

Wytyczne VOSS dotyczące zgodności - Kodeks etyki -

Słowo wstępne

Niniejsze Wytyczne VOSS dotyczące zgodności zapewniają ramy etyczne i prawne, w których pragniemy prowadzić z sukcesem naszą działalność. Zawierają one podstawowe zasady i reguły naszego postępowania w naszym Przedsiębiorstwie oraz w stosunku do naszych zewnętrznych partnerów i ogółu społeczeństwa.

Określają one w jaki sposób wypełniamy naszą etyczną i prawną odpowiedzialność jako przedsiębiorstwo oraz przedstawiają nasze wartości korporacyjne.

Niniejsze Wytyczne dotyczące zgodności zostały dostosowane zgodnie z nowymi wymogami prawnymi i są oparte na międzynarodowych traktatach dotyczących praw człowieka, przeciwdziałania korupcji i zrównoważonego rozwoju. Mają one na celu zwiększenie świadomości na temat prawa i standardów moralnych w naszych działaniach przedsiębiorczych.

Apelujemy do wszystkich pracowników, aby traktowali priorytetowo niniejsze Wytyczne dotyczące zgodności.

Dr Thomas Rothig
CEO

Dominik Hastenrath
Chief Compliance Officer

Spis treści

Słowo wstępne	1
1. Podstawowe wymogi dotyczące zachowania	3
1.1. Zachowanie zgodne z prawem	3
1.2. Wzajemny szacunek, szczerłość i uczciwość	3
1.3. Odpowiedzialność za reputację VOSS	3
1.4. Zarządzanie, odpowiedzialność i nadzór	4
2. Traktowanie partnerów biznesowych i osób trzecich	5
2.1. Uczciwa konkurencja i przepisy antymonopolowe	5
2.2. Przeciwdziałanie korupcji: Oferowanie i przyznawanie korzyści	5
2.3. Przeciwdziałanie korupcji: Żądanie i przyjmowanie korzyści	6
2.4. Dotacje na cele polityczne, datki charytatywne i sponsoring	6
2.5. Zamówienia publiczne	7
2.6. Przeciwdziałanie praniu pieniędzy	7
2.7. Kontrole handlowe	7
2.8. Własność intelektualna	8
2.9. Praca z dostawcami	8
3. Unikanie konfliktów interesów	9
3.1. Konkurowanie VOSS	9
3.2. Praca dodatkowa	9
3.3. Udziały w przedsiębiorstwach trzecich	9
4. Zarządzanie własnością Przedsiębiorstwa	10
5. Zarządzanie informacjami	11
5.1. Dokumentacja i uczciwość finansowa	11
5.2. Poufność	11
5.3. Ochrona danych i bezpieczeństwo danych	12
6. Utrzymywanie sprawiedliwych warunków pracy	13
7. Środowisko, bezpieczeństwo i zdrowie	13
7.1. Środowisko i bezpieczeństwo techniczne	13
7.2. Bezpieczeństwo pracy	13
7.3. Ochrona zwierząt	14
8. Wdrażanie i monitorowanie zgodności	14

1. Podstawowe wymogi dotyczące zachowania

1.1. Zachowanie zgodne z prawem

Przestrzeganie prawa i systemu prawnego w każdym kraju, w którym prowadzimy działalność, jest podstawową zasadą VOSS¹. Wszyscy pracownicy muszą przestrzegać praw i przepisów systemów prawnych, w ramach których działają. W każdych okolicznościach należy unikać łamania prawa.

Niezależnie od sankcji, które mogą zostać nałożone przez prawo, wszyscy pracownicy winni naruszenia będą podlegać konsekwencjom dyscyplinarnym z powodu naruszenia ich obowiązków pracowniczych.

1.2. Wzajemny szacunek, szczerłość i uczciwość

Szanujemy godność osobistą, prywatność i osobiste prawa każdej osoby. Współpracujemy z osobami o różnym pochodzeniu etnicznym, z różnych kultur, religii, o różnych poglądach politycznych, w różnym wieku, z różnymi niepełnosprawnościami, różnych ras, o różnej tożsamości seksualnej, światopoglądzie i płci.

Zgodnie z naszymi zasadami korporacyjnymi i przepisami prawa pracy wielu krajów, w których pracujemy, nie tolerujemy dyskryminacji wobec nikogo ze względu na którąkolwiek ze wspomnianych cech, napastowania ani obraźliwego zachowania o charakterze seksualnym lub w inny sposób personalnym. Ponadto nikt nie może być wbrew swojej woli zatrudniany lub zmuszany do pracy, na przykład poprzez pracę przymusową, współczesne niewolnictwo lub porównywalne środki skutkujące pozbawieniem wolności.

Pracownicy muszą być zawsze odpowiednio traktowani. W tym zakresie zabrania się psychicznego znęcania się, molestowania seksualnego i osobistego lub dyskryminacji, jak również zachowań (w tym gestów, języka i kontaktu fizycznego), które są przymusem, groźbą, nadużyciem lub wykorzystaniem seksualnym.

Zasady te dotyczą zarówno współpracy wewnętrznej jak i postępowania wobec partnerów zewnętrznych. Podejmujemy decyzje dotyczące osób, z którymi pracujemy – w tym pracowników, dostawców, klientów i partnerów biznesowych – opierające się wyłącznie na stosownych założeniach, a nie na podstawie niewłaściwych przesłanek takich jak dyskryminacja lub przymus.

Jesteśmy otwarci, szczerzy i dotrzymujemy naszych zobowiązań. Jesteśmy wiarygodnymi partnerami i nie składamy żadnych obietnic, których nie możemy dotrzymać. Oczekujemy od naszych pracowników, aby postępowali uczciwie.

1.3. Odpowiedzialność za reputację VOSS

W znacznym stopniu o reputacji VOSS decydują nasze działania oraz sposób w jaki każdy z nas się prezentuje i postępuje. Nielegalne lub nieodpowiednie zachowanie nawet pojedynczego pracownika może wyrządzić Przedsiębiorstwu znaczącą szkodę. Każdy pracownik powinien dbać o utrzymanie i promowanie dobrej reputacji VOSS w danym kraju.

¹ Odniesienia do „Przedsiębiorstwa” „VOSS” są odniesieniami do Grupy VOSS

1.4. Zarządzanie, odpowiedzialność i nadzór

Obowiązkiem wszystkich kierowników jest dopilnowanie, aby nie dochodziło do żadnych naruszeń przepisów w obszarze ich odpowiedzialności, którym można było zapobiec dzięki właściwemu nadzorowi. Kierownicy pozostają odpowiedzialni, nawet jeśli przekazują określone zadania innym osobom.

W szczególności poniższe obowiązki dotyczą kierowników:

- a. Kierownik musi starannie dobierać odpowiednich pracowników bazując na ich osobistych i zawodowych kwalifikacjach oraz użyteczności. Obowiązek należytej staranności wzrasta wraz ze znaczeniem zadania, które dany pracownik musi wykonać (obowiązek selekcji).
- b. Kierownik musi udzielać pracownikom dokładnych, kompletnych i wiążących instrukcji, zwłaszcza w odniesieniu do zgodności z prawem (obowiązek udzielania instrukcji).
- c. Kierownik musi zapewnić, aby nieustannie przypomniano o przestrzeganiu prawa (obowiązek monitorowania).
- d. Kierownik musi jasno informować pracowników o znaczeniu uczciwości i zgodności w codziennej działalności biznesowej. Musi on/ona również informować, że naruszenia prawa są niedopuszczalne i będą miały konsekwencje dla zatrudnienia (obowiązek komunikacji).

2. Traktowanie partnerów biznesowych i osób trzecich

2.1. Uczciwa konkurencja i przepisy antymonopolowe

Uczciwa konkurencja pozwala rynkom na swobodny rozwój – z towarzyszącymi im korzyściami społecznymi. Odpowiednio, zasada uczciwości ma również zastosowanie do konkurencji o udział w rynku.

Każdy pracownik jest zobowiązany do przestrzegania zasad uczciwej konkurencji. Dotyczy to w szczególności nieinformowania konkurentów o cenach, wielkości produkcji, zdolnościach produkcyjnych, podziale terytoriów rynkowych itp. Zabronione są nawet nieformalne rozmowy. Należy unikać nawet pozorów działań konspiracyjnych. Ponadto nie wolno wymieniać z konkurentami informacji poufnych - zwłaszcza niepublikowanych danych dotyczących przedsiębiorstwa.

Ocena antymonopolowa może być trudna, szczególnie dlatego, że zasady mogą się różnić w zależności od kraju i od przypadku.

Zachowanie pracowników może prowadzić do naruszenia przepisów antymonopolowych. Pracownicy mogą, przykładowo, nie zawrzeć umowy z konkurentem o niekonkurowaniu, ograniczać kontakty z dostawcami, składać fikcyjne oferty przetargowe lub dokonywać podziału klientów, terytoriów rynkowych lub programów produkcyjnych.

Ponadto pracownicy nie mogą uzyskiwać informacji wywiadowczych dotyczących konkurencji korzystając ze szpiegostwa przemysłowego, przekupstwa, kradzieży lub podsłuchu elektronicznego, ani świadomie przekazywać fałszywych informacji na temat konkurenta lub jego produktów lub usług.

2.2. Przeciwdziałanie korupcji: Oferowanie i przyznawanie korzyści

Uczciwie konkurujemy o zamówienia oferując jakość i cenę naszych innowacyjnych produktów i usług, a nie przez oferowanie niewłaściwych korzyści innym. Zatem żaden pracownik nie może bezpośrednio ani pośrednio oferować, obiecywać, przyznawać ani zezwalać na wręczanie urzędnikowi państwowemu środków pieniężnych ani niczego innego co przedstawia jakąkolwiek wartość w celu wpłynięcia na oficjalne czynności lub uzyskania niewłaściwej korzyści. To samo dotyczy prywatnego kontrahenta handlowego w transakcji biznesowej w zamian za niewłaściwą korzyść. Żadna oferta, obietnica, dotacja lub prezent nie może być złożona ani wręczona/y jeśli może być rozsądnie zrozumiana/y jako próba niewłaściwego wpłynięcia na urzędnika państwowego lub jako łapówka dla kontrahenta handlowego w celu przyznania VOSS korzyści biznesowych.

Określenie „urzędnik państwowy” jest szeroko zdefiniowany i obejmuje urzędników lub pracowników dowolnego rządu lub innego organu publicznego, agencji lub podmiotu prawnego, na dowolnym szczeblu, w tym urzędników lub pracowników przedsiębiorstw państwowych i publicznych organizacji międzynarodowych. Określenie to obejmuje także kandydatów na stanowiska polityczne, członków i pracowników partii politycznych, a także partie polityczne.

Ponadto pracownicy nie mogą przekazywać środków pieniężnych ani żadnych wartościowych przedmiotów pośrednio (na przykład konsultantowi, pośredniczącemu agentowi, partnerowi biznesowemu lub innej osobie trzeciej) jeśli okoliczności wskazują, że całość lub część może być

bezpośrednio lub pośrednio przekazana urzędnikowi państwowemu w celu wpłynięcia na oficjalne działanie lub uzyskania niewłaściwej korzyści, lub prywatnemu kontrahentowi handlowemu w zamian za nieuczciwą korzyść w transakcji biznesowej.

Z tego powodu pracownicy odpowiedzialni za zatrudnianie konsultantów, agentów, partnerów w spółkach typu joint-venture lub porównywalnych podmiotach muszą podjąć odpowiednie działania w celu:

- zapewnienia, że takie strony trzecie rozumieją i będą przestrzegać polityk antykorupcyjnych VOSS lub porównywalnych odpowiedników,
- oceny kwalifikacji i reputacji takich stron trzecich, oraz
- zawarcia odpowiednich postanowień w umowach i kontraktach mających na celu ochronę VOSS.

Powyższe dotyczy w szczególności, ale nie tylko, jeśli takie osoby/podmioty kontaktują się z urzędnikami państwowymi w imieniu VOSS.

2.3. Przeciwdziałanie korupcji: Żądanie i przyjmowanie korzyści

Pracownikom nie wolno wykorzystywać swoich stanowisk do zabiegania o, żądania, przyjmowania, uzyskiwania lub obiecywania korzyści. Nie dotyczy to przyjmowania okazjonalnych prezentów o wartości wyłącznie symbolicznej bądź posiłków lub form rozrywki o rozsądnej wartości zgodnych z lokalnymi zwyczajami i praktykami. Należy odmawiać przyjmowania wszelkich innych prezentów, posiłków lub form rozrywki.

2.4. Dotacje na cele polityczne, datki charytatywne i sponsoring

VOSS nie przekazuje dotacji na cele polityczne (darowizn na rzecz polityków, partii politycznych lub organizacji politycznych).

VOSS przekazuje darowizny pieniężne lub produktowe na edukację i naukę, sztukę i kulturę oraz projekty społeczne i humanitarne.

Sponsoring, za który VOSS otrzymuje reklamę, nie jest uważany za darowizny, nie stanowi wkładu do stowarzyszeń branżowych ani opłat za członkostwo w organizacjach, które służą interesom biznesowym.

Niektóre darowizny są zawsze zabronione, w tym darowizny

1. na rzecz osób indywidualnych i organizacji komercyjnych,
2. wpłacane na rachunki prywatne,
3. na rzecz organizacji, których cele są niezgodne z zasadami korporacyjnymi VOSS, lub
4. które zaszkodziłyby reputacji VOSS.

Wszystkie darowizny muszą być transparentne. Oznacza to między innymi, że tożsamość odbiorcy i planowane wykorzystanie darowizny muszą być jasno sprecyzowane, a przyczyna i cel darowizny muszą mieć uzasadnienie i być udokumentowane. Pseudo-darowizny, czyli darowizny, które wydają się być wynagrodzeniem za usługę, ale są znacznie większe niż wartość usługi, są zabronione.

Sponsoring oznacza dowolny wkład VOSS, pieniężny lub rzeczowy, na wydarzenie organizowane przez stronę trzecią w zamian za możliwość reklamowania marek VOSS poprzez, przykładowo, bilety na dane wydarzenie.

Wszystkie wkłady sponsorskie muszą być transparentne, zgodne z pisemną umową, w uzasadnionych celach biznesowych i współmierne do wynagrodzenia oferowanego przez organizatora imprezy.

Wkłady nie mogą być obiecywane, oferowane ani przekazywane w celu zapewnienia nieuzasadnionych korzyści konkurencyjnych dla VOSS lub w innych niewłaściwych celach.

2.5. Zamówienia publiczne

VOSS konkuruje o zlecenia od podmiotów rządowych i przedsiębiorstw państwowych na całym świecie. We wszystkich kontaktach i interakcjach VOSS z rządami postępujemy w sposób przejrzysty, uczciwy i dokładny.

Przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów ustawowych i wykonawczych dotyczących zamówień rządowych, w tym przepisów zabraniających prób wywierania niewłaściwego wpływu na rząd.

2.6. Przeciwdziałanie praniu pieniędzy

Pranie pieniędzy to proces ukrywania charakteru i źródła pieniędzy związanych z działalnością przestępczą – taką jak terroryzm, handel narkotykami lub przekupstwo – poprzez włączanie brudnych pieniędzy do obrotu handlowego tak, aby wyglądały one na legalne bądź aby ich prawdziwe źródło lub właściciel nie mógł zostać zidentyfikowany.

Celem VOSS jest prowadzenie interesów z renomowanymi klientami, konsultantami i partnerami biznesowymi, którzy są zaangażowani w legalną działalność gospodarczą i których fundusze pochodzą z legalnych źródeł. Nie ułatwiamy prania pieniędzy. Wszyscy pracownicy muszą przestrzegać obowiązujących przepisów dotyczących przeciwdziałania praniu pieniędzy i procedur VOSS, zaprojektowanych w celu wykrywania i powstrzymywania podejrzanych form płatności lub klientów lub innych transakcji, które mogą być związane z praniem pieniędzy. W celu uniknięcia problemów w tym obszarze, pracownicy muszą być wyczuleni i zgłaszać podejrzane zachowania klientów, konsultantów i partnerów biznesowych. Pracownicy muszą również przestrzegać wszystkich wymogów z zakresu księgowości, rachunkowości i sprawozdawczości finansowej mających zastosowanie do środków pieniężnych i płatności w związku z innymi transakcjami i umowami.

2.7. Kontrole handlowe

VOSS przestrzega obowiązujących przepisów dotyczących kontroli eksportowych oraz przepisów i regulacji celnych w krajach, w których prowadzi działalność. Kontrole eksportowe mają zasadniczo zastosowanie do transferu towarów, usług, sprzętu, oprogramowania lub technologii przez niektóre granice państwowe, w tym za pośrednictwem poczty elektronicznej. Przepisy dotyczące kontroli eksportowych mogą zostać uruchomione w związku z bezpośrednim lub pośrednim eksportem lub importem z objętych sankcjami krajów lub stron, które, przykładowo, mogą zostać wyznaczone na podstawie względów bezpieczeństwa narodowego lub z powodu udziału w działalności przestępczej. Naruszenie tych przepisów może prowadzić do poważnych sankcji, w tym grzywien i wycofania przez rząd uproszczonych procedur importowych i eksportowych (przerwanie płynnego łańcucha dostaw).

Pracownicy zaangażowani w import i eksport towarów, usług, sprzętu, oprogramowania technologicznego, jak opisano powyżej, muszą przestrzegać obowiązujących sankcji

gospodarczych, kontroli eksportowych i przepisów importowych oraz wszelkich powiązanych polityk i procedur ustanowionych przez przedsiębiorstwo, w którym pracują.

2.8. Własność intelektualna

Prawa własności intelektualnej chronią aktywa VOSS. Obejmują one patenty, znaki towarowe, dane rejestracyjne, prawa autorskie, tajemnice handlowe, nazwy domen i inne prawa pokrewne. Naruszenie własności intelektualnej regularnie prowadzi do wysokich strat finansowych. Dlatego też VOSS w ramach swojej sfery wpływów podejmie wszelkie niezbędne środki przeciwdziałające naruszeniu własności intelektualnej. VOSS zobowiązuje się do poszanowania praw własności intelektualnej stron trzecich i oczekuje tego samego od wszystkich pracowników.

2.9. Praca z dostawcami

VOSS jako przedsiębiorstwo oczekuje od swoich dostawców wyznawania wartości VOSS i przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów. Ponadto VOSS oczekuje od swoich dostawców działania zgodnie z poniższymi regułami, również przyjętymi przez VOSS, dotyczącymi obowiązków wobec interesariuszy i środowiska:

- Przestrzegaj wszystkich obowiązujących przepisów,
- zakazuj korupcji,
- szanuj podstawowe prawa człowieka przysługujące pracownikom,
- przestrzegaj przepisów zakazujących pracy dzieci i przepisów dotyczących zatrudniania nieletnich oraz przepisów zakazujących współczesnego niewolnictwa,
- bierz odpowiedzialność za zdrowie i bezpieczeństwo swoich pracowników,
- działaj zgodnie z obowiązującymi ustawowymi i międzynarodowymi standardami dotyczącymi ochrony środowiska, oraz
- promuj wśród swoich dostawców przestrzeganie *Wytocznych VOSS dotyczących zgodności*.

3. Unikanie konfliktów interesów

VOSS szanuje prawo pracowników do angażowania się w działalność pozazawodową o charakterze prywatnym, która w żaden sposób nie koliduje z firmą VOSS ani jej działalnością.

Pracownicy VOSS są zobowiązani do podejmowania decyzji biznesowych w najlepszym interesie VOSS, a nie w interesie osobistym.

Wszelkie działania lub sytuacje, które mogą powodować konflikt między osobistymi interesami pracowników VOSS a interesami biznesowymi VOSS, są zabronione. Obejmuje to w szczególności wewnętrzne lub zewnętrzne interesy lub relacje biznesowe lub finansowe - bezpośrednio lub pośrednio - które stoją w konflikcie z interesami VOSS lub mogą kolidować z możliwością wypełniania przez pracowników ich obowiązków pracowniczych w najlepszym interesie VOSS (np. relację pożyczki / pożyczkę między pracownikami, która przekracza zwykłą grzeczność i / lub przekracza 500 euro). Ponadto żaden pracownik VOSS nie może realizować prywatnych zleceń w firmach, z którymi prowadzi transakcje handlowe w ramach swojej pracy dla VOSS, jeżeli mogłoby to przynieść mu korzyści. Dotyczy to w szczególności sytuacji, gdy pracownik ma lub może mieć bezpośredni lub pośredni wpływ na to, czy dane przedsiębiorstwo otrzyma zamówienie od VOSS.

Z zasady należy unikać konfliktów wynikających z bliskich relacji osobistych między przełożonymi a pracownikami, a także między samymi pracownikami.

W przypadku jakichkolwiek niejasności pracownik musi poinformować swojego przełożonego o wszelkich konfliktach interesów, które mogą zaistnieć w związku z jego pracą dla VOSS i uzgodnić dalsze działania.

3.1. Konkurowanie z VOSS

Pracownik nie może prowadzić działalności ani wspierać przedsiębiorstwa konkurującego z VOSS ani też angażować się w działania konkurencyjne.

3.2. Praca dodatkowa

Pracownicy nie mogą podejmować pracy dodatkowej o charakterze konkurencyjnym w stosunku do działalności VOSS. Zanim pracownicy będą mogli podjąć pracę dodatkową za wynagrodzeniem, muszą powiadomić o tym fakcie VOSS i uzyskać pisemną zgodę. Okazjonalna działalność pisarska, wykłady i porównywalne okazjonalne działania nie są uważane za pracę dodatkową. Pozwolenie nie zostanie udzielone jeśli jest to szkodliwe dla interesów VOSS. Pozwolenia można odmówić jeśli pracownicy mają kontakt z danym przedsiębiorstwem w toku wykonywania swoich oficjalnych obowiązków na rzecz VOSS. Wcześniej udzielone pozwolenie może zostać również cofnięte na powyższych podstawach.

3.3. Udziały w przedsiębiorstwach trzecich

Pracownicy, którzy bezpośrednio lub pośrednio posiadają lub nabywają udziały w przedsiębiorstwie konkurencyjnym, muszą ujawnić ten fakt swojemu działowi personalnemu jeśli udział ten daje im możliwość wywierania wpływu na zarządzanie danym przedsiębiorstwem. Zasadniczo można założyć, że możliwość wywierania wpływu na zarządzanie istnieje, gdy udział przekracza 5% całkowitego kapitału przedsiębiorstwa konkurencyjnego.

Pracownicy, którzy bezpośrednio lub pośrednio posiadają lub nabywają udziały w przedsiębiorstwie będącym partnerem biznesowym VOSS lub w spółce, w której VOSS ma udziały własnościowe, muszą również ujawnić ten fakt właściwemu działowi personalnemu jeśli mają kontakt z danym partnerem biznesowym lub spółką w toku wykonywania swoich oficjalnych obowiązków lub jeśli będą zajmować stanowisko w takiej spółce. W przypadku akcji spółek giełdowych, powyższe ma zastosowanie tylko wtedy, gdy udział przekracza 5% całkowitego kapitału własnego.

Po ujawnieniu udziału w przedsiębiorstwie trzecim, Przedsiębiorstwo może podjąć odpowiednie środki w celu wyeliminowania konfliktu interesów.

4. Zarządzanie własnością Przedsiębiorstwa

W biurach i warsztatach VOSS znajduje się wiele urządzeń i elementów wyposażenia takich jak telefony, urządzenia kopiujące, komputery, oprogramowanie, Internet/Intranet, maszyny i inne narzędzia, w tym systemy poczty elektronicznej i automatycznej sekretarki. Mogą być one wykorzystywane wyłącznie do celów działalności Przedsiębiorstwa, a nie do osobistych korzyści. Wyjątki mogą zostać uzgodnione lokalnie, pod warunkiem, że korzystanie z własności VOSS nie:

- odnosi się do żadnej działalności nielegalnej
- powoduje rzeczywistego lub domniemanego konfliktu interesów, ani
- nie prowadzi do znacznych kosztów dodatkowych, zakłócenia działalności VOSS lub innych negatywnych skutków dla Przedsiębiorstwa, w tym przez zakłócanie przydzielonych obowiązków danego pracownika lub przydzielonych obowiązków innych pracowników.

W żadnym przypadku nie mogą być pozyskiwane ani przekazywane informacje, które promują lub podlegają nienawiści rasową, gloryfikację przemocy lub innych czynów przestępczych bądź zawierają treści obraźliwe seksualnie w danej kulturze.

Pracownikom nie wolno bez zgody ich przełożonego tworzyć zapisów, plików, nagrań wideo lub audio, lub reprodukcji przy użyciu sprzętu lub urządzeń VOSS, jeśli czynność taka nie jest bezpośrednio związana z działalnością Przedsiębiorstwa.

5. Zarządzanie informacjami

5.1. Dokumentacja i uczciwość finansowa

Otwarta i skuteczna komunikacja wymaga dokładnego i zgodnego z prawdą raportowania. Dotyczy to w równym stopniu relacji z inwestorami, pracownikami, klientami i partnerami biznesowymi, a także z urzędami publicznymi i wszystkimi urzędami państwowymi.

Obowiązkiem VOSS jest również utrzymywanie solidnych procesów i kontroli tak, aby transakcje były wykonywane zgodnie z autoryzacją kadry kierowniczej. VOSS musi również zapobiegać i wykrywać nieautoryzowane wykorzystywanie zasobów VOSS. Wszyscy pracownicy VOSS są zobowiązani do upewnienia się, że księgi rachunkowe i dokumentacja VOSS, które tworzą lub za które są w inny sposób odpowiedzialni, są:

- kompletne,
- dokładne,
- uczciwie odzwierciedlają każdą transakcję lub wydatek, oraz
- są terminowe i zgodne z obowiązującymi zasadami i standardami rachunkowości

niezależnie od tego, czy informacje zostaną zawarte w publicznie składanych dokumentach czy przekazane agencji rządowej. Takie księgi rachunkowe i dokumentacja obejmują wszystkie dane, certyfikaty i inne materiały pisemne dostarczone do celów sprawozdawczości finansowej i ujawniania, a także materiały zebrane do innych celów. Obejmują one również wewnętrzną dokumentację wydatków (takie jak sprawozdania dotyczące wydatków).

5.2. Poufność

Należy zachować poufność w odniesieniu do wewnętrznych poufnych lub zastrzeżonych informacji VOSS, które nie zostały podane do wiadomości publicznej. Informacje niepubliczne od lub dotyczące dostawców, klientów, pracowników, agentów, konsultantów i innych stron trzecich muszą być również chronione zgodnie z wymogami prawnymi i umownymi.

Informacje poufne lub zastrzeżone mogą obejmować w szczególności:

- szczegóły dotyczące organizacji i wyposażenia przedsiębiorstwa, cen, sprzedaży, zysków, rynków, klientów i innych kwestii biznesowych,
- informacje na temat produkcji lub badań i rozwoju, oraz
- wewnętrzne dane sprawozdawcze.

Obowiązek zachowania poufności wykracza poza zakończenie odnośnego stosunku lub relacji, ponieważ ujawnienie informacji poufnych może zaszkodzić działalności VOSS, odbiorcom lub klientom bez względu na to, kiedy informacje takie zostają ujawnione.

5.3. Ochrona danych i bezpieczeństwo danych

Dostęp do Intranetu i Internetu, ogólnościowa elektroniczna wymiana informacji i dialog, końcowe elektroniczne transakcje biznesowe – wszystkie te elementy są kluczowe dla skuteczności każdego z nas oraz dla sukcesu przedsiębiorstwa jako całości. Zalety komunikacji elektronicznej wiążą się jednak z ryzykiem w zakresie ochrony prywatności i bezpieczeństwa danych. Skuteczna zapobiegliwość w odniesieniu do tych zagrożeń jest ważnym elementem zarządzania technologiami IT, funkcji przywódczej, a także zachowania każdej osoby.

Dane osobowe mogą być gromadzone, przetwarzane lub wykorzystywane jedynie w takim zakresie, w jakim jest to konieczne do określonych, jasnych i zgodnych z prawem celów. Dodatkowo dane osobowe muszą być przechowywane w bezpieczny sposób i należy podjąć odpowiednie środki ostrożności podczas ich przesyłania. Należy zapewnić wysokie standardy w zakresie jakości danych i ochrony technicznej przed nieuprawnionym dostępem. Wykorzystywanie danych musi być przejrzyste dla zainteresowanych stron, a ich prawa muszą być zabezpieczone w odniesieniu do wykorzystywania i poprawiania informacji oraz, w stosownych przypadkach, sprzeciwów dotyczących blokowania i usuwania informacji.

W niektórych jurysdykcjach (takich jak Unia Europejska) obowiązują surowe przepisy ustawowe i wykonawcze dotyczące gromadzenia i wykorzystywania danych osobowych, w tym danych dotyczących innych osób, takich jak klienci lub partnerzy biznesowi. Wszyscy pracownicy muszą przestrzegać takich przepisów w zakresie, w jakim mają one zastosowanie, w celu ochrony prywatności innych osób.

6. Utrzymywanie sprawiedliwych warunków pracy

Szanujemy prawo pracowników do wolności zrzeszania się i układów zbiorowych. Pracownicy mogą tworzyć lub stać się członkami organu przedstawicielskiego pracowników. Pracownik nie może ponieść żadnej szkody z tytułu przynależności do związku zawodowego. Podobnie pracownicy lub ich odpowiednie organizacje mogą negocjować i zawierać umowy zakładowe lub układy zbiorowe pracy na odpowiednim szczeblu. Nasi dostawcy muszą również szanować prawo swoich pracowników do wolności zrzeszania się i układów zbiorowych. Oczekujemy również, że nasi dostawcy będą oferować swoim pracownikom uczciwe warunki pracy i odpowiednio ich wynagradzać.

Ponadto uczciwe warunki pracy w VOSS obejmują przestrzeganie odpowiednich krajowych przepisów dotyczących czasu pracy oraz prawo do odpowiedniego wynagrodzenia, które opiera się co najmniej na odpowiedniej ustawowej płacy minimalnej lub obowiązujących układach zbiorowych pracy. Podobnie wszystkie pensje, świadczenia i świadczenia socjalne przewidziane na poziomie krajowym, uzgodnione w umowie o pracę, są wypłacane lub potrącane. Wspieramy również podnoszenie kwalifikacji naszych pracowników.

7. Środowisko, bezpieczeństwo i zdrowie, ochrona zwierząt

7.1. Środowisko i bezpieczeństwo techniczne

Ochrona środowiska i zasobów naturalnych mają dla naszego Przedsiębiorstwa wysoki priorytet. Poprzez przywództwo w zarządzaniu i zaangażowanie pracowników, VOSS dąży do prowadzenia swoich operacji w sposób bezpieczny dla środowiska i nieustannie poprawia efektywność w zakresie jego ochrony. Ogólnoświatowy system zarządzania ochroną środowiska został wdrożony przez VOSS w celu zapewnienia przestrzegania prawa i w tym celu ustanawia wysokie standardy. Rozpoczynając od etapu opracowywania produktu, projekty przyjazne dla środowiska, bezpieczeństwo techniczne i ochrona zdrowia są naszymi określonymi celami. Obejmuje to m.in. nieszkodzenie lub nieeksploatowanie w nadmierny sposób lokalnej przyrody i różnorodności biologicznej w rejonie zakładów produkcyjnych i pól i/lub obszaru zbiorów poprzez negatywny wpływ zmian w użytkowaniu gruntów, takich jak wylesianie, osuszanie terenów podmokłych, wprowadzanie gatunków inwazyjnych lub obcych czy wprowadzanie do środowiska agrochemikaliów lub innych substancji. Ponadto VOSS zapewnia, że natężenie powodowanego hałasu nie będzie przekraczać wartości określonych przepisami prawa.

Wreszcie, w ramach rozwoju produktów i procesów, w procesie produkcji, a także w trakcie użytkowania i późniejszej utylizacji VOSS uwzględni unikanie odpadów, możliwie całościowy recykling oraz - jeśli nie jest on możliwy - przyjazne dla środowiska usuwanie odpadów.

Wszyscy pracownicy muszą przyczyniać się do realizacji tych celów poprzez własne zachowanie.

7.2. Bezpieczeństwo pracy

Ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w miejscu pracy ma dla VOSS wysoki priorytet. Wszyscy są odpowiedzialni za wspieranie wysiłków VOSS w zakresie prowadzenia działalności w bezpieczny sposób. Odpowiedzialność wobec pracowników wymaga możliwie najlepszych środków zapobiegania wypadkom i ma zastosowanie do:

- planowania technicznego stanowisk pracy, urządzeń i procesów,

- zarządzania bezpieczeństwem, oraz
- osobistego zachowania w codziennym miejscu pracy.

Środowisko pracy musi być zgodne z wymogami projektowania prozdrowotnego.

Wszyscy pracownicy muszą stale zwracać uwagę na bezpieczeństwo pracy.

7.3 Ochrona zwierząt

Odpowiedzialne traktowanie istot żywych jest integralną częścią rozumienia wartości przez VOSS. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania wszystkich krajowych i międzynarodowych norm prawnych dotyczących dobrostanu i ochrony zwierząt.

8. Wdrażanie i monitorowanie zgodności

Kadra zarządzająca VOSS na całym świecie powinna aktywnie wspierać szerokie rozpowszechnianie Wytycznych dotyczących zgodności i dopilnować, aby zostały one wdrożone.

Zgodność z prawem i przestrzeganie niniejszych Wytycznych dotyczących zgodności będą regularnie monitorowane na całym świecie we wszystkich przedsiębiorstwach VOSS. Powyższe będzie dokonywane zgodnie z obowiązującymi procedurami krajowymi i przepisami prawa.