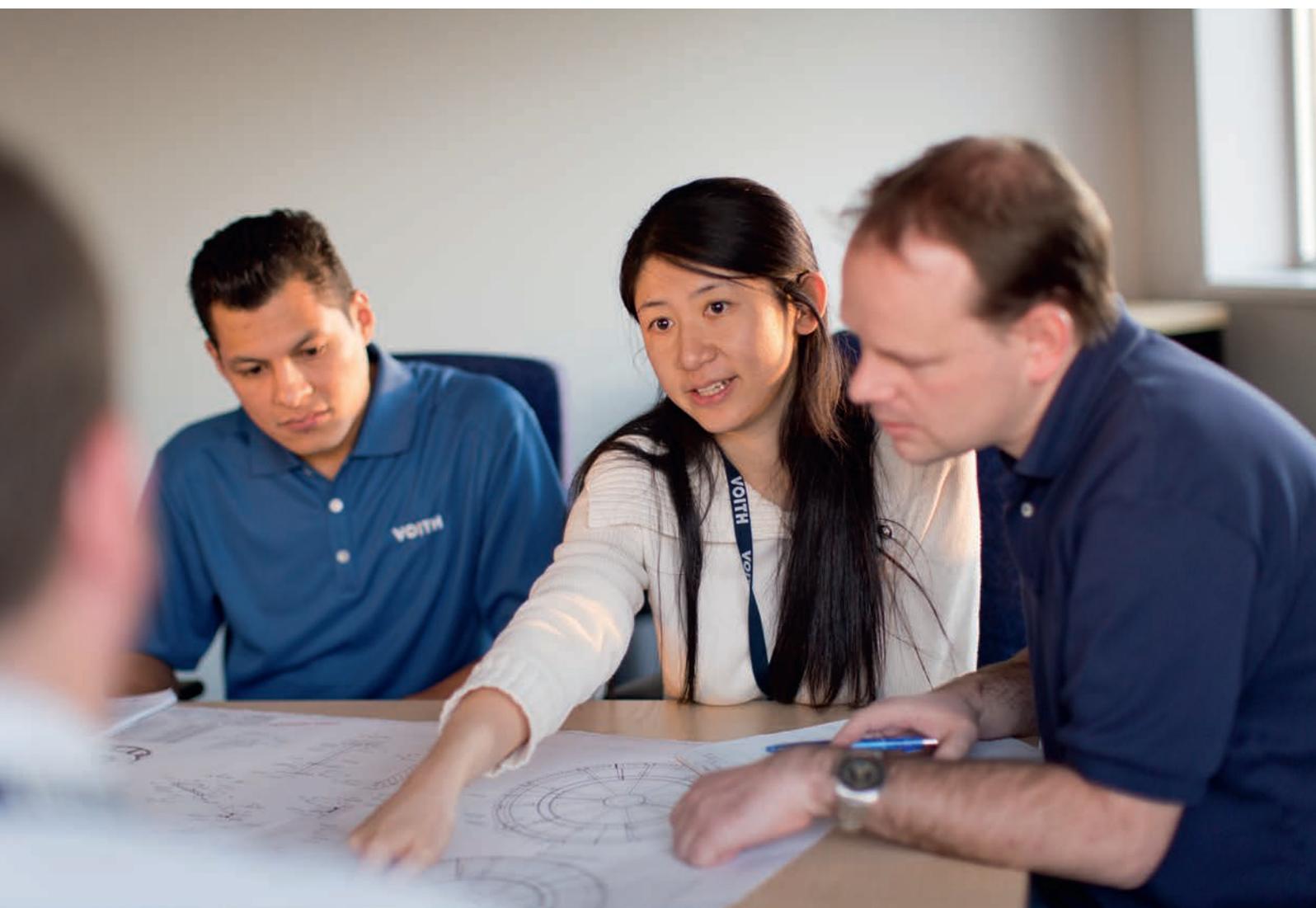


# Codice di comportamento del gruppo Voith Code of Conduct





# Indice

---

<b>Premessa del Management</b>	<b>4</b>
<b>Agire in aderenza ai valori Voith</b>	

---

<b>1. Introduzione e principi generali</b>	<b>6</b>
--	----------

---

<b>2. Comportamento nei confronti dei partner commerciali e della collettività</b>	<b>8</b>
--	----------

2.1	Concorrenza leale
2.1.1	Accordi, cartelli e rinunce alla concorrenza
2.1.2	Diritto degli appalti
2.1.3	Corruzione e subornazione
2.1.3.1	Offerta e concessione di benefici
2.1.3.2	Richiesta e accettazione di benefici
2.1.3.3	Elargizioni e sponsorizzazioni
2.2	Selezione di fornitori di prodotti e fornitori di servizi
2.3	Comportamento nei confronti della collettività
2.3.1	Riciclaggio di denaro
2.3.2	Controlli sulle esportazioni
2.3.3	Imposte e tributi

---

<b>3. Direzione e personale Voith</b>	<b>12</b>
---------------------------------------	-----------

3.1	Leadership e cultura della fiducia
3.2	Condizioni di lavoro eque
3.3	Evitare il conflitto di interessi
3.3.1	Attività secondaria
3.3.2	Attività politiche
3.4	Tutela dei beni
3.5	Brevetti e diritti di proprietà intellettuale
3.6	Utilizzo delle informazioni
3.6.1	Riservatezza
3.6.2	Protezione dei dati e sicurezza delle informazioni
3.6.3	Acquisizione di informazioni di natura riservata
3.6.4	Correttezza delle informazioni
3.7	Salute e sicurezza sul lavoro, tutela ambientale e sostenibilità
3.8	Qualità

---

<b>4. Rispetto, tolleranza e pari opportunità</b>	<b>15</b>
---	-----------

---

<b>5. Applicazione del Codice di comportamento</b>	<b>16</b>
--	-----------

5.1	Organizzazione della compliance
5.2	Consulenza
5.3	Ricorsi e indicazioni
5.4	Disposizione di attuazione

# Agire in aderenza ai valori Voith

Gentili dipendenti Voith,

nel lontano 1927 Voith ha sintetizzato i principi che orientano il proprio comportamento aziendale in questa affermazione: "Negli affari contano la morale, la correttezza e l'onestà. Il fatto che un contraente o un concorrente si comportino in modo scorretto non ci autorizza a venire meno a questa norma di comportamento."

A tutt'oggi queste parole rappresentano la vera essenza del nostro sistema di valori e ci motivano in ogni nostra azione. I valori Voith definiscono il carattere delle nostre relazioni con i partner, i clienti, i fornitori e il personale, nonché quelle con i nostri soci, la famiglia Voith. L'onestà delle persone che lavorano in Voith è la base su cui poggia l'affidabilità, ossia il fondamento della nostra reputazione nel mondo degli affari.

È nostra convinzione che l'osservanza e la preservazione dei valori Voith sarà in futuro il fondamento del nostro successo.

Molti anni fa, avendo assunto l'impegno di aderire a uno standard di comportamento così elevato, abbiamo fissato norme e procedure tali da assicurarne il rispetto a tutti i livelli aziendali. Queste norme e procedure sono continuamente aggiornate e adattate ai requisiti di legge vigenti. Sono a disposizione di tutto il personale sulla rete interna e costituiscono, insieme a ulteriori misure e offerte (per esempio corsi d'addestramento), il programma di compliance di Voith.

Per l'elaborazione e l'applicazione del programma di compliance, Voith ha istituito il Compliance Committee. Tale organo è responsabile, tra le altre cose, del supporto alle aziende del gruppo, alle direzioni aziendali, ai responsabili della compliance e al personale per il radicamento della compliance Voith, della corretta interpretazione del Codice di comportamento in caso di dubbi, nonché del chiarimento di presunti casi sospetti.

Istituendo il Compliance Committee, la direzione del gruppo dice chiaramente che agire in aderenza ai valori Voith è compito e responsabilità dell'intero personale. Tale compito naturalmente presuppone che la nostra dirigenza viva e comunichi questi valori e che sia contestualmente il primo riferimento del personale per ogni questione relativa.

A tal proposito, desideriamo espressamente sottolineare ancora una volta che reati quali, tra gli altri, la corruzione e la subornazione nei rapporti commerciali nazionali e internazionali sono punibili ai sensi del diritto tedesco e secondo la legislazione di molti altri Paesi, a prescindere dal fatto che vengano commessi verso funzionari pubblici o privati. Qualunque dipendente agisca in tal modo, non solo corre il rischio di incorrere in procedimenti penali, ma danneggia gravemente gli interessi di Voith e lede la reputazione di Voith e di tutto il personale Voith.

Come membri della direzione non tolleriamo quindi alcuna forma di subornazione, corruzione, accordi di cartello, discriminazione o qualunque altro tipo di violazione dei nostri valori fondamentali. Pertanto, perseguiremo con forza e condanneremo qualsivoglia violazione di queste regole di base. Allo stesso modo agiremo in caso di inosservanza delle comuni regole di buona educazione e della collaborazione basata sulla fiducia perseguita da Voith.



Dr. Toralf Haag  
(Presidente della direzione  
del gruppo Voith)



Egon Krätschmer  
(Direttore Finanza & Controllo)



Dr. Stefan Kampmann  
(Direttore Engineering)



Andreas Endters  
(Direttore Voith Paper)



Uwe Wehnhardt  
(Direttore Voith Hydro)



Cornelius Weitzmann  
(Direttore Voith Turbo)

# 1

## Introduzione e principi generali

**La fiducia nella nostra azienda da parte della clientela, della proprietà, del personale e del pubblico si fonda principalmente sul comportamento di ogni singolo dipendente. Fondamento di tale fiducia è la costante osservanza della legge e di tutte le nostre norme aziendali (compliance).**

---

**La compliance può essere raggiunta con successo solo se l'intero personale osserva allo stesso modo le regole del presente Codice di comportamento.**

---

Voith è consapevole della propria responsabilità nei confronti della società e agisce di conseguenza. Riconosciamo che mettersi al servizio del bene comune è un dovere per noi e per il nostro personale. Pertanto, Voith riassume nel Codice di comportamento le norme più importanti valevoli per tutto il personale Voith in ogni parte del mondo e persegue la cultura dell'onestà e della rispettabilità appartenente a Voith da lungo tempo. Il Codice di comportamento costituisce una guida per il personale, aiutandolo ad agire nell'ambito delle proprie responsabilità per il bene dell'azienda. Questa responsabilità è, al contempo, diritto e dovere. Ciascun singolo dipendente nell'ambito della propria funzione è tenuto ad assicurarsi che il proprio comportamento sia sempre aderente a quanto riportato nel presente documento. Dalla nostra dirigenza pretendiamo, dovendo essere di esempio, non solo che comunichi queste regole in modo adeguato, ma anche che ne incarni l'essenza e ne esiga il rispetto da parte del proprio personale. La nostra dirigenza è il primo referente del personale per ogni questione connessa al Codice di comportamento.

Il Codice di comportamento è parte del nostro sistema di gestione dei rischi di amministrazione, il cui scopo è tutelare Voith e ogni singolo dipendente. Il Codice di comportamento descrive uno standard minimo che può essere irrigidito su base territoriale, secondo quanto previsto dai requisiti di legge locali e dalle consuetudini culturali. Nei casi in cui Voith, in aggiunta al Codice di comportamento, abbia pubblicato specifiche direttive del gruppo relative a determinate tematiche, queste andranno applicate come disposizioni di attuazione. Le direttive del gruppo costantemente aggiornate sono a disposizione dell'intero personale sulla rete interna alla sezione "Group Directives".

---

**Il presente Codice di comportamento, comprendente le direttive del gruppo, è vincolante per l'intero personale Voith.**

---

Il presente Codice di comportamento, comprese le direttive del gruppo cui si rimanda nel medesimo Codice di comportamento, è valido e vincolante per l'intero personale del gruppo Voith a livello internazionale. Voith si aspetta che il presente Codice di comportamento sia rispettato anche da tutti gli altri soggetti che intrattengono rapporti di lavoro con Voith (per es., apprendisti e consulenti).

Le disposizioni contenute nel presente Codice di comportamento trovano applicazione nel rapporto tra ogni singola società del gruppo Voith e il relativo personale e non può costituire fonte di costituzione di diritti a favore di terzi.

Sulle questioni controverse decide il Compliance Committee.



# 2

## Comportamento nei confronti dei partner commerciali e della collettività

**I nostri clienti, fornitori e tutti i partner commerciali si aspettano oltre alla qualità dei nostri prodotti e dei nostri servizi anche un'elevata professionalità e l'assoluta integrità relazionale. Per questo la correttezza, l'onestà e la trasparenza sono centrali per ogni comunicazione e rapporto contrattuale. Manteniamo un comportamento legale in ogni momento anche nei confronti della collettività.**

### 2.1 Concorrenza leale

---

**Voith riconosce la libera concorrenza. La violazione della legislazione antitrust riduce la concorrenza. Pertanto, Voith non tollera tale pratica.**

---

Voith osserva le regole di una concorrenza leale e si impegna in ogni modo per preservare un libero mercato in aperta concorrenza, sia su scala nazionale che internazionale. Di conseguenza, Voith rinuncia a qualsiasi commessa che possa essere ottenuta attraverso la violazione delle leggi.

#### 2.1.1 Accordi, cartelli e rinunce alla concorrenza

Tutto il personale è tenuto a osservare le leggi contro le restrizioni della concorrenza. Di conseguenza, è vietato stipulare con concorrenti accordi formali o informali che costituiscano ostacolo illecito alla concorrenza. Tale divieto vale anche per gli accordi taciti o per i comportamenti adottati consapevolmente. Illecite sono di conseguenza le ripartizioni fra concorrenti di aree o di clienti come anche gli accordi o lo scambio di informazioni su prezzi, rapporti di fornitura, condizioni commerciali, capacità, quote di mercato, margini di profitto, costi, informazioni particolari sulla clientela ovvero contenuti di offerte o comportamenti.

Nell'eventualità in cui Voith raggiunga una posizione di mercato dominante, non potrà sfruttarla in modo illegale.

Ogni proposta di accordo con concorrenti che si ipotizza di stipulare va preventivamente presentata al competente ufficio legale per la relativa verifica e al CFO del gruppo per la relativa approvazione. Se l'ufficio legale è del parere che l'accordo non può essere stipulato, il relativo CFO non può approvarlo. In tal caso la questione va sottoposta al Compliance Committee.

#### 2.1.2 Diritto degli appalti

Nei suoi sforzi per ottenere contratti pubblici e privati, Voith rispetta i requisiti di legge sugli appalti. Formuliamo le nostre offerte per clientela pubblica e privata utilizzando informazioni veritiere e complete e fornendo piena trasparenza. Non tentiamo di ottenere ingiusti benefici.

### 2.1.3 Corruzione e subornazione

Voith non tollera alcuna forma di corruzione o subornazione. Tutte le attività aziendali vanno esercitate con spirito e comportamento onesto e responsabile.

#### 2.1.3.1 Offerta e concessione di benefici

Nel libero mercato contiamo sulla qualità e sulla capacità dei nostri prodotti e servizi. Sono quindi vietati tutti quegli accordi e quelle convenzioni accessorie con cui direttamente o indirettamente si garantiscano benefici a individui o organizzazioni con riferimento all'approntamento, all'assegnazione, all'approvazione, all'implementazione o al pagamento di commesse. Tale divieto si applica in particolar modo agli accordi con partner commerciali, il loro personale o la loro dirigenza, nonché con ogni altro soggetto terzo. Tale divieto vale anche per i benefici relativi a procedure con enti pubblici. Si ritengono benefici illeciti sia i pagamenti in denaro sia la concessione di beni. La concessione di benefici a un individuo può essere illecita anche se il beneficio viene garantito in modo indiretto; costituisce beneficio indiretto anche la prestazione corrisposta a un familiare della persona ovvero la prestazione (per es. un'elargizione) a terzi dai cui la persona riceve un beneficio in termini di miglioramento della sua posizione sociale o politica.

Regali e inviti sono leciti solo se il valore, la portata finanziaria e ogni altro aspetto è talmente modesto da essere inidoneo a influenzare le azioni o le decisioni del percettore ovvero determinarne un'obbligata dipendenza. In occasione di inviti a eventi va inoltre prestata attenzione affinché tali eventi siano usuali nell'ambiente o adeguati per tipologia e importanza o con un'evidente correlazione all'attività lavorativa. Nei confronti di funzionari pubblici è necessario applicare standard particolarmente severi. In ogni caso sono vietati doni in denaro. I dettagli sono regolati da una direttiva del gruppo.

I compensi a provvigione o in forma simile che vengono elargiti a terzi, in particolare rappresentanti, mediatori, consulenti o altri intermediari devono stare in rapporto adeguato e plausibile al lavoro eseguito. Tali compensi vanno determinati in modo tale da evitare il dubbio che vengano utilizzati per aggirare le predette norme al fine di procurare un indebito beneficio. Gli accordi con rappresentanti, mediatori, consulenti e altri intermediari, incluse tutte le successive variazioni, devono essere integralmente stipulati per iscritto e devono obbligare il contraente contrattuale a osservare costantemente i principi summenzionati e a non incorrere nella subornazione. I dettagli sono regolati da una direttiva del gruppo.

---

**Voith non tollera alcuna forma di corruzione o subornazione.**

---

---

**È vietato influenzare in qualunque modo le scelte dei nostri partner commerciali mediante doni o inviti.**

---

---

**Tutti i compensi corrisposti da Voith devono essere adeguati e ragionevoli per motivazione e importo.**

---

# 2

---

**Nei rapporti commerciali, il personale Voith può accettare esclusivamente doni occasionali di valore modesto. In linea generale sono vietati doni in denaro.**

---

**Voith effettua elargizioni sempre in modo trasparente e a beneficio di organizzazioni e istituzioni con una reputazione irrepreensibile.**

---

## **2.1.3.2 Richiesta e accettazione di benefici**

I doni di partner commerciali sono in certa misura usuali ma possono danneggiare la reputazione della nostra impresa o determinare conflitti di interessi. Per questa ragione, è tassativamente proibito al nostro personale richiedere o accettare benefici personali, quali per esempio servizi o inviti inappropriati, per sé o per persone o istituzioni prossime. Costituiscono un'eccezione i doni occasionali di valore modesto. I doni in denaro sono in linea generale inaccettabili. Le offerte di doni o benefici devono essere rifiutate e riferite al superiore gerarchico. Per il resto trovano applicazione le regole riportate al punto 2.1.3.1. I dettagli sono regolati da una direttiva del gruppo.

## **2.1.3.3 Elargizioni e sponsorizzazioni**

A Voith vengono rivolte richieste di elargizioni da differenti organizzazioni e istituzioni. Le elargizioni devono essere fatte in modo trasparente e cioè devono essere noti sia il percettore che la causale. Non sono ammessi pagamenti su conti correnti personali. Non vanno eseguite elargizioni a organizzazioni la cui reputazione può essere dannosa. Se si effettuano elargizioni ci si deve altresì accertare che siano osservate le regole previste ai precedenti punti 2.1.3.1 e 2.1.3.2; tale condizione vale in particolar modo in caso di elargizioni corrisposte nell'immediatezza temporale o causale di commesse. Elargizioni di qualsivoglia natura a partiti politici necessitano dell'approvazione della direzione.

Per le sponsorizzazioni deve sussistere una ragionevole relazione tra il valore del sostegno e la prestazione convenuta come contropartita.

I dettagli sono regolati da una direttiva del gruppo.

## **2.2 Selezione di fornitori di prodotti e fornitori di servizi**

Voith esamina le offerte dei suoi fornitori con lealtà e senza pregiudizio. L'esame, la decisione, l'assegnazione e lo sviluppo di una commessa devono fondarsi su dati oggettivi e trasparenti. È vietata l'indebita preferenza o l'indebito impedimento di fornitori.

Nella scelta dei partner commerciali Voith richiede che anche i partner osservino i valori menzionati nel presente Codice di comportamento. La violazione da parte di un partner può determinare la cessazione del rapporto.

## **2.3 Comportamento nei confronti della collettività**

Manteniamo un comportamento legale in ogni attività nei confronti della collettività. Tale condizione vale in particolare anche per i requisiti legali riguardanti i seguenti argomenti:

### 2.3.1 Riciclaggio di denaro

Per "riciclaggio di denaro" s'intende l'occultamento dell'origine di fondi e altri beni provenienti da attività criminali (per esempio corruzione o terrorismo) mediante la loro infiltrazione nel circuito finanziario ed economico legale. Voith rifiuta qualunque forma di riciclaggio di denaro, non partecipa ad alcuna attività di riciclaggio di denaro e adotta misure adatte a evitare abusi con finalità di riciclaggio di denaro.

All'intero personale viene richiesto di far controllare dal referente per la Compliance o dal Dipartimento Legale del gruppo in caso di dubbio le transazioni finanziarie insolite, in particolare quelle che implicano l'uso di grandi quantità di denaro contante, che possono dare adito a sospetti di riciclaggio di denaro, così come i comportamenti sospetti da parte di clientela, consulenti e partner commerciali.

### 2.3.2 Controlli sulle esportazioni

Voith è un'azienda attiva a livello globale. Nello svolgimento delle nostre attività, così come nello sviluppo di nuovi mercati, devono essere rispettati i regolamenti applicabili al commercio estero e le disposizioni relative ai controlli sulle importazioni e sulle esportazioni, nonché gli embarghi economici vigenti. Mediante comportamenti e procedure adeguati Voith garantisce l'osservanza di disposizioni riguardanti beni fisici e valori immateriali quali, per es., informazioni, tecnologie e servizi. Per ciascuna transazione commerciale con collegamento estero diretto o indiretto, si deve verificare se sussistono divieti oppure obblighi di autorizzazione. I dettagli sono regolati da una direttiva del gruppo.

### 2.3.3 Imposte e tributi

In qualità di azienda attiva a livello globale, Voith è soggetta alle legislazioni fiscali di diversi Paesi. Per Voith è indiscutibile rispettare gli obblighi fiscali nel quadro delle leggi applicabili e quindi anche soddisfare la responsabilità sociale di un'azienda. Le violazioni degli obblighi fiscali danneggiano la nostra reputazione e minano la fiducia di clientela, fornitori e altri partner commerciali, nonché dei nostri proprietari e dei nostri dipendenti. Inoltre, sussistono notevoli rischi finanziari sotto forma di imposte arretrate e sanzioni, nonché la minaccia di conseguenze penali per i dipendenti responsabili.

---

**Voith adotta le misure necessarie a porre fine al riciclaggio di denaro.**

---

---

**I controlli sulle esportazioni riducono il rischio che i prodotti o le tecnologie Voith cadano nelle mani sbagliate.**

---

---

**Voith adempie ai propri obblighi fiscali.**

---

# 3

## Direzione e personale Voith

**Per il mantenimento nel tempo del successo di un'impresa, elevate motivazione e produttività, nonché rispetto nei confronti del personale sono ugualmente indispensabili. Il successo economico di Voith può essere garantito solo attraverso il personale impegnato in ogni parte del mondo.**

---

**La leadership ha un valore esemplare per Voith.**

---

### 3.1 Leadership e cultura della fiducia

Tutto il personale è tenuto al rispetto del presente Codice di comportamento e per la sua osservanza il personale dirigente deve dare l'esempio. Il personale dirigente è responsabile affinché, nell'ambito dei rispettivi settori, non si verifichi alcuna violazione al presente Codice di comportamento evitabile od ostacolabile con adeguato controllo.

### 3.2 Condizioni di lavoro eque

Voith retribuisce il suo personale in modo equo e offre condizioni di lavoro adeguate in aderenza alle disposizioni di legge. Rifiutiamo ogni ostacolo a una corretta rappresentanza degli interessi del personale.

### 3.3 Evitare il conflitto di interessi

Per Voith è importante che il personale operi in assenza di conflitti di interesse e lealtà. Si può incappare in siffatti conflitti quando per esempio si concludono affari tra aziende imprese del gruppo Voith e dipendenti o loro familiari. Affari di questo tipo vanno preventivamente resi noti al superiore gerarchico.

---

**Le decisioni commerciali vanno prese nell'esclusivo interesse dell'azienda e non devono essere influenzate da interessi privati o personali.**

---

#### 3.3.1 Attività secondaria

L'accettazione di un'attività secondaria va preventivamente autorizzata, in forma scritta, dal responsabile del personale.

#### 3.3.2 Attività politiche

Voith non partecipa all'attività di partiti politici. Al personale non sarà tuttavia mai impedito di partecipare, durante il tempo libero e in modo rispettoso, ad attività politiche. Approviamo espressamente l'impegno del nostro personale in attività civiche, sociali e benefiche. I dipendenti impegnati in tali attività agiscono come persone private. Ciò non di meno, devono svolgerle in maniera tale da evitare l'insorgere di conflitti di interesse in ambito lavorativo.

## 3.4 Tutela dei beni

Voith richiede al proprio personale di tutelare i beni materiali e immateriali dell'impresa. Tali beni comprendono, tra gli altri, gli immobili, i beni aziendali, le scorte, i titoli e il denaro contante, gli arredi e le forniture per ufficio, i sistemi informatici e i software. I reati quali la truffa, il furto, l'appropriazione indebita e il riciclaggio di denaro saranno perseguiti penalmente. I dettagli sono regolati da una direttiva del gruppo.

I macchinari e le attrezzature possono essere utilizzati unicamente per scopi di lavoro salvo nel caso in cui l'uso privato non sia espressamente autorizzato. Per l'utilizzo di internet va sempre evitato lo scaricamento o la trasmissione di informazioni che possano istigare l'odio contro gruppi sociali o loro appartenenti, inneggiare alla violenza o altri crimini ovvero risultare di contenuto offensivo.

## 3.5 Brevetti e diritti di proprietà intellettuale

Per mantenere la nostra capacità competitiva è di fondamentale importanza il costante sviluppo della nostra tecnologia interna mediante invenzioni e miglioramenti del nostro know-how. Tutelare la nostra tecnologia attraverso la costituzione di diritti di proprietà intellettuale, quali brevetti e diritti dei marchi, e il nostro know-how sta diventando quindi sempre più importante.

Ne consegue che al personale è fatto divieto di trasmettere a terzi, in qualunque forma, nuove scoperte o segreti aziendali senza autorizzazione. Tutto il personale deve rispettare i validi diritti di proprietà intellettuale di terzi. A nessun dipendente è consentito farsi depositario di segreti di terzi o di impiegarli in modo non autorizzato.

I dettagli sono regolati da una direttiva del gruppo.

## 3.6 Utilizzo delle informazioni

L'utilizzo delle informazioni aziendali presuppone che il personale agisca con adeguata accortezza. I dettagli sulla gestione responsabile e l'identificazione del know-how e delle informazioni confidenziali (per es., la crittografia e la marcatura) sono regolati da una direttiva del gruppo.

### 3.6.1 Riservatezza

Sulle questioni interne all'azienda che non vengono rese pubbliche va mantenuta la riservatezza. Tale condizione vale anche per le invenzioni e ogni sorta di know-how. Tali elementi sono essenziali per il successo duraturo del gruppo Voith e ne garantiscono il futuro. Ne consegue che al personale è fatto divieto di trasmettere a terzi, in qualunque forma, nuove scoperte o segreti aziendali. Tale condizione vale anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro.

---

**È compito dell'intero personale proteggere i beni e le informazioni operative dell'azienda.**

---

---

**La protezione della nostra proprietà intellettuale è di fondamentale importanza.**

---

# 3

---

**Per Voith la protezione dei dati è non solo un requisito legale, ma anche l'espressione del comportamento onesto e leale nei confronti del personale e dei partner commerciali.**

---

---

**La sicurezza sul lavoro, la salute e la protezione dell'ambiente costituiscono un valore aggiunto per il personale, l'azienda e l'ambiente.**

---

---

**La qualità dei nostri prodotti e dei nostri servizi è alla base del nostro successo. Pertanto, deve essere particolarmente tutelata.**

---

## 3.6.2 Protezione dei dati e sicurezza delle informazioni

Lo scambio elettronico di informazioni a livello globale è elemento decisivo per l'efficienza della collaborazione e per il successo dell'attività. I vantaggi della comunicazione elettronica comportano tuttavia rischi relativi alla protezione e alla sicurezza dei dati. È un obiettivo aziendale dichiarato quello di proteggere i diritti personali sia del personale sia di tutti i partner commerciali. A tal fine, Voith osserva un livello di protezione dei dati appropriato a livello globale e rispondente alla legislazione applicabile. Per questo motivo i documenti di lavoro e i supporti informatici vanno protetti contro l'accesso da parte di terzi. Un'adeguata protezione è mansione tanto del direttivo quanto dell'intero personale, nonché funzione preminente della direzione informatica.

I dettagli sono regolati da una direttiva del gruppo.

## 3.6.3 Acquisizione di informazioni di natura riservata

L'acquisizione di informazioni interne non può essere utilizzata a vantaggio personale o di terzi. Tale condizione vale anche per l'indebita divulgazione di tali conoscenze.

## 3.6.4 Correttezza delle informazioni

All'atto della stesura di rapporti scritti o della produzione di relazioni orali a uso interno o esterno, il personale è tenuto a dichiarare il vero. È vietata ogni manipolazione di contenuti.

## 3.7 Salute e sicurezza sul lavoro, tutela ambientale e sostenibilità

La tutela dell'incolumità e della salute del proprio personale nonché la gestione responsabile delle risorse è per Voith naturale priorità. È compito dell'intero personale prevenire pericoli alla persona sul luogo di lavoro, minimizzare i danni ambientali e utilizzare le risorse in modo consapevole. Per lo sviluppo e la produzione dei nostri prodotti ci atteniamo ai principi di sostenibilità e compatibilità ambientale.

I dettagli sono regolati da una direttiva del gruppo.

## 3.8 Qualità

Il successo di mercato dei nostri prodotti e dei nostri servizi è indissolubilmente legato alla loro qualità. Noi esigiamo il massimo in termini di creatività, abilità e attenzione da parte del nostro personale fornendo così prova a clientela e a terzi del nostro mantenimento di standard elevati.

Non tolleriamo comportamenti che intenzionalmente o colposamente determinano una riduzione della qualità.

# Rispetto, tolleranza e pari opportunità

# 4

Voith osserva in ogni parte del mondo i diritti fondamentali della persona. Operando come impresa globale lavoriamo con dipendenti e partner commerciali di ogni nazionalità, cultura e mentalità. È naturale per noi trattare tutto il nostro personale e i nostri partner commerciali con rispetto e cortesia in ogni momento. Rispettiamo dunque la dignità e i diritti della personalità di ciascun individuo e non tolleriamo trattamenti differenziati illegali (discriminazione), molestie e discredito. In particolare, non tolleriamo discriminazioni in ragione dell'origine etnica, del sesso, della religione, della visione del mondo o dell'orientamento politico, della disabilità, dell'età o dell'orientamento sessuale. Rifiutiamo qualunque forma di lavoro forzato o minorile.

---

**Voith osserva in ogni parte del mondo i diritti fondamentali della persona.**

---



# 5

## Applicazione del Codice di comportamento

### 5.1 Organizzazione della compliance

Voith ha istituito un Compliance Committee. Il compito di tale organo è lo sviluppo e l'applicazione del programma di compliance Voith.

Coerentemente con l'organizzazione del rischio gestionale presso Voith, i CFO di ogni divisione sono i referenti per la compliance e hanno il compito di far applicare il Codice di comportamento. Per le singole aziende del gruppo Voith e le unità operative, gli incaricati della compliance vengono denominati dai CFO dalla divisione competente del gruppo.

### 5.2 Consulenza

Voith mette a disposizione del proprio personale adeguate informazioni che possano essere di ausilio per evitare di incorrere in violazioni di legge e del presente Codice di comportamento. Dette informazioni comprendono in particolare sessioni formative su specifiche tematiche e su aree di rischio predeterminate. Se permangono quesiti, ciascun dipendente può rivolgerli al CFO della società cui appartiene o della sua divisione ovvero al responsabile dell'ufficio legale o del personale o ai membri del Compliance Committee. Voith ha inoltre istituito per tali quesiti uno sportello informativo. I relativi dati di contatto e ulteriori informazioni di rilievo in materia di compliance sono disponibili sulla homepage e sulla pagina Intranet "Compliance" di Voith.

### 5.3 Ricorsi e indicazioni

Ciascun dipendente ha la facoltà di riferire a Voith violazioni al Codice di comportamento o casi sospetti di violazioni. A discrezione del dipendente, il referente può essere il suo diretto superiore gerarchico, il responsabile del personale di competenza, il CFO della società o della singola unità operativa cui appartiene, il CFO della divisione del gruppo ovvero ogni membro del Compliance Committee. Le segnalazioni di casi sospetti possono anche essere dirette allo sportello informativo. I dati necessari per prendere contatto con i referenti saranno messi a disposizione a livello di gruppo tramite idonei canali, tra cui la pubblicazione sulla homepage Voith e sulla pagina Intranet "Compliance".

---

**Chiunque sollevi lamentele in buona fede non deve temere ripercussioni negative.**

---

Se un dipendente in base a elementi concreti, ritiene in buona fede di trovarsi di fronte a una violazione del Codice di comportamento o che siffatta violazione potrebbe accadere e intende avvalersi della facoltà di riferire a Voith la violazione o il sospetto di una violazione, non deve temere alcuna forma di ripercussione. In ogni singolo caso Voith attuerà le misure necessarie a proteggere il relazionante da ogni sorta di svantaggio. Per quanto possibile e legalmente lecito, Voith tratterà con riservatezza l'identità del dipendente che in aderenza alle prescrizioni qui stabilite riferisce di una violazione al Codice di comportamento o del sospetto di una violazione. Tale condizione vale anche per l'identità del personale che si adopererà per l'accertamento della violazione o la verifica del sospetto di violazione al Codice di comportamento.

## 5.4 Disposizione di attuazione

Voith emanerà specifiche disposizioni di attuazione relative alle tematiche del Codice di comportamento prescelte. Tali disposizioni conterranno e descriveranno, tra l'altro, le questioni e le procedure di approvazione.

Il Codice di comportamento (Code of Conduct) del gruppo Voith è disponibile in più lingue. In caso di discrepanze o incoerenze tra le varie versioni prevarrà quella in tedesco.

Per una migliore leggibilità del presente Codice di comportamento, in assenza di una formulazione neutra dal punto di vista del genere, ci asteniamo dall'utilizzo del maschile e di altre forme. Le formulazioni maschili scelte si applicano quindi senza restrizioni anche agli altri generi.

L'ultima versione è disponibile su Internet facendo clic sul collegamento sotto riportato: [www.voith.com/compliance](http://www.voith.com/compliance)



La compliance può essere raggiunta con successo solo se l'intero personale osserva allo stesso modo le regole del presente Codice di comportamento.

Per Voith la protezione dei dati è non solo un requisito legale, ma anche l'espressione del comportamento onesto e leale nei confronti del personale e dei partner commerciali.

**Voith riconosce la libera concorrenza. La violazione della legislazione antitrust riduce la concorrenza. Pertanto, Voith non tollera tale pratica.**

È vietato influenzare in qualunque modo le scelte dei nostri partner commerciali mediante doni o inviti.

Le decisioni commerciali vanno prese nell'esclusivo interesse dell'azienda e non devono essere influenzate da interessi privati o personali.

**Il presente Codice di comportamento, comprendente le direttive del gruppo, è vincolante per l'intero personale Voith.**

Chiunque sollevi lamentele in buona fede non deve temere ripercussioni negative.

Voith effettua elargizioni sempre in modo trasparente e a beneficio di organizzazioni e istituzioni con una reputazione irrepreensibile.

**La leadership ha un valore esemplare per Voith.**

La qualità dei nostri prodotti e dei nostri servizi è alla base del nostro successo. Pertanto, deve essere particolarmente tutelata.

Nei rapporti commerciali, il personale Voith può accettare esclusivamente doni occasionali di valore modesto. In linea generale sono vietati doni in denaro.

**Voith non tollera alcuna forma di corruzione o subornazione.**

Voith adotta le misure necessarie a porre fine al riciclaggio di denaro.

I controlli sulle esportazioni riducono i rischi che i prodotti o le tecnologie Voith cadano nelle mani sbagliate.

**La sicurezza sul lavoro, la salute e la protezione dell'ambiente costituiscono un valore aggiunto per il personale, l'azienda e l'ambiente.**

Voith adempie ai propri obblighi fiscali.

Tutti i compensi corrisposti da Voith devono essere adeguati e ragionevoli per motivazione e importo.

**Voith osserva in ogni parte del mondo i diritti fondamentali della persona.**

È compito dell'intero personale proteggere i beni e le informazioni operative dell'azienda.

La protezione della nostra proprietà intellettuale è di fondamentale importanza.

Voith GmbH & Co. KGaA  
Compliance Committee  
St. Poeltener Str. 43  
89522 Heidenheim, Germania

Contatto:  
Tel. +49 7321 37-6218  
[compliance@voith.com](mailto:compliance@voith.com)

**VOITH**