esto significa, entre otras cosas, que la identidad del destinatario y el uso previsto de la donación deben ser claros y el motivo y el propósito de la donación deben estar justificados y documentados. Se prohíben las cuasidonaciones, es decir,

las donaciones que parecen ser una compensación por un servicio pero que son sustancialmente mayores que el valor del servicio.

Patrocinio significa cualquier contribución en dinero o en especie de VOSS para un evento organizado por un tercero a cambio de la oportunidad de publicitar las marcas de VOSS, por ejemplo, mediante entradas para el evento.

Todas las contribuciones de patrocinio deben ser transparentes, de conformidad con un acuerdo escrito, para fines comerciales legítimos y acordes con la consideración ofrecida por el anfitrión del evento.

No se pueden prometer, ofrecer o hacer contribuciones para asegurar ventajas competitivas injustificadas para VOSS o para otros fines indebidos.

2.5. Contrataciones del gobierno

VOSS compite por contratos con entidades gubernamentales y empresas estatales de todo el mundo. En todos los tratos e interacciones de VOSS con los gobiernos, actuamos de manera transparente, honesta y precisa.

Cumplimos con todas las leyes y regulaciones aplicables relacionadas con las adquisiciones gubernamentales, incluidas las leyes que prohíben los intentos de influir indebidamente en el gobierno.

2.6. Ant blanqueo de capitales

El blanqueo de capitales es el proceso de disfrazar la naturaleza y el origen del dinero relacionado con la actividad delictiva, como el terrorismo, el tráfico de drogas o el soborno, mediante la integración del dinero negro en la corriente del comercio para que parezca legítimo o que su origen verdadero o propietario no puedan ser identificados.

El objetivo de VOSS es hacer negocios con clientes, consultores y socios comerciales de renombre que estén involucrados en actividades comerciales legales y cuyos fondos provengan de fuentes legítimas. No facilitamos el blanqueo de capitales. Todos los empleados deben cumplir con las leyes aplicables contra el lavado de dinero y los procedimientos de VOSS, diseñados para detectar y disuadir formas de pago sospechosas o clientes u otras transacciones que podrían involucrar un blanqueo de capitales. Para evitar problemas en este ámbito, los empleados deben estar atentos e informar de comportamientos sospechosos por parte de clientes, consultores y socios comerciales. Los empleados también deben seguir todos los requisitos de contabilidad, mantenimiento de registros e informes financieros aplicables al efectivo y los pagos en relación con otras transacciones y contratos.

2.7. Controles comerciales

VOSS cumple con los controles de exportación y las leyes y reglamentaciones aduaneras aplicables en los países en los que opera. Los controles de exportación generalmente se aplican a la transferencia de bienes, servicios, hardware, software o tecnología a través de ciertas fronteras nacionales, incluso por correo electrónico.

Las leyes de control de las exportaciones pueden iniciarse en relación con exportaciones o importaciones directas o indirectas hacia países o partes sancionados, quienes, por ejemplo, pueden ser designados por motivos de seguridad nacional o por participar en actividades delictivas. La violación de estas leyes y regulaciones puede dar lugar a sanciones graves, incluidas multas y el retiro gubernamental de los procedimientos simplificados de importación y exportación (interrupción de la cadena de suministro sin interrupciones).

Los empleados involucrados en la importación y exportación de bienes, servicios, hardware, software de tecnología como se describe anteriormente deben seguir las sanciones económicas aplicables, el control de exportación y las leyes y regulaciones de importación y cualquier política y procedimiento relacionado establecido por la empresa en la que trabajan.

2.8. Propiedad intelectual

Las leyes para la protección de la propiedad intelectual protegen los activos de VOSS. Esto incluye patentes, marcas, datos de registro, derechos de autor, secretos comerciales, nombres de dominio, así como otros derechos vinculados. La violación de la propiedad intelectual ocasiona regularmente elevados daños patrimoniales. Por este motivo, dentro de su área de influencia, VOSS adoptará todas las medidas necesarias para combatir la violación de la propiedad intelectual. VOSS se compromete a respetar los derechos de propiedad intelectual de terceros y espera de todos sus colaboradores que tengan en cuenta los derechos de propiedad intelectual de terceros.

2.9. Trabajar con proveedores

VOSS, como empresa, espera que sus proveedores compartan los valores de VOSS y cumplan con todas las leyes vigentes. Además, VOSS espera que sus proveedores adopten principios similares a los siguientes, adoptados por VOSS, y actúen de acuerdo con los mismos, con respecto a las responsabilidades frente a las partes interesadas y el medio ambiente:

- Cumplir con toda la legislación vigente,
- prohibir la corrupción,
- respetar los derechos humanos básicos de los empleados,
- cumplir con las leyes que prohíben el trabajo infantil y la esclavitud moderna,
- asumir la responsabilidad de la salud y seguridad de los empleados,
- actuar de acuerdo con las normas legales e internacionales vigentes en materia de protección medioambiental, y
- promover entre sus proveedores el cumplimiento de la *Guía de cumplimiento* de VOSS.

3. Eludir los conflictos de intereses

VOSS respeta el derecho de los empleados a participar en actividades extraprofesionales que sean de naturaleza privada y no entren en ningún tipo de conflicto con VOSS o su negocio.

Los empleados de VOSS deben tomar decisiones comerciales en el mejor interés de VOSS y no sobre la base de un interés personal.

Se prohíbe cualquier actividad o situación que pueda causar un conflicto entre los intereses personales de los empleados de VOSS y los intereses comerciales de VOSS. Esto incluye, en particular, intereses o relaciones comerciales o financieras internas o externas, directas o indirectas, que entren en conflicto con los intereses de VOSS o que puedan interferir en la capacidad de los empleados para cumplir con sus obligaciones laborales en el mejor interés de VOSS (por ejemplo, préstamos relación / contrato de préstamo entre empleados que supere una mera cortesía y/o supere los 500 euros). Además, ningún empleado de VOSS podrá tener encargos privados realizados por empresas con las que tenga tratos comerciales en el curso de su trabajo para VOSS si esto pudiera resultar en ventajas para él/ella. Esto es aplicable particularmente si el empleado tiene o puede tener una influencia directa o indirecta en la puesta en servicio de la empresa para VOSS.

Los conflictos que surjan debido a relaciones personales próximas entre superiores y empleados, así como entre los mismos empleados, deben evitarse por principios.

En caso de cualquier ambigüedad, el empleado debe informar a su superior de cualquier conflicto de intereses que pueda existir en relación con su trabajo para VOSS y acordar el curso de acción adicional.

3.1. Competir con VOSS

Un empleado no puede operar o ayudar a una empresa que compite con VOSS o participar en actividades competitivas.

3.2. Trabajo complementario

Los empleados no pueden participar en trabajos secundarios que compitan con VOSS. Antes de que los empleados puedan participar en otro trabajo secundario a cambio de una remuneración, deben notificarlo a VOSS y solicitar un permiso por escrito. Las actividades ocasionales de escritura, conferencias u otras comparables no se consideran trabajo secundario. No se otorgará permiso si es perjudicial para los intereses de VOSS. El permiso puede ser denegado si los empleados han estado negociando en el curso de sus funciones oficiales de VOSS con la empresa en cuestión. El permiso otorgado previamente también puede ser revocado por estos motivos.

3.3. Intereses en terceras empresas

Los empleados que, directa o indirectamente, posean o adquieran una participación en una empresa competidora, deben comunicar este hecho a su departamento personal si esta participación les brinda la oportunidad de influir en la gestión de la empresa. Se puede suponer, como regla general, que existe la posibilidad de influir en la gestión cuando una participación supera el 5 % del capital total de una empresa competidora.

Los empleados que, directa o indirectamente, posean o adquieran una participación en un socio comercial de VOSS o en una empresa de la que VOSS tenga acciones de propiedad también deben informar este hecho al departamento de personal responsable, si tienen tratos con el socio comercial o la empresa en el curso de sus funciones oficiales o si ocuparán un puesto en esa empresa. Para las acciones de sociedades cotizadas, esto es aplicable solo si el interés supera el 5 % del capital social total.

Una vez que se ha revelado un interés en una tercera empresa, la Empresa puede tomar las medidas adecuadas para eliminar cualquier conflicto de intereses.

4. Gestión de la propiedad de la empresa

En las oficinas y talleres de VOSS hay muchos dispositivos y equipos, como teléfonos, fotocopiadoras, computadoras, software, Internet/Intranet, máquinas y otras herramientas, incluidos los sistemas de correo electrónico y contestadores automáticos. Estos solo deben usarse para los negocios de la Empresa y no para beneficio personal. Se pueden acordar excepciones a nivel local, siempre que el uso de las propiedades VOSS no:

- se relacione con cualquier actividad ilegal
- cause un conflicto de intereses real o percibido, o
- conduzca a costes adicionales significativos, la interrupción del negocio de VOSS u otros efectos adversos para la Empresa, o incluso a interferir en las tareas asignadas de un empleado o las tareas asignadas de otros empleados.

En ningún caso se podrá recibir o enviar información que fomente o incite el odio racial, la exaltación de la violencia u otros actos delictivos, o que contenga material sexualmente ofensivo dentro de la cultura respectiva.

No se permite a los empleados, sin el consentimiento de su supervisor, hacer registros, archivos, grabaciones de video o audio, o reproducciones utilizando equipos o instalaciones de VOSS si la actividad no está directamente relacionada con los negocios de la Empresa.

5. Gestión de la información

5.1. Registros e integridad financiera

Las comunicaciones abiertas y efectivas requieren informes precisos y veraces. Esto es aplicable igualmente a la relación con inversores, empleados, clientes y socios comerciales, así como con el público y todas las oficinas gubernamentales.

También se requiere que VOSS mantenga procesos y controles sólidos para que las transacciones se ejecuten de acuerdo con la autorización de la administración. VOSS también debe prevenir y detectar el uso no autorizado de los activos de VOSS. Todos los empleados de VOSS deben asegurarse de que los libros y registros de VOSS que crean o de los que son responsables:

- son completos,
- son precisos,
- reflejan honestamente cada transacción o gasto, y
- son apropiados y conformes con las reglas y normas contables aplicables

si la información se incluirá o no en una presentación pública o se proporcionará a una agencia gubernamental. Dichos libros y registros incluyen todos los datos, certificaciones y otros materiales escritos proporcionados para fines de divulgación e informes financieros, así como los materiales recopilados para otros fines. Estos también incluyen registros de gastos internos (como informes de cuentas de gastos).

5.2. Confidencialidad

Se debe mantener la confidencialidad con respecto a la información confidencial o patentada interna de VOSS que no se ha dado a conocer al público. La información no pública de, o relativa a, proveedores, clientes, empleados, agentes, consultores y terceros también debe protegerse de acuerdo con los requisitos legales y contractuales.

La información confidencial o de propiedad puede incluir, en particular:

- detalles relacionados con la organización y el equipo, los precios, las ventas, las ganancias, los mercados, los clientes y otros asuntos comerciales de una empresa,
- información sobre fabricación o investigación y desarrollo, y
- cifras de informes internos.

La obligación de mantener la confidencialidad alcanza más allá de la finalización de la relación relevante, ya que la divulgación de información confidencial podría causar perjuicios a los negocios o clientes de VOSS, sin importar cuándo se divulgue.

5.3. Protección y seguridad de los datos

El acceso a la Intranet y a Internet, el intercambio de información electrónica y el diálogo en todo el mundo o la completación de las transacciones comerciales electrónicas son cruciales para la eficacia de todos y cada uno de nosotros y para el éxito del negocio en su conjunto. Sin embargo, las ventajas de la comunicación electrónica están ligadas a los riesgos en términos de protección de la privacidad personal y la seguridad de los datos. La previsión eficaz con respecto a estos riesgos es un componente importante de la gestión de la tecnología de la información y la función de liderazgo, y también lo son los comportamientos individuales.

Los datos personales solo se pueden recopilar, procesar o usar en la medida en que sea necesario para fines predeterminados, claros y legítimos. Además, los datos personales deben mantenerse de manera segura y deben tomarse las precauciones adecuadas al transmitirlos. Se deben garantizar estándares elevados con respecto a la calidad de los datos y la protección técnica contra el acceso no autorizado. El uso de los datos debe ser transparente para los interesados y los derechos de los interesados deben salvaguardarse en lo que respecta al uso y corrección de la información y, en su caso, a las objeciones relativas al bloqueo y la eliminación de la información.

En algunas jurisdicciones (como la Unión Europea) existen leyes y reglamentos estrictos relacionados con la recopilación y el uso de los datos personales, incluidos los datos de terceros, como los clientes o los socios comerciales. Todos los empleados deben cumplir con dichas leyes, en la medida en que sean aplicables, para proteger la privacidad de terceros.

6. Ofrecer condiciones de trabajo justas

Respetamos el derecho de libre asociación y negociación colectiva de los trabajadores. Los trabajadores son libres de formar o convertirse en miembros de un organismo de representación de trabajadores. Ningún trabajador sufrirá ningún perjuicio como resultado de ser miembro de un sindicato. Asimismo, los trabajadores o sus respectivas organizaciones podrán negociar y celebrar convenios de empresa o convenios colectivos al nivel que corresponda. Nuestros proveedores también deben respetar el derecho de libre asociación y negociación colectiva de los trabajadores. También esperamos que nuestros proveedores ofrezcan a sus empleados unas condiciones de trabajo justas y los compensen adecuadamente.

Además, las condiciones laborales justas de VOSS incluyen el cumplimiento de las respectivas normas nacionales con respecto a la jornada laboral y el derecho a una remuneración adecuada, basada como mínimo en los respectivos salarios mínimos legales o convenios colectivos aplicables. Asimismo, se pagan o deducen todos los salarios, prestaciones y beneficios sociales prescritos a nivel nacional pactados en el contrato de trabajo. También apoyamos que nuestros trabajadores tengan cualificaciones adicionales".

7. Medio ambiente, seguridad y salud, bienestar animal

7.1. Medio ambiente y seguridad técnica

La protección del medio ambiente y la conservación de los recursos naturales son de alta prioridad para nuestra Empresa. A través del liderazgo de la gerencia y el compromiso de los empleados, VOSS se esfuerza por realizar sus operaciones de manera segura para el medio ambiente y mejora continuamente su sostenibilidad ambiental. VOSS ha implantado un sistema de gestión ambiental mundial para garantizar el cumplimiento de la ley y establece estándares elevados para este propósito. A partir de la etapa de desarrollo del producto, se fijan como objetivos el diseño compatible con el medio ambiente, la seguridad técnica y la protección de la salud. Esto incluye, entre otros, no dañar ni explotar excesivamente la naturaleza local y la biodiversidad en el emplazamiento de los centros de producción y de los campos y/o de la zona de recolección debido a los efectos negativos derivados de los cambios de uso de la tierra, como deforestación, desecación de humedales, introducción de especies invasoras o la introducción de productos agroquímicos u otras sustancias en el medio ambiente. Asimismo, VOSS será responsable de que el ruido ocasionado no sobrepase lo establecido en las disposiciones legales.

En el marco del desarrollo de productos y procesos, en el proceso de fabricación, así como en la utilización y posterior explotación, VOSS tendrá en cuenta la prevención de residuos, un reciclaje lo más amplio posible y –si esto último no fuera posible– una eliminación respetuosa con el medio ambiente.

Todos los empleados deben contribuir a estos objetivos mediante su propio comportamiento.

7.2. Seguridad laboral

La protección de la salud y la seguridad de los empleados en el lugar de trabajo es una prioridad principal para VOSS. Es responsabilidad de todos fomentar los esfuerzos de VOSS para llevar a cabo sus operaciones de manera segura. La responsabilidad frente a los empleados requiere las mejores medidas posibles de prevención de accidentes y es aplicable a:

- la planificación técnica de lugares de trabajo, equipos y procesos,
- la gestión de la seguridad, y
- el comportamiento personal en el lugar de trabajo diario.

El entorno de trabajo debe ajustarse a los requisitos del diseño orientado a la salud.

Todos los empleados deben estar constantemente atentos a la seguridad laboral.

7.3. Bienestar animal

La gestión responsable de los seres vivos forma parte del sistema de valores de VOSS. Se presupone el cumplimiento de todas las normas jurídicas nacionales e internacionales en materia de bienestar animal por parte de todas las personas que integran la empresa.

8. Implantación y monitorización de la conformidad

La administración de VOSS en todo el mundo fomentará activamente la distribución generalizada de la *Guía de cumplimiento* y se asegurará de que se implante.

El cumplimiento de la ley y la observancia de esta *Guía de cumplimiento* se supervisará de forma periódica en todo el mundo en todas las empresas de VOSS. Esto se hará de acuerdo con los procedimientos estatales aplicables y las disposiciones legales.