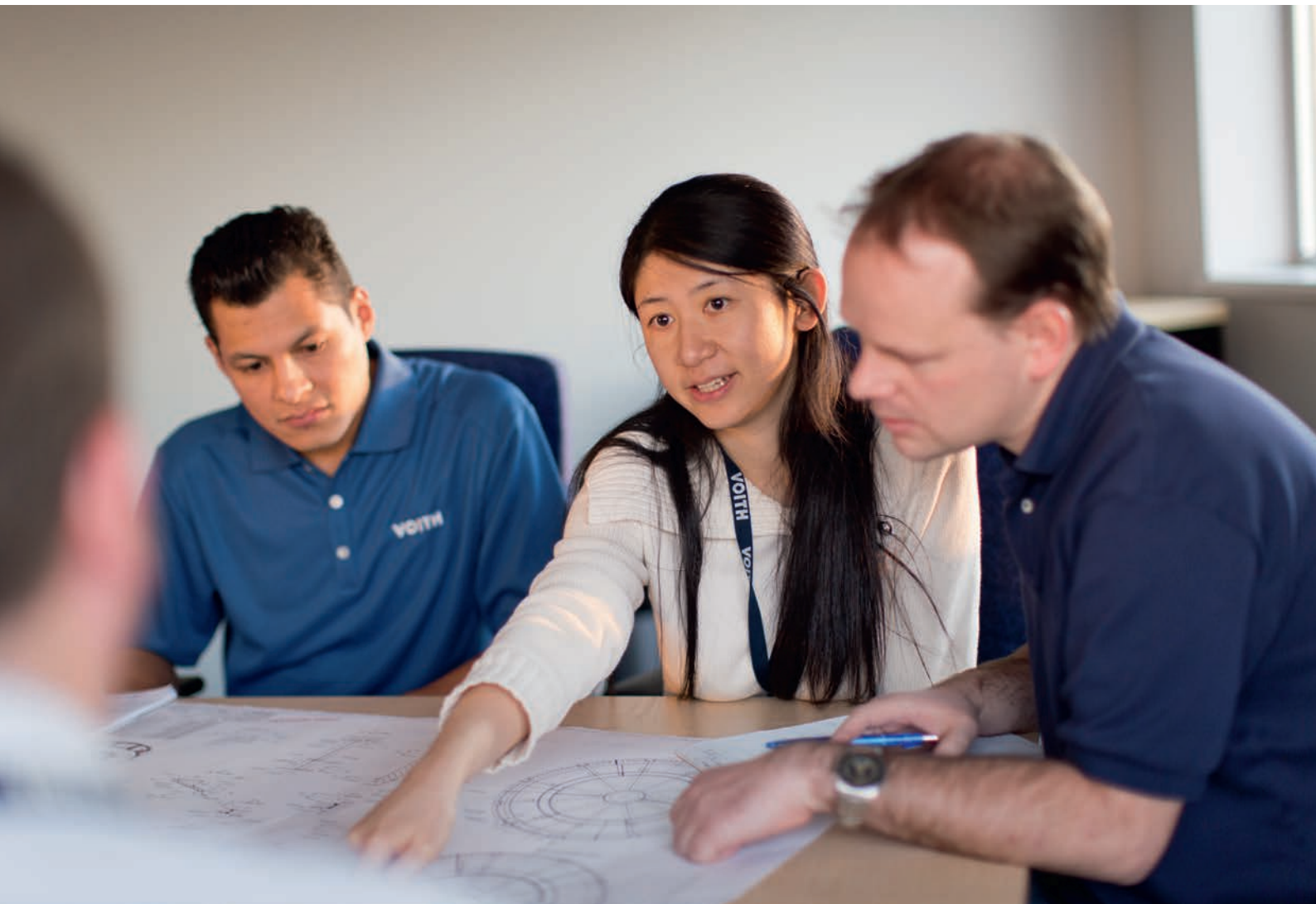


Codul de Conduită al Grupului de Întreprinderi Voith Code of Conduct



Cuprins

Prefață din partea Consiliul de Conducere Conduită în conformitate cu Valorile Voith	4
---	----------

1. Introducere și formularea principiilor	6
--	----------

2. Comportamentul față de partenerii de afaceri și terți	8
2.1 Concurența loială	
2.1.1 Acorduri anticoncurențiale, carteluri și situații de non-concurență	
2.1.2 Legislația privind achizițiile publice	
2.1.3 Corupția și mita	
2.1.3.1 Oferirea și acordarea de beneficii	
2.1.3.2 Solicitarea și primirea de beneficii	
2.1.3.3 Donații și sponsorizări	
2.2 Selectarea furnizorilor și a prestatorilor de servicii	
2.3 Comportamentul față de terți	
2.3.1 Spălarea de bani	
2.3.2 Controlul exporturilor	
2.3.3 Taxe și impozite	

3. Conducerea și angajații Voith	12
3.1 Conducerea și inspirarea de încredere	
3.2 Condiții de muncă echitabile	
3.3 Evitarea conflictelor de interese	
3.3.1 Activități lucrative în afara serviciului	
3.3.2 Activități politice	
3.4 Protecția bunurilor	
3.5 Brevete și drepturi de proprietate intelectuală	
3.6 Utilizarea informațiilor	
3.6.1 Confidențialitatea	
3.6.2 Protecția vieții private și securitatea informațiilor	
3.6.3 Informații privilegiate	
3.6.4 Raportarea corectă	
3.7 Securitatea în munca, sănătatea în muncă, protecția mediului și sustenabilitatea	
3.8 Calitatea	

4. Comportamentul respectuos, toleranța și egalitatea de șanse	15
---	-----------

5. Punerea în aplicare a Codului de Conduită	16
5.1 Structura pentru asigurarea conformității	
5.2 Consultanță	
5.3 Reclamații și sesizări	
5.4 Reglementări pentru punerea în aplicare	

Conduită în conformitate cu Valorile Voith

Stimați angajați din cadrul companiei Voith,

Încă în 1927 Voith își formula principiile de conduită în afaceri după cum urmează: „În lumea afacerilor trebuie să se acționeze într-un mod etic, decent și onest. Dacă o parte contractantă sau un concurent se comportă incorect, acest lucru nu ne dă dreptul ca și noi să ne abatem de la aceste principii.”

De-a lungul anilor, aceste principii au constituit nucleul sistemului nostru de valori și ne-au ghidat în tot ceea ce facem. Valorile Voith definesc relațiile noastre cu partenerii de afaceri, cu clienții, furnizorii și angajații, precum și cele cu acționarii noștri, familia Voith. Integritatea tuturor celor care lucrează la Voith este esența încrederii, care constituie baza reputației întreprinderii Voith în lumea afacerilor.

Suntem ferm convinși că prin menținerea și păstrarea acestor valori vom putea garanta un succes continuu.

Cu mulți ani în urmă, angajându-ne la acest standard ridicat de conduită, am stabilit reguli și proceduri pentru a asigura respectarea acestei conduite în întreaga întreprindere Voith. Aceste norme și proceduri sunt permanent actualizate și adaptate la cerințele legale actuale. Pot fi accesate de toți colegii pe Intranet și, împreună cu multe alte măsuri și oferte, formează Programul de Conformitate Voith.

Comitetul de Conformitate din cadrul Voith a fost format pentru pregătirea și implementarea Programului de Conformitate Voith. Comitetul de Conformitate este responsabil, printre altele, pentru oferirea de asistență companiilor din cadrul societății Voith, structurilor de conducere, responsabililor pentru conformitate și angajaților în ceea ce privește implementarea conformității, adoptarea deciziilor în privința interpretării Codului de Conduită, precum și în cazul raportării unor presupuse încălcări, dacă există dubii.

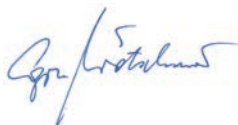
Pentru Consiliul de Conducere al societății, este deosebit de important ca fiecare angajat în parte să adere la valorile Voith. Ne așteptăm ca personalul nostru de conducere să se comporte în conformitate cu aceste principii și să le transmită și celorlalți. Managerii sunt cei la care angajații ar trebui să apeleze în primă instanță dacă au întrebări în legătură cu aceste valori.

În acest context, subliniem din nou că faptele contrare legii, precum corupția și mita, se pedepsesc în conformitate cu legea germană și în conformitate cu legea din majoritatea țărilor, indiferent dacă se manifestă în tranzacții de afaceri interne sau internaționale și dacă implică funcționari publici sau persoane fizice. Orice angajat care comite o astfel de faptă se expune nu doar el însuși unui risc de a fi urmărit penal, ci aduce prejudicii majore și intereselor grupului Voith, afectând totodată reputația grupului și a tuturor angajaților săi.

Consiliul de Conducere al societății Voith nu tolerează nicio formă de mită, corupție, discriminare sau orice alta încălcare a valorilor noastre fundamentale. În cazul în care se vor înregistra totuși încălcări ale acestor reguli de bază, le vom investiga în mod consecvent și vom lua toate măsurile necesare. Acest lucru este valabil și pentru încălcarea regulilor privind decența și cooperarea bazată pe încredere promovată de Voith.



Dr. Toralf Haag
(Președinte al Consiliului de
Conducere al Societății)



Egon Krätschmer
(Administrator, Finanțe &
Controlling)



Dr. Stefan Kampmann
(Administrator, Departamentul
Tehnic)



Andreas Endters
(Administrator Voith Paper)



Uwe Wehnhardt
(Administrator Voith Hydro)



Cornelius Weitzmann
(Administrator Voith Turbo)

1

Introducere și formularea principiilor

Încrederea pe care o primim de la clienții, acționarii și angajații noștri și din partea publicului, depinde în mod decisiv de comportamentul fiecărui angajat în parte în cadrul societății. Se bazează pe respectarea strictă a legii și a regulamentelor noastre interne.

Punerea în aplicare a conformității se realizează numai dacă toți angajații respectă în egală măsură regulile din prezentul Cod de Conduită.

Voith este conștient de responsabilitatea care îi revine față de societate și acționează în consecință. Recunoaștem datoria întreprinderii noastre și a angajaților noștri de a servi binele comun. Prin intermediul prezentului Cod de Conduită, Voith a rezumat cele mai importante norme, care trebuie respectate de către angajații Voith din toată lumea, pentru a asigura continuarea tradiției de lungă durată a societății, de onestitate și decență. Codul este, de asemenea, menit să servească drept ghid angajaților pentru a-i ajuta să se comporte corect în parametrii răspunderii lor individuale și pentru binele întreprinderii. Responsabilitatea lor este deopotrivă un drept și o datorie. Fiecare angajat trebuie să se asigure că modul său de a se comporta corespunde întotdeauna normelor consemnate în acest Cod de Conduită. Personalul nostru de conducere trebuie nu numai să comunice aceste reguli într-o manieră eficientă, ci și să dea un exemplu celorlalți prin comportamentul lor și trebuie să ceară respectarea regulilor din partea subordonaților lor. Ei sunt cei cărora le vor fi adresate în prima instanță orice întrebări în privința acestui Cod de Conduită.

Prezentul Cod de Conduită face parte din sistemul nostru de gestionare a riscurilor, conceput pentru a proteja atât grupul Voith, cât și pe fiecare dintre angajații săi. Codul descrie un standard minim, care poate fi amplificat la nivel regional în conformitate cu cerințe legale mai stricte și obiceiurile culturale locale. În măsura în care, suplimentar față de prezentul Cod, Voith a introdus și reglementări separate referitoare la anumite teme specifice, acestea rămân aplicabile ca reglementări suplimentare Codului. Directivele actuale ale societății pot fi accesate de toți angajații pe pagina de Intranet, în secțiunea „Directivele societății”.

Toți angajații Voith au obligația de a respecta prezentul Cod, inclusiv directivele societății menționate în acesta.

Prezentul Cod, inclusiv toate directivele societății la care se face trimitere în cadrul Codului, sunt valabile și au caracter obligatoriu la nivel mondial, pentru toți angajații grupului de întreprinderi Voith. În plus, Voith așteaptă și de la toate celelalte persoane angajate în societate (de ex. stagiați, consultanți) să respecte întocmai prevederile acestui Cod.

Normele cuprinse în Cod își găsesc aplicare în relațiile dintre societățile din componența grupului de întreprinderi Voith și angajații acestora. Acesta nu constituie o bază de drepturi în favoarea unor terțe părți.

Comitetul de Conformitate va avea putere finală de decizie cu privire la orice conflicte ivite cu privire la acest Cod.



2

Comportamentul față de partenerii de afaceri și terți

Clienții, furnizorii și ceilalți parteneri de afaceri pretind din partea noastră pe lângă o înaltă calitate a produselor și serviciilor noastre, un grad ridicat de profesionalism și integritate în relațiile cu aceștia. Din acest motiv, comunicările noastre și toate relațiile contractuale trebuie să fie caracterizate întotdeauna de corectitudine, onestitate și transparență. Adoptăm întotdeauna un comportament legal și în raport cu terții.

Voith își asumă respectarea concurenței loiale. Încălcările legislației anti-trust restricționează concurența loială. Prin urmare, acestea nu sunt tolerate de Voith.

2.1 Concurența loială

Voith respectă regulile concurenței loiale și încurajează menținerea unei piețe libere și a unei concurențe deschise, la nivel atât național, cât și internațional. În consecință, Voith refuză încheierea oricărui contract care s-ar obține prin încălcarea legilor în vigoare aplicabile.

2.1.1 Acorduri anticoncurențiale, carteluri și situații de non-concurență

Toți angajații sunt obligați să respecte legile împotriva restrângerii concurenței. Este deci interzisă încheierea unor înțelegeri oficiale sau neoficiale cu concurenții, care au drept scop o obstrucționarea concurenței. Interdicția este valabilă și pentru comportamente bazate pe înțelegeri tacite. Astfel, nu este permisă delimitarea zonelor de vânzare sau împărțirea cu un concurent a clienților, precum și înțelegeri și schimburi de informații cu concurenții privind prețurile, relațiile de aprovizionare, termenii de afaceri, capacitățile, cotele de piață, marjele de profit, costurile, datele specifice despre clienți, datele și strategiile de la licitații.

În cazul în care Voith beneficiază de o poziție dominantă pe piață, nu este permis ca aceasta să fie exploatată în mod ilegal.

Toate înțelegerile cu concurenții trebuie înaintate în prealabil departamentul juridic competent spre verificare, iar apoi spre aprobare directorului financiar al diviziei Grupului pentru aprobare. În cazul în care departamentul juridic ajunge la concluzia că înțelegerea în cauză nu poate fi încheiata, directorul financiar respectiv nu este autorizat să o aprobe. Într-o asemenea situație, cazul trebuie înaintat Comitetului de Conformitate.

2.1.2 Legislația privind achizițiile publice

În cadrul eforturilor pentru obținerea contractelor publice și private, Voith respectă prevederile legale aplicabile. La formularea ofertelor către clienți din sectorul public și privat, furnizăm informații corecte și complete și asigurăm transparență completă. Nu obținem avantaje necuvenite.

2.1.3 Corupția și mita

Voith nu tolerează nici un fel de corupție sau mituire. Toate activitățile de afaceri trebuie să fie întemeiate pe un spirit de onestitate și responsabilitate.

2.1.3.1 Oferirea și acordarea de beneficii

În calitate de concurenți, noi ne bazăm pe calitatea și performanța produselor și serviciilor noastre. Prin urmare, interzicem orice înțelegeri sau acorduri suplimentare care implică acordarea directă sau indirectă de beneficii unor persoane sau organizații în legătură cu organizarea, atribuirea, aprobarea, punerea în aplicare sau plata pentru contracte. Aceasta se referă în special la înțelegerile cu partenerii de afaceri, angajații și directorii lor, dar și la raporturile cu terțe părți. Același lucru este valabil și în ceea ce privește acordarea de beneficii în relația cu autoritățile publice. Astfel de plăți nu sunt permise indiferent dacă sunt în forma de bani sau bunuri. Acordarea de beneficii unei persoane poate fi de asemenea inadmisibilă atunci când persoana nu beneficiază decât în mod indirect, de exemplu, în cazul în care plățile sunt efectuate unui membru al familiei sau dacă aceste plăți (cum ar fi donațiile) sunt făcute unui terț, și drept rezultat, poziția socială sau politica a persoanei respective se îmbunătățește.

Cadourile și invitațiile sunt admisibile numai atunci când sunt atât de modice, în ceea ce privește valoarea lor, domeniul de aplicare financiar sau când sunt de o asemenea natură încât să influențeze într-un mod necorespunzător acțiunile sau deciziile beneficiarului sau să-i creeze acestuia anumite obligații. Invitațiile de participare la un eveniment sau adunare trebuie făcute numai atunci când evenimentul este de o dimensiune și de un gen normal în cercurile de afaceri și când un astfel de eveniment este în mod specific legat de activitățile de afaceri. Standarde foarte stricte se vor aplica în special funcționarilor publici. Cadourile în bani sunt interzise în toate circumstanțele. Detaliile sunt reglementate într-o directivă a societății.

Despăgubirile acordate cu titlu de comisioane sau alte plăți unor terți, în special agenților, brokerilor și altor mediatori trebuie să fie rezonabile și să fie corespunzătoare activității desfășurate de aceștia. Aceasta despăgubire trebuie făcută într-o sumă care să nu sugereze că este utilizată pentru a eluda normele privind acordarea beneficiilor. Înțelegerile cu agenții, brokerii, consultanții și ceilalți consilieri, inclusiv toate modificările lor ulterioare trebuie făcute în scris, și să angajeze părțile contractante să respecte permanent principiile de mai sus și să se abțină de la orice fel de mită. Detaliile sunt reglementate într-o directivă a societății.

Corupția și mituirea nu sunt tolerate de Voith.

În nicio situație nu este admisă influențarea deciziilor partenerilor noștri de afaceri prin oferirea de cadouri sau invitații.

Motivele achitării remunerațiilor de către Voith și quantumul acestora trebuie să fie rezonabile și transparente.

2

În cadrul tranzacțiilor comerciale, angajații Voith pot accepta exclusiv cadouri ocazionale cu valoare redusă. Cadourile în bani sunt strict interzise.

În cadrul Voith, donațiile sunt realizate întotdeauna în mod transparent, către organizații și instituții cu reputație ireproșabilă.

2.1.3.2 Solicitarea și primirea de beneficii

Deși este normal ca partenerii de afaceri să facă schimb de cadouri modice, acceptarea de cadouri poate afecta reputația companiei noastre și poate duce la conflicte de interese. De aceea, angajaților noștri le este strict interzis să pretindă sau să accepte avantaje personale, de ex. servicii sau invitații nepotrivite, indiferent dacă sunt pentru sine ori pentru persoane sau instituții apropiate. O excepție sunt cadourile ocazionale cu valoare redusă. Cadourile în bani nu sunt permise în nicio circumstanță. Ofertele de cadouri sau de beneficii trebuie să fie refuzate și raportate șefului ierarhic. Normele enunțate la punctul 2.1.3.1. se aplică în mod corespunzător. Detaliile sunt reglementate într-o directivă a societății.

2.1.3.3 Donații și sponsorizări

Voith primește cereri de donații de la o gamă largă de organizații și instituții. Donațiile trebuie să fie făcute într-un mod transparent, ceea ce înseamnă că beneficiarul și scopul lor trebuie cunoscute. Nu sunt permise plăți în conturi bancare private. Nicio donație nu poate fi făcută unei organizații care ar putea aduce prejudicii reputației Voith. Atunci când donațiile sunt acordate, normele stabilite în paragraful 2.1.3.1. și 2.1.3.2. de mai sus trebuie să fie respectate; acest lucru este valabil în special pentru donațiile acordate în apropierea momentului când un contract este atribuit sau donațiile legate de subiectul unui contract. Orice fel de donații acordate unui partid politic necesită aprobarea Consiliului de Conducere al societății.

În caz de sponsorizări, trebuie să existe un raport rezonabil între sprijinul acordat și valoarea de performanță convenită în schimb.

Detaliile sunt reglementate într-o directivă a societății.

2.2 Selectarea furnizorilor și a prestatorilor de servicii

Voith evaluează în mod echitabil și imparțial toate ofertele făcute de furnizorii săi. Evaluarea, atribuirea și derularea unui contract trebuie realizate strict pe criterii profesionale și să se desfășoare într-un mod transparent. Nu este permis să se acorde în mod nejustificat prioritate unui furnizor sau ca acesta să fie împiedicat să câștige un contract.

În cadrul selecției partenerilor săi de afaceri, Voith solicită ca aceștia să respecte la rândul lor valorile prevăzute în prezentul Cod. Încălcarea acestor principii de către un partener poate conduce la încetarea relației de afaceri cu acesta.

2.3 Comportamentul față de terți

În cadrul tuturor activităților noastre, adoptăm un comportament legal și în raport cu terții. Acest lucru este valabil în special în ceea ce privește prevederile legale referitoare la următoarele teme:

2.3.1 Spălarea de bani

Spălarea de bani reprezintă disimularea sursei mijloacelor financiare, precum și a altor active financiare provenite din activități ilegale (de ex. mituire sau terorism), prin introducerea acestora în circuitul financiar și economic legal. Voith respinge orice formă de spălare de bani, nu participă la activități de spălare de bani și ia măsurile necesare pentru a nu fi implicat în mod abuziv în operațiuni de spălare de bani.

În caz de îndoială, fiecare angajat are obligația de a dispune verificarea, de către responsabilul competent în domeniul conformității ori departamentul juridic al societății, a tranzacțiilor financiare neobișnuite, în special în cazul tranzacțiilor financiare care presupun sume mari în numerar, care pot justifica o suspiciune de spălare de bani, precum și în cazul comportamentului suspect din partea clienților, consultanților și partenerilor de afaceri.

2.3.2 Controlul exporturilor

Voith este o întreprindere globală. În cadrul activităților noastre curente, precum și la dezvoltarea pe piețe noi, trebuie respectate reglementările și prevederile relevante pentru comerțul exterior în ceea ce privește controlul importurilor și al exporturilor, precum și al embargourilor economice aplicabile. Datorită procedurilor și proceselor corespunzătoare, Voith asigură respectarea prevederilor menționate, care nu se referă numai la bunurile în stare fizică, ci și, de exemplu, la informații, tehnologii și servicii. În cadrul fiecărei tranzacții care implică un element de extraneitate direct sau indirect, trebuie să se verifice dacă există o interdicție sau o obligație de autorizare. Detaliile sunt reglementate într-o directivă a societății.

2.3.3 Taxe și impozite

În calitate de întreprindere globală, Voith este supus legislațiilor fiscale din numeroase țări. Pentru Voith, respectarea obligațiilor fiscale în baza legislației în vigoare și îndeplinirea responsabilității sociale a întreprinderii sunt de la sine înțelese. Încălcarea obligațiilor fiscale prejudiciază reputația noastră și subminează încrederea clienților noștri, a furnizorilor și a altor parteneri de afaceri, precum și a proprietarilor și angajaților. De asemenea, există riscuri financiare semnificative sub forma arieratelor fiscale și a penalităților, care pot genera, printre altele, consecințe penale pentru angajații responsabili.

Voith ia măsurile necesare pentru a preveni spălarea de bani.

Controlul exporturilor reduce riscul ca produsele Voith ori tehnologiile Voith să ajungă pe mâini nepotrivite.

Voith își îndeplinește obligațiile fiscale.

3

Conducerea și angajații Voith

Angajamentul ridicat și productivitatea, precum și comportamentul respectuos față de angajații noștri sunt factori indispensabili pentru a asigura succesul continuu într-o întreprindere. Succesul economic al grupului Voith depinde de ajutorul și cooperarea angajaților săi din întreaga lume.

Personalul de conducere din cadrul Voith trebuie să dea un exemplu celorlalți.

Deciziile economice sunt luate strict în interesul întreprinderii și nu trebuie influențate de interese private ori personale.

3.1 Conducerea și inspirarea de încredere

Tuturor angajaților noștri li se cere să adere la acest Cod, și personalul nostru de conducere trebuie să ofere un exemplu în acest sens. Aceștia sunt responsabili pentru prevenirea oricăror încălcări ale acestui Cod în departamentul respectiv, care pot fi prevenite ori îngreunate prin controale adecvate.

3.2 Condiții de muncă echitabile

Voith oferă angajaților săi o remunerație echitabilă și condiții echitabile de lucru, care îndeplinesc toate cerințele legii. Respingem obstrucționarea reprezentării legale a angajaților.

3.3 Evitarea conflictelor de interese

Este important pentru Voith ca angajații săi să nu se găsească într-o situație de conflict de interese sau loialitate pe parcursul desfășurării activității lor. Un astfel de conflict poate apărea dacă, de exemplu, există tranzacții desfășurate între companii Voith și angajații sau membrii familiilor acestora. Orice astfel de tranzacții trebuie aduse în prealabil la cunoștință superiorului ierarhic al angajatului.

3.3.1 Activități lucrative în afara serviciului

Dacă un angajat intenționează să întreprindă o activitate lucrativă în afara programului de lucru, trebuie să obțină în prealabil acordul scris de la Departamentul de Resurse Umane.

3.3.2 Activități politice

Voith nu participă la activități care implică partidele politice. Cu toate acestea, Voith nu îi descurajează pe angajații săi să ia parte la activități politice adecvate în afara serviciului. Încurajăm în mod expres implicarea angajaților noștri în activitățile din societate și participarea acestora la activități sociale și de caritate. Angajații care se implică în acest tip de activități, o fac în calitate de persoane particulare. Voith pretinde ca, în astfel de situații, angajații să se asigure ca nu exista conflicte de interese cu întreprinderea.

3.4 Protecția bunurilor

Voith pretinde angajaților săi să protejeze bunurile corporale și necorporale ale firmei. Aceste bunuri includ printre altele imobile, echipamente de producție și stocuri de inventar; valori mobiliare și numerar; echipamente de birou și materiale de birou; sisteme informatice și software. Încălcări ale legii precum fraudă, furtul, delapidarea și spălarea de bani vor fi urmărite penal. Detaliile sunt reglementate într-o directivă a societății.

Utilajele și echipamentele pot fi folosite numai în interes de serviciu, cu excepția cazului în care utilizarea privată este permisă în mod expres. Utilizatorii de internet trebuie să aibă grijă în special să nu preia sau să transmită orice informații care ar putea incita la ură împotriva grupurilor sociale ori a membrilor acestora, care glorifică violența sau alte infracțiuni ori care au un conținut ofensator.

3.5 Brevete și drepturi de proprietate intelectuală

Pentru a ne menține competitivitatea, trebuie să continuăm să ne dezvoltăm tehnologia proprie prin crearea de invenții și prin îmbunătățirea know-how-ului. Protecția tehnologiei noastre prin intermediul drepturilor de proprietate intelectuală precum brevete ori drepturi de marcă, precum și a know-how-ului nostru este, prin urmare, din ce în ce mai importantă.

Niciun angajat nu are voie să dezvăluie în mod neautorizat unor terți cunoștințe noi sau secrete ale societății, indiferent de formă. Toți angajații sunt obligați să respecte drepturile de proprietate intelectuală ale terților. Niciun angajat nu are voie să procure sau să valorifice în mod neautorizat secrete ale unor terți.

Detaliile sunt reglementate într-o directivă a societății.

3.6 Utilizarea informațiilor

Toți angajații noștri trebuie să acționeze într-un mod prudent atunci când utilizează informațiile societății. Detaliile privind gestionarea responsabilă a și marcarea know-how-ului și a informațiilor confidențiale (de ex. codarea și marcarea) sunt reglementate într-o directivă a societății.

3.6.1 Confidențialitatea

Este obligatorie păstrarea confidențialității cu privire la chestiunile interne care nu au fost făcute publice. Regula se aplică inclusiv invențiilor și know-how-ului. Aceste elemente sunt esențiale pentru succesul pe termen lung al grupului Voith. Așadar, angajații nu au voie să divulge terților informații despre noile descoperiri ale societății sau secrete ale societății, în orice formă ar fi aceasta. Această interdicție trebuie respectată și după încetarea raporturilor de muncă.

Fiecare angajat are sarcina de a proteja bunurile și informațiile operaționale ale firmei.

Protecția proprietății noastre intelectuale este extrem de importantă.

3

Pentru Voith, protecția datelor nu reprezintă numai o obligație legală, ci expresia unui comportament cinstit și echitabil față de angajați și partenerii de afaceri.

Protecția muncii, a sănătății și a mediului oferă plusvaloare angajaților, întreprinderii și mediului.

Calitatea produselor și serviciilor noastre stă la baza succesului nostru. Prin urmare, trebuie protejată.

3.6.2 Protecția vieții private și securitatea informațiilor

Schimbul electronic de informații la scară mondială constituie premisa esențială pentru munca eficientă și pentru succesul afacerii în ansamblu. Pe lângă avantajele, comunicarea electronică modernă comportă însă și riscuri în legătură cu protecția vieții private și protecția datelor cu caracter personal. Reprezintă un obiectiv declarat al întreprinderii, precum și protejarea drepturilor personale ale angajaților și a tuturor partenerilor de afaceri. În acest sens, Voith are în vedere un nivel de protecție a datelor adecvat la nivel mondial, corespunzător legislației aplicabile. Documentele oficiale și mediul de stocare a datelor trebuie să fie, prin urmare, asigurate împotriva accesului terților, în orice moment. Atât managerii, cât și angajații trebuie să ia măsuri eficiente de protecție împotriva acestor riscuri, acest lucru constituind o componentă importantă a managementului sistemelor informatice.

Detaliile sunt cuprinse într-o directivă a societății.

3.6.3 Informații privilegiate

Nu este permisă utilizarea informațiilor dobândite în interiorul firmei pentru folosul personal sau al unor terțe persoane. Același lucru este valabil pentru transmiterea neautorizată a unor asemenea informații.

3.6.4 Raportarea corectă

În cazul rapoartelor verbale sau scrise pentru uz intern sau extern, angajații au obligația de a spune adevărul. Manipularea conținutului este interzisă.

3.7 Securitatea în munca, sănătatea în muncă, protecția mediului și sustenabilitatea

Voith depune toate eforturile să protejeze viața și sănătatea angajaților săi și în același timp își asumă o responsabilitate deosebită față de resurse și față de orice materiale periculoase. Angajații trebuie să evite pericolele la locul de muncă, să reducă daunele mediului înconjurător și să utilizeze resursele cu într-un mod econom. În dezvoltarea și fabricarea produselor noastre, aderăm la principiile sustenabilității și ale compatibilității cu mediul.

Detaliile sunt cuprinse într-o directivă a societății.

3.8 Calitatea

Succesul pe piață al produselor și serviciilor noastre este indisolubil legat de calitatea acestora: Prin nivelul înalt de creativitate, aptitudini și grijă de care dau dovadă toți angajații, le demonstrăm clienților noștri și terților faptul că menținem standarde ridicate.

Nu tolerăm niciun comportament care în mod intenționat sau prin neglijență atrage după sine diminuarea calității.

Comportamentul respectuos, toleranța și egalitatea de șanse

4

Voith respectă drepturile omului în întreaga lume. Fiind o societate cu o sferă de activitate globală, lucrăm cu angajați și cu parteneri de afaceri de diferite naționalități, culturi și obiceiuri. În cadrul companiei noastre, interacțiunile respectuoase și politicoase cu toți angajații și partenerii noștri de afaceri sunt de la sine înțelese. Respectăm demnitatea personală și drepturile personale ale fiecărei persoane în parte și nu tolerăm niciun fel de tratament diferențiat (discriminare), de hărțuire sau degradant care duc la încălcarea legii. În special, nu tolerăm discriminarea pe motive de origine etnică, de sex, religie sau convingeri, de opinii politice, de handicap, vârstă sau identitate sexuală. Respingem orice formă de muncă forțată și de muncă a copiilor.

Voith respectă drepturile
omului în întreaga lume.



5

Punerea în aplicare a Codului de Conduită

5.1 Structura pentru asigurarea conformității

Voith a constituit un Comitet de Conformitate. Acesta are sarcina de a dezvolta și de a implementa Programul de Conformitate Voith.

Sistemul de management al riscurilor de la Voith prevede ca directorii financiari să acționeze ca responsabili ai conformității la nivelul societății. Ei reprezintă punctul de contact și sunt responsabili pentru implementarea Codului de Conduită. Pentru societățile individuale din cadrul Voith și unitățile operative, responsabilii conformității sunt numiți de directorul financiar competent al diviziei din societate.

5.2 Consultanță

Voith pune la dispoziția angajaților săi informații și mijloace auxiliare care să-i ajute să respecte legea și Codul de Conduită. În concret, aceasta va include cursuri de instruire pe teme specifice și pe anumite domenii de risc. În cazul în care angajații au în continuare întrebări, ei le pot adresa directorului financiar al societății, unității operative de care aparțin sau al diviziei societății, persoanei responsabile din departamentul juridic sau de resurse umane, sau membrilor Comitetului de Conformitate. În plus, Voith a înființat un centru de asistență pentru a răspunde întrebărilor. Datele de contact corespunzătoare și alte informații relevante cu privire la conformitate pot fi consultate pe pagina de pornire Voith și pagina de Intranet „Compliance” a Voith.

5.3 Reclamații și sesizări

Orice angajat are posibilitatea și dreptul de a raporta societății orice încălcare sau presupusă încălcare a Codului de Conduită Voith. Persoana de contact în astfel de situații este, la alegerea angajatului, superiorul său direct, salariatul responsabil de la departamentul de resurse umane, directorul financiar al societății ori unității operative, directorul financiar al diviziei societății sau oricare membru al Comitetului de Conformitate. Presupusele încălcării pot fi raportate și la centrul de asistență. Datele de contact necesare ale persoanei de contact vor fi comunicate în cadrul societății prin moduri adecvate; printre altele, vor fi puse la dispoziție tuturor angajaților pe pagina de pornire Voith și pagina de Intranet „Conformitate”.

Un angajat care, pe baza unor indicii concrete ajunge, de bună credință, la concluzia că s-a produs sau ar urma să se producă o încălcare a Codului de Conduită și care face uz de dreptul său de a sesiza despre aceasta, nu va suferi niciun fel de represalii. În fiecare astfel de caz, Voith va lua măsurile necesare pentru a proteja angajatul împotriva oricăror represalii. În măsura în care este posibil și admisibil din punct de vedere legal, Voith va păstra confidențialitatea cu privire la identitatea angajatului care raportează o încălcare sau o presupusă încălcare a Codului de Conduită. De asemenea, identitatea angajaților care cooperează într-o investigație a unei astfel de încălcări sau a unei presupuse încălcări nu va fi dezvăluită.

Persoanele care aduc la cunoștință probleme cu bună-credință nu trebuie să se teamă de consecințe.

5.4 Reglementări pentru punerea în aplicare

Voith urmează să emită reglementări suplimentare privind punerea în aplicare a unor anumite elemente ale prezentului Cod de Conduită. Aceste reglementări vor clarifica, de asemenea, orice întrebări în privința interpretării și a procedurilor de aprobare.

Codul de Conduită (Code of Conduct) al grupului Voith este publicat în mai multe limbi. În caz de diferențe sau de contradicții între diferite versiuni, va prevala versiunea în limba germană.

Pentru simplificarea lecturii acestui Cod de Conduită, în cazul absenței unei formulări neutre din punct de vedere al genului, sunt vizate atât persoanele de gen masculin, cât și alte forme. Prin urmare, formulările de gen masculin alese sunt valabile fără restricții și pentru celelalte genuri.

Cea mai recentă versiune este disponibilă pe internet la adresa www.voith.com/compliance.



Punerea în aplicare a conformității se realizează numai dacă toți angajații respectă în egală măsură regulile din prezentul Cod de Conduită.

Toți angajații Voith au obligația de a respecta prezentul Cod, inclusiv directivele societății menționate în acesta.

Pentru Voith, protecția datelor nu reprezintă numai o obligație legală, ci expresia unui comportament cinstit și echitabil față de angajați și partenerii de afaceri.

Persoanele care aduc la cunoștință probleme cu bună-credință nu trebuie să se teamă de consecințe.

Voith își asumă respectarea concurenței loiale. Încălcările legislației anti-trust restricționează concurența loială. Prin urmare, acestea nu sunt tolerate de Voith.

În cadrul Voith, donațiile sunt realizate întotdeauna în mod transparent, către organizații și instituții cu reputație ireproșabilă.

În nicio situație nu este admisă influențarea deciziilor partenerilor noștri de afaceri prin oferirea de cadouri sau invitații.

Personalul de conducere din cadrul Voith trebuie să dea un exemplu celorlalți.

Deciziile economice sunt luate strict în interesul întreprinderii și nu trebuie influențate de interese private ori personale.

Calitatea produselor și serviciilor noastre stă la baza succesului nostru. Prin urmare, trebuie protejată.

În cadrul tranzacțiilor comerciale, angajații Voith pot accepta exclusiv cadouri ocazionale cu valoare redusă. Cadourile în bani sunt strict interzise.

Corupția și mituirea nu sunt tolerate de Voith.

Voith ia măsurile necesare pentru a preveni spălarea de bani.

Controlul exporturilor reduce riscul ca produsele Voith ori tehnologiile Voith să ajungă pe mâini nepotrivite.

Protecția muncii, a sănătății și a mediului oferă plusvaloare angajaților, întreprinderii și mediului.

Voith își îndeplinește obligațiile fiscale.

Motivele achitării remunerațiilor de către Voith și quantumul acestora trebuie să fie rezonabile și transparente.

Voith respectă drepturile omului în întreaga lume.

Fiecare angajat are sarcina de a proteja bunurile și informațiile operaționale ale firmei.

Protecția proprietății noastre intelectuale este extrem de importantă.

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

Contact:
Phone +49 7321 37-6218
compliance@voith.com

VOITH