

## ***CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE***

Sur la base des principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme, des conventions de l'Organisation internationale du travail et de la législation nationale et communautaire en vigueur, Vital & Relvas assume et établit un ensemble de valeurs et de principes moraux et éthiques qui s'inscrivent dans sa culture d'entreprise et qui ont abouti à l'élaboration d'un code d'éthique et de conduite.

Afin de garantir sa diffusion, sa compréhension et son respect, ce code sera affiché dans des lieux stratégiques de l'entreprise et sera communiqué oralement à tous les employés.

Ce code s'applique à tous les employés, en promouvant et en se basant sur les principes généraux qui définissent le comportement éthique de l'entreprise :

- Toutes les activités de Vital & Relvas soient menées de manière éthique et responsable, dans le respect de l'environnement ;
- Toutes les personnes qui entretiennent, directement ou indirectement, une relation de travail, commerciale et sociale avec Vital & Relvas reçoivent un traitement équitable et digne.

Vital & Relvas s'engage à respecter tous les principes suivants de responsabilité sociale, d'éthique et de conduite.

# PRINCIPES DE RESPONSABILITÉ, D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE

## TRAVAIL FORCÉ

Elle ne recourt pas et n'admet pas le recours au travail forcé ou involontaire, que ce soit par imposition physique ou psychologique ou par d'autres méthodes forcées. Elle n'exerce aucune forme de pression et ne retient aucun document d'identification.

Elle reconnaît le droit de ses employés à quitter leur emploi moyennant un préavis donné dans un délai raisonnable.

## TRAVAIL DES ENFANTS

Ne recourt pas ou n'admet pas le recours au travail des enfants. Le travail des enfants désigne une personne âgée de moins de 16 ans ou n'ayant pas atteint l'âge de la scolarité obligatoire.

## DISCRIMINATION

Garantit l'intégrité et la dignité des employés sur le lieu de travail. Ne pratique aucune discrimination à l'encontre de ses propres employés ou de toute autre personne, en particulier sur la base du territoire d'origine, de la religion, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'ascendance, de l'âge, de la langue, des convictions politiques ou idéologiques, de la situation économique, du milieu social, des responsabilités familiales, du handicap, de l'état civil, de l'appartenance à un syndicat, de la relation contractuelle ou de toute autre condition susceptible d'encourager la discrimination.

## LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION

Reconnaît et respecte le droit des travailleurs à la liberté d'association et de représentation, conformément à leurs souhaits librement exprimés et sans pression.

## PRATIQUES DISCIPLINAIRES

Veiller au respect de la dignité de ses employés et désapprouver tout type d'abus ou de harcèlement physique, sexuel, psychologique ou verbal. Exiger de ses fournisseurs et sous-traitants qu'ils respectent la dignité de ses employés.

## **SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

Vital & Relvas promet le respect des normes de santé et de sécurité. Elle identifie, évalue et traite les situations dangereuses et les risques susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des employés, des biens et des équipements, afin de garantir à ses employés un environnement de travail sûr et sain.

## **RÉMUNÉRATION**

Reconnaît que la rémunération est essentielle pour répondre aux besoins fondamentaux des salariés et garantit toutes les rémunérations prévues par la loi.

## **HEURES DE TRAVAIL**

Veiller au respect des horaires de travail et au paiement des heures supplémentaires conformément à la législation applicable.

## **EMPLOI RÉGULIER**

Assurer la promotion de l'emploi régulier, dans le cadre de la réglementation des relations de travail.

Dans le cadre de la réglementation de l'emploi, les droits des travailleurs reconnus dans la législation du travail et de la sécurité sociale ne seront pas lésés par des régimes qui n'ont pas l'intention réelle de promouvoir l'emploi régulier.

## **EXIGENCES JURIDIQUES**

Respectez les lois et règlements nationaux et internationaux applicables à votre activité. Aucun acte contraire aux dispositions réglementaires ne peut être accompli.

## **ENVIRONNEMENT**

Promouvoir l'adoption des mesures nécessaires à la protection de l'environnement et mener toutes ses activités conformément aux exigences légales relatives à la protection de l'environnement, en encourageant les pratiques de gestion environnementale chez ses fournisseurs et sous-traitants.

Les fournisseurs et les sous-traitants sont tenus de ne pas recourir au travail forcé, y compris à la servitude pour dettes, au servage, à l'esclavage ou à toute forme de traite des êtres humains.

## **COMPORTEMENT ÉTHIQUE ET POLITIQUE ANTI-CORRUPTION**

Vital & Relvas assume un comportement éthique dans les affaires et garantit qu'elle n'est pas impliquée dans des actes de corruption, d'extorsion ou de détournement de fonds, ni dans aucune forme de pot-de-vin.

## **POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LES ABUS**

Non-discrimination et équité : appliquer les principes d'égalité des chances et de traitement équitable. Aucune forme de discrimination ou de harcèlement verbal ou physique n'est tolérée à l'égard des employés.

## **POLITIQUE EN MATIÈRE DE GRIEFS**

Tous les employés, fournisseurs, clients et la communauté au sens large ont le droit de voir leurs problèmes, "griefs", traités par l'entreprise de manière impartiale, équitable et dans un délai raisonnable. À cette fin, ils peuvent utiliser l'un des moyens suivants :

- Boîte à suggestions existant dans l'entreprise ;
- en envoyant un courriel à [luisa.ribeiro@vitalerelvas.eu](mailto:luisa.ribeiro@vitalerelvas.eu) ;
- Accéder au registre des plaintes sur le site web de Vital & Relvas <https://vitalerelvas.eu/>.

Ce droit comprend notamment

- Le droit à l'anonymat, si vous le souhaitez ;
- le droit d'être entendu avant que ne soit prise une mesure ayant des conséquences négatives pour le plaignant
- le droit de tout plaignant d'avoir accès aux dossiers le concernant, tout en respectant les intérêts légitimes de la confidentialité et du secret professionnel et commercial ;
- l'obligation pour la direction de motiver ses décisions.