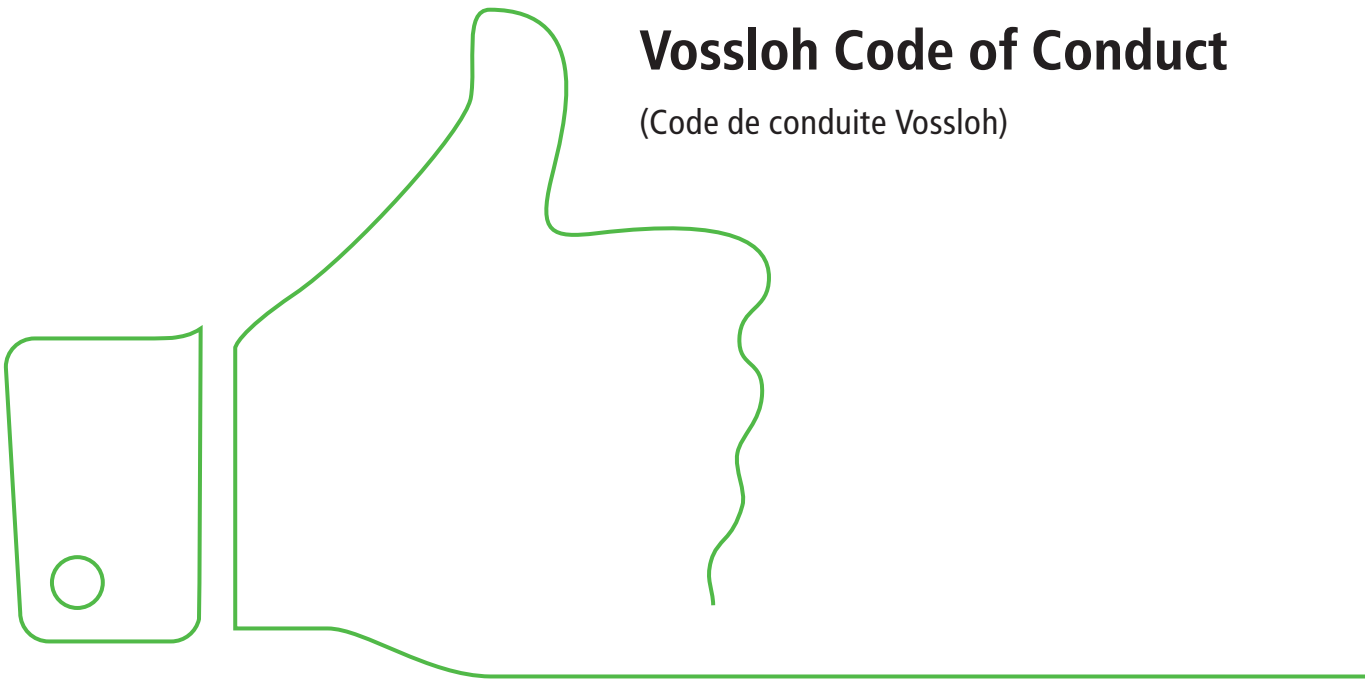




Vossloh Code of Conduct

(Code de conduite Vossloh)



Chers Employés,

En tant qu'acteur mondial avec plus de 130 ans de tradition dans les affaires, Vossloh a une responsabilité sociale vis-à-vis de ses clients, de ses partenaires, de ses salariés, de ses investisseurs et du public. Nous agissons, toujours et partout, en conformité avec les lois applicables, nous respectons les principes éthiques, et nous servons de modèle lorsque nous agissons au nom et pour le compte de la société, et cela fait partie de cette responsabilité sociale. Chacun d'entre nous, aussi bien les dirigeants que les membres du conseil d'administration et les membres du personnel, a cette responsabilité lorsqu'il agit au nom et pour le compte de sa société¹.

Le présent Code de Conduite sert de ligne directrice pour nous aider à assumer cette responsabilité. Il couvre des dispositions juridiques importantes, des aspects essentiels des politiques et lignes directrices internes de l'entreprise, ainsi que les principes de gouvernance d'entreprise responsable, qui s'appliquent à tous les employés dans leurs interactions entre eux ainsi que dans leurs relations avec les partenaires commerciaux, les actionnaires, les autorités ou le grand public. Il sert à nous aider à prendre des décisions légales et légitimes. Toutefois, le Code de Conduite ne peut pas décrire chaque situation que pourriez éventuellement rencontrer. Par conséquent, nous vous demandons personnellement et à tout moment de prendre la responsabilité de respecter la législation applicable, les normes internationales standard et les lignes directrices internes de l'entreprise.

Chaque employé est un ambassadeur de notre société. Le comportement et les actions de chaque employé sont perçus comme représentatifs de notre société. Nous contribuons tous à créer une image positive de Vossloh et, par là même, à la réussite économique de Vossloh, grâce à notre travail et notre comportement. Pour ce faire, les cadres sont des modèles pour les membres de leur équipe, en les soutenant dans toutes les questions réglementaires et juridiques relatives au respect du présent Code de Conduite, et en les aidant à agir avec intégrité à tout moment.

Nous vous prions de vous familiariser avec le contenu du présent Code de Conduite afin qu'ensemble, nous l'utilisions comme document de référence dans nos actions quotidiennes.

Werdohl, novembre 2020



Oliver Schuster



Dr. Thomas Triska



Jan Furnivall

Sommaire

I. À propos du présent Code de Conduite

II. Les principes qui guident notre action

Conduite dans un contexte professionnel

1. Respect des lois
2. Concurrence loyale et libre
3. Interdiction de la corruption
4. Prévention des conflits d'intérêts
5. Coopération avec les tiers
6. Commerce international et contrôle à l'exportation
7. Prévention du blanchiment d'argent

Interaction avec les collègues et les employés

8. Respect mutuel et Egalité des chances
9. Santé et sécurité sur le lieu de travail
10. Protection des Droits de l'homme et Droit du travail

Protection des actifs de l'entreprise

11. Utilisation des ressources de la société
12. Confidentialité et protection des droits de propriété intellectuelle

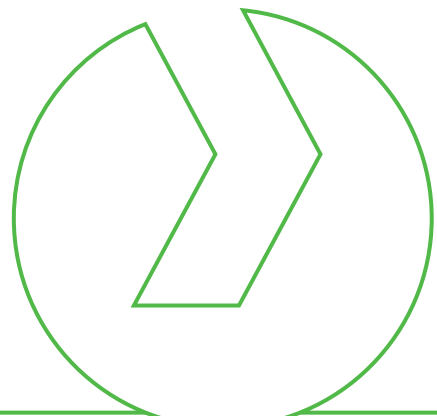
Traitement de l'information

13. Transparence des communications
14. Opérations d'initiés
15. Protection des données

Responsabilité sociale de la société

16. Sécurité et Qualité des produits
17. Responsabilité à l'égard de l'environnement
18. Engagement social

III. Mise en œuvre et respect



I. À propos du présent Code de Conduite

Le Code de Conduite Vossloh décrit les normes de comportement fondamentales, applicables partout dans le monde, qui constituent la base de nos décisions et nos actions. À cette fin, des règles juridiques importantes devant être respectées par toutes les entreprises multinationales et leurs employés y sont traduites de manière claire et aisément compréhensible, de même que nos propres valeurs et normes.

Les normes prévues par le Code de Conduite sont juridiquement contraignantes pour tous les membres du conseil d'administration, les dirigeants et les employés au niveau mondial (ci-après conjointement dénommés les «*Employés*») du Groupe Vossloh. Le Code de Conduite vise à aider nos Employés à comprendre et à appliquer nos principes. Il décrit les comportements attendus de nos Employés.

Tout Employé peut être confronté à des préoccupations éthiques ou juridiques dans son travail quotidien. Dans ce cas, les questions suivantes peuvent vous aider dans le processus de prise de décision:

- > *Ma décision est-elle en conformité avec les principes fondamentaux de l'entreprise ?*
- > *Suis-je convaincu que ma décision est légale et ne viole pas la législation applicable en la matière ?*
- > *Suis-je convaincu que ma décision est dans le meilleur intérêt de Vossloh ?*
- > *Ma décision résisterait-elle à un examen public? Quelle impression cela ferait-il à la une des journaux ?*

La faute individuelle d'un Employé peut porter gravement atteinte à la réputation de notre société et conduire à d'importants préjudices (financiers) pour Vossloh. Notre société ne tolère aucune violation de la loi et poursuivra de manière rigoureuse tout cas de non-conformité, notamment en cas de faute intentionnelle. Toute violation peut donner lieu à une action disciplinaire (y compris la résiliation d'un contrat de travail), ainsi qu'à l'ouverture de procédures civiles et/ou pénales.

Les fautes peuvent presque toujours être évitées si vous sollicitez un avis dès le départ. Si vous avez des doutes sur les exigences applicables ou si votre comportement est juridiquement et éthiquement critiquable, nous attendons de vous que vous en parliez à votre supérieur, au service responsable (par exemple, le Service Juridique ou des Ressources Humaines, ou le Service des Finances/Gestion) ou à l'Agent de Conformité («*Compliance Officer*»). Vous devez informer votre supérieur, ou l'Agent de Conformité compétent, de toute violation suspectée ou constatée de la loi ou du règlement de l'entreprise.

II. Les principes qui guident notre action

Conduite dans un contexte professionnel

1. Respect des lois

Le respect de l'ensemble du droit applicable est la priorité absolue pour Vossloh. Chaque Employé doit respecter toute disposition légale ou réglementaire ayant une incidence sur son activité. Cette condition s'applique à tout territoire sur lequel les Employés sont actifs.

Le présent Code de Conduite ne peut pas énumérer toutes les réglementations juridiques à travers le monde que les Employés de Vossloh sont tenus de respecter. Ce que ce Code fait est de fournir les principes fondamentaux d'un comportement responsable. Il en va de la responsabilité personnelle de chaque Employé de s'informer de la législation applicable à ses activités. Si le droit national est plus restrictif que les réglementations Vossloh applicables, il est évident que le droit national prévaut.

En cas de doute, chaque Employé doit demander l'avis des responsables suivant leurs fonctions au sein de l'organisation Vossloh. Vossloh prendra toutes les mesures nécessaires afin de soutenir ses Employés à agir en conformité avec le droit applicable et de façon éthique.

2. Concurrence loyale et libre

Vossloh approuve les règles de concurrence libre et loyale. Pour faire face à la concurrence, nous nous appuyons sur nos compétences, l'orientation client, la qualité de nos produits et services et notre capacité d'innovation. Tout type de comportement anticoncurrentiel est strictement interdit. Chaque Employé doit être pleinement conscient du fait que les violations du droit sur les ententes vont à l'encontre des intérêts de Vossloh en toutes circonstances et sont interdites sans exception.

Les violations matérielles du droit sur les ententes – comportement qui est strictement interdit – comprennent, sans s'y limiter :

- > *La coordination et les accords illicites avec des concurrents sur les prix, les conditions, la répartition des marchés, des clients ou des territoires, les capacités ou les restrictions à la production ;*
- > *Les échanges illégaux avec des concurrents d'informations sensibles, tels que les prix, les changements de prix, marges et remises ;*
- > *L'exploitation abusive d'une position dominante sur le marché.*



II. Les principes qui guident notre action

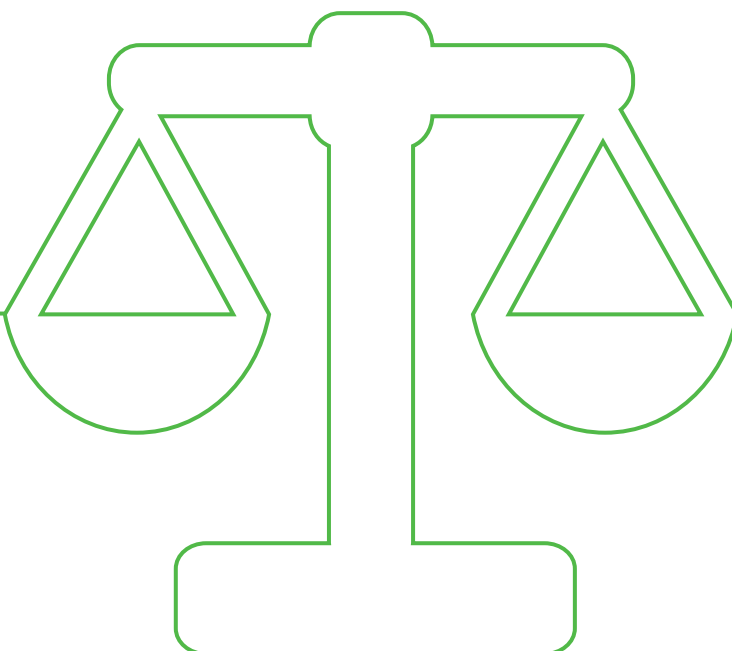
Toute infraction est soumise à de lourdes pénalités et amendes tant pour la société que pour l'individu agissant pour son compte. En outre, toute violation de la législation sur les ententes est susceptible de causer des préjudices graves et durables aux actifs et à la réputation de Vossloh, par exemple, par l'intermédiaire de demandes de dommages-intérêts de la part de clients, la nullité d'accords conclus avec des clients ou l'exclusion de futurs appels d'offres.

Par conséquent, lorsque qu'il y a quelque doute que ce soit concernant la législation sur les ententes, les Employés doivent en informer leur Service Juridique dès le départ. Vous trouverez de plus amples informations et des normes contraignantes de comportement dans les Lignes Directrices sur la Conformité avec le Droit sur les Ententes.

3. Interdiction de la corruption

Vossloh ne tolérera aucune forme de corruption. La fourniture aux tiers d'avantages indus est strictement interdite. Cette interdiction s'applique sans exception ni limitation, c'est-à-dire quelle que soit la personne qui fournit à quiconque un avantage indu, n'importe où dans le monde ou pour quelque motif que ce soit. Nous préférons manquer une opportunité commerciale et ne pas réaliser nos objectifs internes plutôt que de violer la loi.

Toute violation de la loi sur la lutte contre la corruption est un délit grave et peut causer un préjudice matériel considérable à la fois pour l'individu et pour la société. C'est la raison pour laquelle un Employé de Vossloh ne doit ni offrir, accorder, demander, ni accepter aucun avantage personnel que ce soit qui pourrait donner la moindre impression que cet avantage pourrait servir à avoir la moindre influence sur une activité ou une décision administrative. Il en va de même pour l'ensemble de nos agents et représentants (par exemple, les représentants commerciaux et les consultants).



L'expérience nous a montré que des questions se posent, notamment lorsqu'il s'agit de cadeaux et invitations, dans le cadre de la vie quotidienne de l'entreprise. En cas de doute, vous devez vous protéger contre la perpétration involontaire d'une infraction pénale en consultant d'abord votre supérieur ou l'Agent de Conformité.

Vossloh a publié une Ligne Directrice sur la Prévention de la Corruption, qui synthétise les normes contraignantes applicables au sein du Groupe Vossloh et fournit des informations supplémentaires.

4. Prévention des conflits d'intérêts

L'une des fonctions officielles de chaque Employé chez Vossloh est d'éviter tout conflit d'intérêts personnels avec les intérêts commerciaux de Vossloh. Les décisions prises au nom et pour le compte de Vossloh ne peuvent pas être influencées par des intérêts ou relations personnelles.

Des conflits peuvent apparaître si vous êtes un parent ou si vous avez des relations personnelles avec un partenaire commercial, une autorité ou l'un de leurs employés respectifs, ou si vous avez un intérêt financier personnel, par exemple si vous dirigez votre propre entreprise, ou détenez une participation dans une entreprise. Les relations de travail secondaires peuvent également créer une dépendance économique ou morale.

La complète divulgation d'éventuels conflits d'intérêts est le bon moyen de les traiter. Vous devez éviter la moindre ressemblance à un conflit d'intérêts, et devez informer votre supérieur de tout conflit d'intérêt potentiel ou existant.

S'il existe un conflit d'intérêts, vous devez toujours obtenir l'approbation écrite de l'Agent de Conformité de votre Business Unit (« Business Unit Compliance Officer ») avant de prendre toute décision commerciale. Un second emploi nécessite toujours l'accord préalable écrit du Service des Ressources Humaines.

5. Coopération avec les tiers

Vossloh se considère comme partenaire de ses sous-traitants, fournisseurs et prestataires de services, qui contribuent tous à notre succès en tant qu'entreprise. En conséquence, nous traitons nos partenaires commerciaux de manière équitable et sur un pied d'égalité. Toutefois, cela signifie également que nous attendons de nos partenaires qu'ils appliquent des normes similaires à celles que nous avons mises en place pour nous-mêmes.

Bien que nous ayons confiance en nos partenaires, nous continuons à vérifier au cas par cas si leurs activités pour Vossloh sont toujours pleinement conformes à la législation.

II. Les principes qui guident notre action

6. Commerce international et contrôle à l'exportation

Vossloh est convaincu que le libre-échange contribue à la création de richesses et à la prospérité dans le monde. Nous respectons l'ensemble des dispositions applicables à l'exportation et à l'importation imposées par le droit national ou international et toutes les exigences relatives aux autorisations correspondantes applicables à nos produits et services.

7. Prévention du blanchiment d'argent

Vossloh ne participe à aucun type de blanchiment d'argent et remplit ses obligations en ce qui concerne la prévention du blanchiment de capitaux. En cas de doute, chaque Employé devrait notifier le Service Finance, ou le Service Juridique responsable, de toute opération financière inhabituelle susceptible de donner lieu à une suspicion de blanchiment de capitaux, en particulier les opérations faisant intervenir des espèces.

Interaction avec les collègues et les employés

8. Respect mutuel et Egalité des chances

Nos Employés sont la base du succès de Vossloh. Pour que chaque Employé puisse apporter ses connaissances et ses atouts, Vossloh repose sur un environnement de travail basé sur le respect et la confiance mutuels. En tant que société internationale, nous défendons la diversité, la tolérance et l'égalité des chances. La diversité est un atout précieux pour nous, car les différents horizons de nos employés encouragent la créativité et nous aident à mieux comprendre nos clients dans le monde entier.

Par conséquent, les décisions commerciales prises dans tous domaines de la société, ne sauraient en aucun cas être influencées, directement ou indirectement, par quelque forme de discrimination que ce soit, qu'elle soit basée sur le sexe d'une personne, son âge, sa race, sa couleur, sa religion ou ses croyances, son handicap ou son orientation sexuelle. De même, l'ethnie d'une personne, sa culture ou son origine nationale, ses opinions politiques ou philosophiques ne sauraient influencer une décision commerciale. Les décisions relatives au personnel seront prises uniquement sur la base de critères objectifs, tels que les qualifications, les compétences, les performances et l'expérience.

Seront considérées comme acquises les interactions objectives, équitables, et respectueuses, ainsi que la coopération constructive et de confiance. Tous les Employés sont tenus de respecter la dignité, la vie privée et les droits individuels de chaque personne. La discrimination, le harcèlement ou les comportements offensants ne sont pas tolérés et donneront lieu à des poursuites en vertu du droit du travail.

9. Santé et sécurité sur le lieu de travail

Des conditions de travail sécurisées et saines sont le principe de base de toutes les activités commerciales chez Vossloh. Notre responsabilité à l'encontre de nos Employés et de nos collègues nous oblige à nous efforcer autant que possible de prévenir les accidents et les dangers. Le Comité pour la Sécurité au Travail (« Work Safety Committee ») est un organe permanent qui traite de la sécurité sur le lieu de travail à travers toute l'entreprise. Vossloh a émis une politique de sécurité commune qui est contraignante pour l'ensemble de nos sociétés dans le monde entier. Celle-ci identifie une stratégie zéro-accident comme objectif principal.

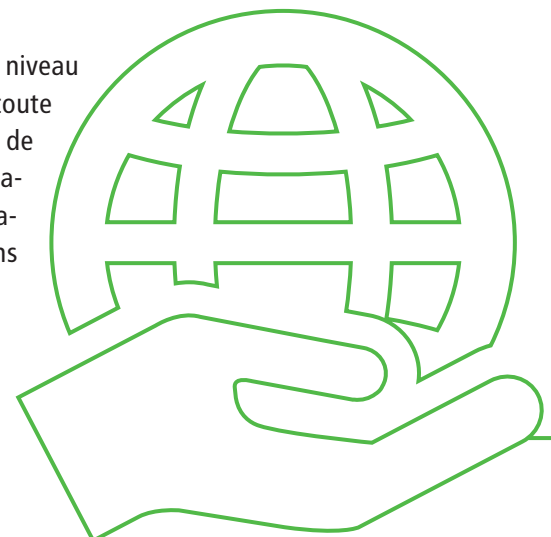
Chacun de nos Employés encouragera la protection de la santé et de la sécurité sur son lieu de travail et se conformera aux règles applicables en matière de santé et de sécurité au travail. Les règles suivantes doivent toujours être respectées:

- > *Respectez toujours toutes les réglementations en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail.*
- > *Agissez toujours avec le plus grand soin de manière à ne mettre personne en danger.*
- > *Agissez toujours soigneusement et prudemment afin d'empêcher toutes situations potentiellement dangereuses. Cherchez à résoudre le problème immédiatement et prévenez vos collègues.*
- > *Prévenez votre supérieur et le responsable Sécurité de toutes les situations qui comportent un risque pour la sécurité.*

10. Protection des Droits de l'Homme et Droit du travail

Tous les Employés doivent respecter les Droits de l'Homme reconnus au niveau international et soutenir leur mise en œuvre. Nous rejetons strictement toute forme de travail forcé ou de travail des enfants. Nous respectons les droits de nos Employés, sur tous nos sites, à établir des syndicats ou des organisations de représentation des travailleurs, fondés sur des principes démocratiques et s'inscrivant dans le cadre de la loi applicable. Nous soutenons également l'affirmation de ces droits avec nos partenaires commerciaux.

Une collaboration étroite et de confiance avec les représentants du personnel est un élément important de la gouvernance d'entreprise et constitue une pratique bien établie chez Vossloh. Un dialogue ouvert et constructif qui s'appuie sur le respect de l'autre est à la base de notre confiance mutuelle et de notre coopération loyale.



II. Les principes qui guident notre action

Protection des actifs de l'entreprise

11. Utilisation des ressources de la société

La société Vossloh fournit des ressources d'entreprise afin d'atteindre des objectifs communs. Seule l'utilisation efficace de ces ressources à tous les niveaux peut garantir le succès à long terme de l'entreprise.

Le gaspillage ou l'utilisation abusive des ressources de l'entreprise – y compris les heures de travail – impacte les performances opérationnelles et financières de Vossloh, ce qui a des conséquences sur chacun d'entre nous. Chaque Employé peut contribuer à la bonne utilisation des ressources de l'entreprise:

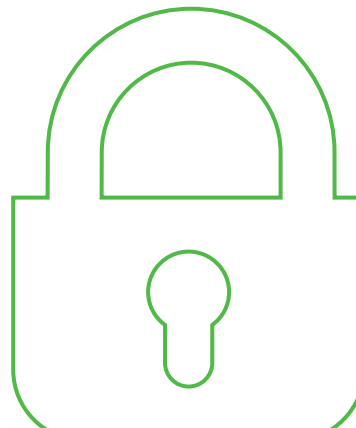
- > *Toujours réfléchir aux coûts et examiner attentivement la question de savoir si une dépense est nécessaire et appropriée.*
- > *Traiter avec soin les biens de l'entreprise. Les protéger des dommages pouvant survenir, destruction et vol.*

12. Confidentialité et protection des droits de propriété intellectuelle

Nos secrets industriels et commerciaux, y compris, par exemple, les inventions ou le savoir-faire, sont des biens précieux et forment la base de la réussite de notre entreprise. Vossloh investit des ressources humaines et financières importantes dans le développement de produits et de services innovants. C'est la raison pour laquelle cette information mérite une protection particulière.

Chaque Employé est tenu de contribuer à la protection de ces informations. Les informations confidentielles de la société doivent être tenues secrètes en toutes circonstances et ne peuvent être utilisées qu'à des fins professionnelles. En particulier, les informations confidentielles ne doivent pas être divulguées à des personnes non autorisées - y compris à des membres de la famille ou des amis.

Les secrets industriels et commerciaux de nos partenaires commerciaux doivent également être protégés de toute divulgation non autorisée.



Traitement de l'information

13. Transparence de l'information

L'information et la communication ouverte et honnête avec nos actionnaires, partenaires commerciaux et Employés, concernant les activités de la société, sont de la plus haute importance pour Vossloh. Chaque Employé doit veiller à ce que les rapports internes et externes, comptes rendus, et autres documents soient toujours préparés de manière complète, correcte, en temps utile et dans le respect du droit applicable.

14. Opérations d'initiés

En tant que société cotée, Vossloh est subordonnée à la stricte réglementation des lois du marché des capitaux qui interdisent, entre autres, les opérations d'initiés par les Employés de Vossloh. Si vous avez accès à des informations confidentielles qui, si elles étaient divulguées au public, pourraient avoir un effet sur les prix du marché des valeurs mobilières, en particulier concernant les actions de Vossloh AG (connues sous le nom d'« informations privilégiées»), il est illégal et passible de poursuites judiciaires de les utiliser à des fins personnelles et/ou de les divulguer de manière illicite à des tiers.

Il est également interdit de faire des recommandations à des tiers sur l'achat ou la vente de titres, sur base des informations privilégiées. Par exemple, des informations financières non publiées ou des informations relatives à l'acquisition ou à la cession de participations significatives sont des informations privilégiées. Les Lignes Directrices de Vossloh sur les Opérations d'Initiés (« Vossloh Insider Guidelines ») contiennent des informations plus détaillées sur ces questions.

15. Protection des données

Vossloh respecte les intérêts de chacun en matière de protection des données et garantit l'utilisation appropriée des technologies modernes d'information et de communication. Nous appliquons le niveau le plus élevé possible de protection d'informations à caractère personnel des salariés et partenaires commerciaux et ne collectons, ne traitons et n'utilisons ces informations qu'en conformité avec la législation applicable et uniquement dans la mesure où cela est nécessaire à nos activités quotidiennes.



II. Les principes qui guident notre action

Responsabilité sociale de la société

16. Sécurité et Qualité des produits

Nos produits et services sont connus depuis plus de 130 ans pour leur qualité supérieure, leur fabrication soignée et leur grande fiabilité. La préservation de la qualité, de la sécurité, et de la fiabilité de nos produits est essentielle à notre succès. En particulier dans les technologies ferroviaires, les produits doivent respecter les plus hautes normes de qualité et de sécurité. Nous travaillons en permanence afin d'améliorer nos produits et nos processus et nous assurer qu'ils répondent aux normes de qualité les plus élevées.

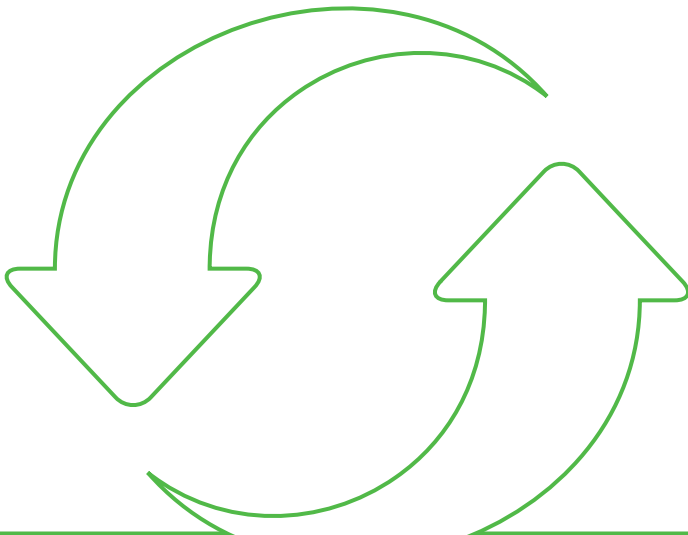
17. Responsabilité à l'égard de l'environnement

Un environnement durable, la lutte contre le changement climatique et l'utilisation efficace des ressources sont des questions importantes pour l'entreprise Vossloh. Lorsque nous développons de nouveaux produits, fournissons des services, ou exploitons des sites de production, nous nous efforçons de garder notre impact sur l'environnement et le climat au niveau le plus bas possible et de veiller à ce que nos produits contribuent de façon positive à la protection de l'environnement et du climat. Chaque Employé est responsable de l'utilisation prudente des ressources naturelles et doit contribuer, à travers son comportement, à la protection de l'environnement et du climat.

18. Engagement social

En tant que société cotée, Vossloh porte une responsabilité sociale. En conséquence, nous soutenons les organisations sociales, culturelles et sportives sur nos sites à travers le monde, contribuant à une amélioration de la qualité de vie, de la prospérité et de la durabilité. Les dons ou le parrainage doivent toujours être faits au bénéfice du grand public. La Ligne Directrice sur la Prévention de la Corruption de Vossloh contient de plus amples informations sur les règles de donations et parrainages.

Nous accueillons positivement l'engagement social et encourageons tous nos Employés à participer à des activités qui favorisent le bien-être de la population.



III. Mise en œuvre et respect

Le Code de Conduite, partie intégrante du Système de Gestion de Conformité Vossloh (« Vossloh Compliance Management System »)

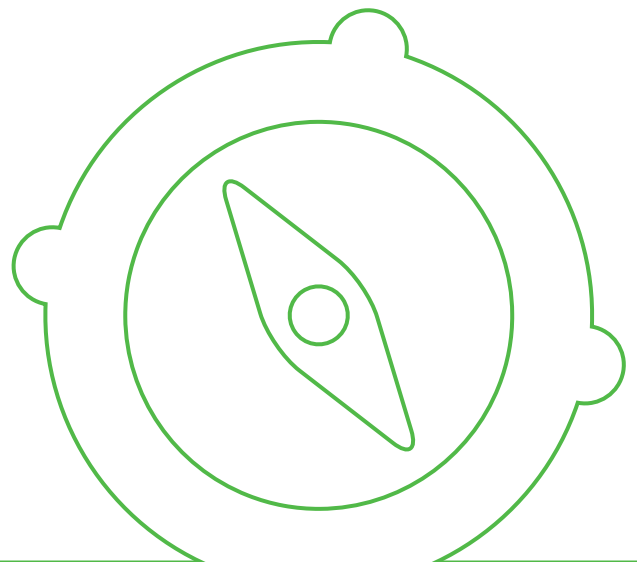
Le conseil d'administration de Vossloh a mis en place un Système de Gestion de Conformité pour le Groupe Vossloh. Le Système de Gestion de Conformité est conçu de manière à garantir le respect de la législation applicable et des lignes directrices et politiques internes de l'entreprise. Son but est de protéger Vossloh et ses Employés de fautes graves et coûteuses. Ce Code de Conduite est un élément central du Système de Gestion de Conformité Vossloh.

Chaque Employé de Vossloh a reçu une copie du présent Code de Conduite. En outre, le Code de Conduite est disponible sur l'intranet et les pages internet de Vossloh. Le Code de Conduite s'applique à tous les Employés du Groupe Vossloh. Toute violation du Code de Conduite aura, dans le respect des règles applicables, des conséquences dans le cadre des lois applicables en matière de droit du travail et aura des conséquences civiles et éventuellement pénales.

Responsabilité des dirigeants en matière de conformité

La conformité, qui consiste à agir conformément à l'ensemble de la législation applicable et des lignes directrices et politiques internes, relève de la responsabilité de l'ensemble de l'entreprise. Toutefois, les supérieurs et cadres servent de modèles et leurs actions sont soumises à des exigences plus élevées dans le cadre du présent Code de Conduite.

Les cadres sont les premières personnes à contacter pour les questions concernant les règles de conduite et s'assurent que chaque Employé connaît et comprend le Code de Conduite. Ils empêchent les comportements inacceptables et prennent des mesures efficaces pour prévenir les agissements répréhensibles dans leur domaine de compétence. La confiance et la bonne coopération sont le fruit de communications ouvertes et honnêtes et d'un soutien mutuel.



Organisation de la Conformité chez Vossloh/Contacts

Pour aider les cadres et les salariés, la direction de Vossloh AG a établi une Organisation de Conformité (« Compliance Organisation ») pour le Groupe Vossloh, qui vise à garantir la conformité au sein du Groupe.

L'Organisation de Conformité se compose de l'Agent de Conformité en Chef (« Chief Compliance Officer »), qui est soutenu par le Service de Conformité de Vossloh AG. En complément, un Agent de Conformité Business Unit (« Business Unit Compliance Officer ») a été désigné pour chaque Business Unit du Groupe Vossloh, et, d'une manière générale, un Agent de Conformité Local (« Local Compliance Officer ») a été désigné pour chaque société au sein du Groupe Vossloh. Les Règles de Procédures de Conformité (« Compliance Rules of Procedure ») du Groupe Vossloh régissent les fonctions et responsabilités des différents Agents de Conformité.

Les coordonnées des responsables compétents ainsi que le Code de Conduite ont été remis à chaque Employé. Ces coordonnées sont également disponibles sur les pages intranet de Vossloh. En-dehors de votre supérieur direct, les Agents de Conformité sont disponibles pour répondre à la moindre question que vous pourriez avoir concernant le comportement adéquat ou pour tout renseignement complémentaire.

Notification des violations potentielles/médiateur

Chaque Employé doit notifier son supérieur ou l'Agent de Conformité compétent de toute violation du présent Code de Conduite, de la législation applicable ou des lignes directrices et politiques internes. Aucun Employé qui signale de bonne foi une violation effective ou présumée, ne doit craindre de sanctions ou de mesures de rétorsion.

En outre, des personnes externes et indépendantes sont disponibles en tant que médiateurs si les Employés souhaitent dénoncer une faute potentielle. Ces médiateurs sont des avocats qui ont été nommés par Vossloh exclusivement à cet effet et qui sont tenus au secret absolu. Les médiateurs ont été invités à clarifier la question de manière préliminaire de sorte qu'elle puisse faire l'objet d'un suivi.

Toutes les notifications reçues par un médiateur seront remises au Chef du Service de Conformité – de façon anonyme, si cela est demandé par le déclarant. Le Chef du Service de Conformité instruira chaque cas porté à son attention et examinera toutes les informations obtenues, toutes les actions d'investigation réalisées et, le cas échéant, toutes les conséquences qui en découlent.

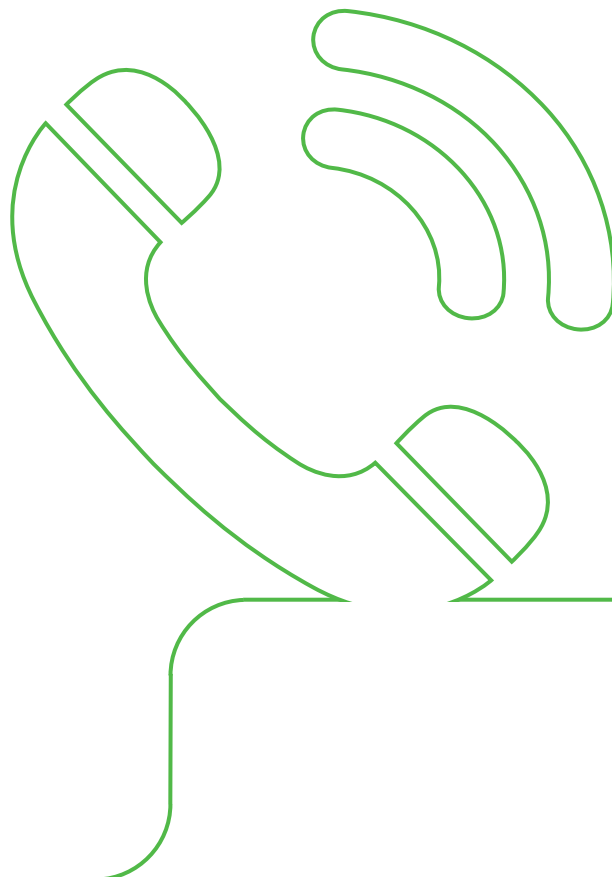
Les coordonnées du médiateur indépendant nommé par Vossloh ont été distribuées à chaque Employé conjointement avec le Code de Conduite et sont également disponibles sur les pages intranet de Vossloh.

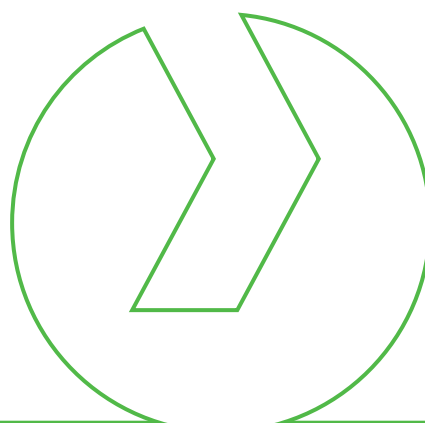
Informations supplémentaires et coordonnées

De plus amples informations au sujet de la Conformité et sur toutes les lignes directrices et politiques visées dans le Code de Conduite sont disponibles sur les pages intranet de Vossloh.

Ce Code de Conduite a été approuvé par le conseil d'administration de Vossloh AG le 12 décembre 2016, en tant que version actualisée du Code de Conduite présenté en 2007. Le Chef du Service de Conformité est responsable de la préparation, de la mise en œuvre et des éventuelles modifications apportées au Code de Conduite, au nom du conseil d'administration.

Vossloh Aktiengesellschaft
Service Conformité
Vosslohstr. 4
58791 Werdohl
Allemagne
Tél.: +49 2392 52-723
Fax: +49 2392 52-328
Courriel: compliance@vossloh.com





Vossloh Aktiengesellschaft
Vosslohstraße 4 · 58791 Werdohl · Allemagne
Postfach 1860 · 58778 Werdohl · Allemagne
Tél.: +49 2392 52-0
Fax: +49 2392 52-219

www.vossloh.com