

# Code of Conduct dari Grup Voith

---

# Daftar Isi

<b>Kata Sambutan oleh Direksi Pelaksana: Bertindak dengan Kepatuhan kepada Nilai-Nilai Voith</b>	<b>3</b>
<b>1. Kata pengantar dan pernyataan dari pihak prinsipal</b>	<b>4</b>
<b>2. Kerja sama dengan para pelanggan, pemasok dan mitra bisnis lain</b>	<b>5</b>
2.1 Persaingan sehat	
2.1.1 Perjanjian-perjanjian, kartel dan pelepasan persaingan	
2.1.2 Korupsi dan penyuapana	
2.1.2.1 Penawaran dan pemberian keuntungan	
2.1.2.2 Menuntut dan menerima keuntungan	
2.1.2.3 Donasi dan pemberian sponsor	
2.1.3 Paten dan hak milik atas kekayaan intelektual	
2.2 Pemilihan pemasok dan penyedia jasa layanan	
<b>3. Manajemen dan para karyawan di Voith</b>	<b>8</b>
3.1 Kepemimpinan dan kepercayaan	
3.2 Toleransi dan persamaan kesempatan	
3.3 Kondisi kerja yang adil	
3.4 Penghindaran konflik kepentingan	
3.4.1 Pekerjaan sampingan	
3.4.2 Aktifitas politik	
3.5 Perlindungan harta milik (asset)	
3.6 Penggunaan informasi	
3.6.1 Kerahasiaan (confidentiality)	
3.6.2 Privasi dan keamanan informasi	
3.6.3 Pengetahuan orang dalam	
3.6.4 Pelaporan yang benar	
3.7 Keselamatan Kesehatan Kerja, perlindungan terhadap lingkungan hidup dan kesinambungan	
3.8 Mutu	
<b>4. Penerapan dari Pedoman Perilaku (Code of Conduct)</b>	<b>10</b>
4.1 Organisasi kepatuhan	
4.2 Saran	
4.3 Pengaduan dan pelaporan atas perilaku yang tidak patut	
4.4 Penerapan peraturan	

# Bertindak dengan Kepatuhan kepada Nilai-Nilai Voith

## Yth Para Karyawan,

Pada tahun 1927 silam, Voith menyatakan prinsip kode etik bisnisnya sebagai berikut: “Dalam dunia bisnis orang harus mempunyai etika, patut dan jujur. Bila pihak yang mengadakan perjanjian atau pesaing berperilaku tidak adil, hal ini tidak memberikan kita hak untuk menyimpang dari prinsip tersebut.”

Selama bertahun-tahun pernyataan tersebut menjadi dasar bagi nilai-nilai kami dan telah memandu kami dalam setiap tindakan yang kami lakukan. Nilai-nilai Voith menjelaskan/merefleksikan karakter kami dalam menjalin hubungan dengan mitra bisnis, para pelanggan dan pemasok serta hubungan kami dengan para pemegang saham kami, keluarga Voith. Kejujuran dari semua yang bekerja di Voith ini adalah dasar keandalan yang mendasari reputasi perusahaan Voith di dunia bisnis.

Kami yakin bahwa dengan menjunjung tinggi dan memelihara nilai-nilai ini, kami dapat terus sukses.

Beberapa tahun yang lalu, dengan menjalankan standar etika yang tinggi, kami menerapkan aturan dan tata cara untuk memastikan kepatuhan di seluruh perusahaan. Aturan-aturan dan tata cara tersebut diperbaharui dan disesuaikan secara terus menerus dengan ketentuan yang dipersyaratkan di dalam perundang-undangan saat ini. Semua karyawan kami memiliki akses ke peraturan dan tata cara tersebut, misalnya melalui Intranet.

Grup Voith berkembang pada tingkatan yang hanya beberapa perusahaan saja yang dapat mencapainya. Saat ini telah berkembang mencapai ke suatu titik dimana Direksi Pelaksana, bekerja sama dengan tingkatan-tingkatan manajemen lainnya di dalam divisi-divisi dan kegiatan operasi dari perusahaan, telah memutuskan bahwa adalah penting untuk meninjau ka-

pasitas organisasi yang telah ada untuk memastikan kepatuhan kepada nilai-nilai dari Voith. Oleh karena itu, kami kemudian memutuskan membentuk Compliance Committee (Komite Kepatuhan) yang akan bertanggung jawab memperbaharui dan merevisi aturan-aturan ini secara teratur dan memastikan bahwa aturan-aturan tersebut dilaksanakan tanpa kecuali.

Dengan membentuk Komite Kepatuhan, Direksi Pelaksana menegaskan bahwa setiap karyawan diharapkan untuk taat kepada nilai-nilai Voith. Pada saat yang bersamaan, para manajer kami diharapkan akan bekerja sesuai dengan nilai-nilai ini dan mengomunikasikan kepada yang lain. Para manajer adalah seseorang kepada siapa para karyawan seharusnya berpaling, apabila mereka mempunyai pertanyaan tentang masalah ini.

Sehubungan dengan ini kami sekali lagi menekankan bahwa perilaku yang melanggar hukum seperti korupsi dan penyuapan ditindak sesuai hukum Jerman dan hukum dari negara-negara lain, tanpa menghiraukan apakah terjadi pada transaksi bisnis lokal maupun internasional, apakah melibatkan pejabat publik atau individu swasta. Karyawan manapun yang melakukan tindakan seperti itu tidak hanya menghadapi risiko hukuman kriminal, namun juga melakukan kerusakan serius terhadap kepentingan Voith, merusak reputasi dari Grup Voith dan semua karyawannya.

Sebagai Direksi Pelaksana Voith maka kami tidak memberikan toleransi terhadap segala bentuk pemberian uang suap, korupsi, diskriminasi atau pelanggaran lain apapun terhadap nilai dasar kami. Bila masih terdapat pelanggaran terhadap ketentuan dasar ini, kami akan sekuat tenaga mengejar pelanggaran seperti ini dan melakukan semua tindakan yang diperlukan.



Dr. Hubert Lienhard  
(President & CEO)



Dr. Toralf Haag  
(Finance & Controlling)



Bertram Staudenmaier  
(Voith Paper)



Dr. Roland Münch  
(Voith Digital Solutions)



Dr. Uwe Knotzer  
(Voith Turbo)



Uwe Wehnhardt  
(Voith Hydro)

# 1. Kata Pengantar dan pernyataan dari pihak prinsipal

**Kepercayaan yang kita terima dari para pelanggan, pemilik, karyawan dan masyarakat sangat bergantung pada etika masing-masing individu di dalam perusahaan. Hal ini didasarkan pada kepatuhan kepada hukum dan aturan-aturan internal kita.**

Voith menyadari tanggungjawabnya kepada masyarakat dan Voith bertindak sesuai dengan hal tersebut. Kita menyadari kewajiban perusahaan dan para karyawan kita untuk memberikan yang terbaik. Tujuan dari Code of Conduct ini adalah untuk menyimpulkan norma-norma yang harus diperhatikan oleh para karyawan Voith di seluruh dunia, untuk memastikan kelangsungan tradisi lama perusahaan yaitu kejujuran dan berkekelakuan baik. Code ini juga diartikan sebagai pedoman bagi para karyawan, memandu tindakan mereka sesuai dengan tanggungjawabnya demi kebaikan perusahaan. Tanggung jawab ini merupakan sebuah hak istimewa sekaligus kewajiban. Setiap karyawan harus memastikan bahwa etika mereka harus selalu sesuai dengan aturan yang telah ditentukan disini. Para manajer kami tidak hanya harus mengomunikasikan aturan-aturan tersebut dengan cara yang efektif, mereka juga harus memimpin dengan memberikan contoh dan meminta kepatuhan dari bawahannya. Mereka merupakan pihak pertama yang diajak untuk berkonsultasi bila terdapat pertanyaan mengenai Code ini.

Code of Conduct ini telah menjadi bagian dari sistem manajemen resiko yang disebutkan dalam Corporate Guideline (Panduan Korporat) 03/01, yang bertujuan untuk melindungi Voith dan setiap karyawannya. Code ini menggambarkan standar minimum yang bisa diperluas secara regional, sesuai dengan persyaratan hukum lokal dan adat budaya setempat. Dalam kasus dimana, sebagai tambahan dari Code ini, Voith telah menerbitkan panduan-panduan korporat terpisah untuk masalah-masalah khusus, panduan tersebut tetap dilaksanakan sebagai peraturan pelengkap. Panduan-panduan korporat yang saat ini berlaku tersedia pada halaman Intranet Kepatuhan (Compliance Intranet), yang kesemuanya dapat dicetak.

Code ini berlaku untuk semua karyawan dari Grup Voith di seluruh dunia. Sebagai tambahan, Voith mengharapkan orang-orang lain yang dipekerjakan oleh perusahaan (pengikut latihan, konsultan) untuk mentaati pedoman tersebut.

Peraturan-peraturan yang termasuk dalam Code ini harus diberlakukan di dalam hubungan antara masing-masing perusahaan dalam Grup Voith berikut para karyawannya. Peraturan tersebut bukan merupakan dasar bagi hak pihak ketiga.

Komite Kepatuhan memiliki kewenangan final untuk memutuskan persengketaan apapun yang terkait dengan Code ini.

Code of Conduct ini menggantikan Panduan Korporat 01/07 sebelumnya.

## 2. Kerja sama dengan para pelanggan, pemasok dan mitra bisnis lain

Disamping mengharapkan produk dan jasa berkualitas tinggi, para pelanggan, pemasok dan mitra bisnis kita lainnya mengharapkan profesionalisme dan integritas yang tinggi dalam hubungan kita dengan mereka. Untuk alasan ini, komunikasi dan hubungan kontraktual kita selalu harus senantiasa memiliki cara yang benar, kejujuran dan keterbukaan.

### 2.1 Persaingan sehat

Voith mengamati ketentuan dari persaingan yang adil dan mendukung semua upaya untuk mempertahankan pasar bebas dan persaingan terbuka, baik secara nasional maupun internasional. Voith karenanya tidak akan mengejar kontrak yang bila dilakukan akan melanggar hukum yang berlaku.

#### 2.1.1 Perjanjian-perjanjian, kartel dan pelepasan persaingan

Semua karyawan disyaratkan untuk mentaati hukum terhadap pembatasan perdagangan. Perjanjian formal atau informal dengan para pesaing untuk tujuan menghalangi persaingan merupakan larangan. Hal yang sama berlaku untuk berperilaku berdasarkan pada pemahaman tanpa diucapkan. Karena itu, tidak dibenarkan untuk membatasi area penjualan atau membagi para pelanggan dengan pesaing, tidak pula adanya perjanjian atau pertukaran informasi dengan para pesaing mengenai harga, hubungan pasokan, istilah bisnis, kapasitas, pembagian pasar, marjin keuntungan, biaya-biaya, data pelanggan, isi dari dokumen penawaran atau perilaku penawaran.

Dalam kejadian dimana Voith mencapai posisi dominan di pasar, posisi seperti ini tidak boleh di eksploitasi dengan cara melanggar hukum.

Semua perjanjian yang diajukan dengan para pesaing harus diserahkan terlebih dahulu kepada legal department (departemen hukum) yang bertanggung jawab untuk pertimbangan dan dipresentasikan pada CFO (Chief Financial Officer) dari Grup divisi untuk mendapatkan persetujuan. Bila departemen hukum menyimpulkan bahwa perjanjian yang diajukan tidak bisa diterapkan, maka CFO yang bersangkutan tidak diijinkan untuk memberikan persetujuan. Dalam hal ini, permasalahan harus diajukan kepada Komisi Kepatuhan.

### **2.1.2 Korupsi dan penyuapan**

Voith tidak akan memberikan toleransi kepada korupsi dan penyuapan dalam bentuk apapun. Semua aktifitas bisnisnya harus dilaksanakan dengan semangat kejujuran dan tanggung jawab. Pada awal tahun 2001, perusahaan mengakui dan menandatangani Rules of Conduct to Combat Extortion and Bribery in International Business Transactions (Peraturan-Peraturan Perilaku untuk Memerangi Pemerasan dan Penyuapan dalam Transaksi-Transaksi Bisnis Internasional) (versi revisi 1998), yang diterbitkan oleh International Chamber of Commerce (ICC), atau Kamar Dagang International.

#### **2.1.2.1 Penawaran dan pemberian keuntungan**

Sebagai pesaing kita mengandalkan mutu dan kinerja dari produk dan jasa kita. Oleh karena itu kita tidak mengizinkan perjanjian atau perjanjian tambahan (supplementary) apapun yang melibatkan pemberian keuntungan berupa uang/barang, baik secara langsung maupun tak langsung, kepada individu atau organisasi yang berkaitan dengan pengaturan, pemberian (penunjukan), persetujuan, penerapan atau pembayaran kontrak. Hal ini berlaku secara khusus untuk perjanjian-perjanjian dengan mitra bisnis, para karyawan dan pejabatnya, namun hal itu juga berlaku untuk para pihak ketiga. Hal yang sama berlaku untuk pemberian keuntungan dalam urusan dengan pejabat pemerintah. Pembayaran/pemberian tersebut tidak bisa diterima baik dalam bentuk uang maupun barang. Pemberian keuntungan kepada individu juga tidak bisa diterima bila individu memperoleh keuntungan secara tak langsung, sebagai contoh bila pembayaran dilakukan kepada anggota keluarga atau bila pembayaran (seperti sumbangan) dilakukan kepada pihak ketiga dan mengakibatkan peningkatan kedudukan sosial atau politik seseorang.

Hadiah dan undangan diperbolehkan hanya bila tidak terlalu tinggi nilainya, lingkup finansial atau apabila secara tidak pantas mempengaruhi tindakan atau keputusan dari penerima atau menimbulkan keadaan keterpaksaan pada pihak penerima. Ketika memberikan undangan untuk acara atau pertemuan, harus dipastikan bahwa jenis dan besarnya acara ini wajar dan secara khusus berkaitan dengan aktivitas bisnis atau bahwa acara ini secara khusus terkait dengan kegiatan bisnis. Khususnya standar yang ketat harus diterapkan dalam hal yang melibatkan pejabat pemerintah. Hadiah yang berhubungan dengan uang, dalam keadaan apapun adalah dilarang.

Kompensasi kepada para pihak ketiga, khususnya para agen, broker dan mediator lain, dalam bentuk komisi atau pembayaran lainnya harus wajar dan memiliki proporsi yang wajar terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Kompensasi tersebut harus dalam nilai yang tidak diartikan atau menimbulkan dugaan bahwa dilakukan untuk menghindari ketentuan tentang pemberian keuntungan. Perjanjian-perjanjian dengan para agen, broker, konsultan dan penasihat lain, termasuk amandemen/perubahan berikutnya, secara keseluruhan wajib dibuat dalam bentuk tertulis dan membuat para pihak yang terikat kontrak untuk selalu mengamati prinsip-prinsip tersebut diatas setiap waktu dan tidak melakukan penyuapan. Perjanjian-perjanjian tersebut harus disetujui oleh CFO dari Grup divisi terkait sebelum dapat dilaksanakan.

#### **2.1.2.2 Menuntut dan menerima keuntungan**

Sekalipun merupakan kebiasaan yang lazim diantara para mitra bisnis untuk saling tukar menukar hadiah dengan ukuran yang terbatas, suatu penerimaan hadiah bisa merusak reputasi perusahaan kita dan mengarah pada konflik kepentingan (conflict of interest). Untuk alasan ini, para karyawan kita sangat dilarang untuk meminta dengan paksa (menuntut) atau menerima keuntungan pribadi seperti jasa layanan atau undangan yang tidak pantas, baik untuk keuntungan mereka sendiri atau untuk keuntungan bagi individu atau institusi yang dekat dengan mereka. Hadiah-hadiah tertentu dengan nilai rendah merupakan perkecualian. Hadiah berupa uang tidak diijinkan dalam keadaan apapun. Tawaran hadiah atau keuntungan harus ditolak dan dilaporkan kepada pengawas. Oleh karena itu ketentuan yang disebutkan dalam 2.1.2.1 yang berlaku disini.

### **2.1.2.3 Donasi dan pemberian sponsor**

Voith menerima permintaan untuk donasi dari berbagai organisasi dan lembaga. Sumbangan harus dilakukan secara transparan, yang berarti bahwa penerima dan maksud penggunaannya harus diketahui. Pembayaran ke rekening bank perorangan tidak diijinkan. Tidak boleh ada donasi yang diberikan kepada organisasi yang bisa merusak reputasi Voith. Ketika donasi diberikan, ketentuan yang tertera di atas dalam 2.1.2.1 dan 2.1.2.2 harus diperhatikan. Hal ini berlaku secara khusus untuk donasi yang dilakukan mendekati waktu diberikannya kontrak atau donasi terkait dengan isi sebuah kontrak. Segala bentuk donasi kepada partai politik memerlukan persetujuan Direksi Pelaksana.

Dalam hal memberikan sponsor, harus ada hubungan yang wajar antara jumlah nilai dukungan dan kinerja yang disepakati sebagai imbal balik.

Perincian tambahan terdapat dalam Panduan Korporat 01/08 (sumbangan dan tajaan).

### **2.1.3 Paten dan hak milik atas kekayaan intelektual**

Dalam rangka untuk mempertahankan daya saing, kita harus terus menerus mengembangkan kepemilikan teknologi (proprietary technology) dengan cara menciptakan penemuan-penemuan dan meningkatkan pengetahuan (know-how) kita. Maka perlindungan teknologi kita dalam arti hak milik atas kekayaan intelektual menjadi semakin penting.

Tidak satupun karyawan diijinkan untuk mengungkapkan pengetahuan/temuan baru atau rahasia perusahaan dalam bentuk apapun kepada pihak-pihak ketiga. Semua karyawan wajib menghormati hak milik atas kekayaan intelektual pihak-pihak ketiga. Tidak satupun karyawan diijinkan untuk memperoleh rahasia dari pihak ketiga atau mempergunakan secara tidak sah rahasia tersebut.

Rinciannya tertera dalam Panduan Korporat 03/06 (Perlindungan Penggunaan Teknologi di Grup Voith).

## **2.2 Pemilihan pemasok dan penyedia jasa layanan**

Voith menjalankan pemeriksaan yang adil dan tidak bias atas semua penawaran yang diserahkan para pemasok. Penilaian, pemberian dan penanganan kontrak harus berdasarkan kriteria profesional yang ketat dan dilaksanakan dalam cara yang transparan. Dalam keadaan apapun tidak diperbolehkan untuk memberikan preferensi kepada pemasok atau upayanya guna memenangkan sebuah kontrak.

Ketika memilih mitra bisnis, Voith meminta agar mereka juga menghormati nilai-nilai yang tertera dalam Code ini. Pelanggaran yang dilakukan mitra bisa mengarah pada pemutusan hubungan bisnis.

## 3. Manajemen dan para karyawan di Voith

**Produktivitas dan kemanusiaan harus berjalan seiring guna memastikan keberhasilan yang berkesinambungan dalam sebuah perusahaan. Keberhasilan ekonomi Voith tergantung pada bantuan dan kerjasama dari para karyawannya di seluruh dunia.**

### 3.1 Kepemimpinan dan kepercayaan

Seluruh karyawan kita disyaratkan untuk mengikuti Code ini, dan anggota manajemen kita harus memberi keteladanan. Voith membudayakan suasana kepercayaan dimana para manajernya bertanggung jawab dalam menyediakan pengawasan yang memadai guna mencegah pelanggaran terhadap Code ini.

### 3.2 Toleransi dan persamaan kesempatan

Voith menghargai hak asasi manusia di seluruh dunia. Sebagai perusahaan dengan jangkauan global, perusahaan ini bekerja dengan para karyawan dan para mitra bisnis dari berbagai bangsa, budaya dan adat istiadat. Perusahaan ini tidak memberi toleransi perlakuan yang tidak sama (diskriminasi), pelecehan atau merendahkan dalam pelanggaran hukum. Secara khusus, perusahaan ini tidak memberikan toleransi pada diskriminasi karena ras, asal usul, jenis kelamin, agama atau pandangan dunia, opini politik, usia atau identitas jenis kelamin.

### 3.3 Kondisi kerja yang adil

Voith memberikan para karyawannya gaji yang layak dan menyediakan kondisi kerja yang adil sesuai dengan ketentuan hukum yang ada. Voith menolak semua bentuk dari kerja paksa dan mempekerjakan anak dibawah umur, dan tidak akan menghalangi serikat pekerja yang sah.

### 3.4 Penghindaran konflik kepentingan

Penting bagi Voith bahwa para karyawannya tidak mempunyai konflik kepentingan atau konflik kesetiaan pada arah pekerjaan mereka. Konflik tersebut bisa terjadi bila, sebagai contoh, adanya transaksi bisnis antara perusahaan-perusahaan yang tergabung dalam Voith dengan karyawan atau anggota keluarga mereka. Transaksi tersebut harus diberitahukan sebelumnya kepada atasan dari karyawan tersebut.

#### 3.4.1 Pekerjaan sampingan

Bila seorang karyawan bermaksud untuk mendapatkan keuntungan dari pekerjaan sampingan, yang bersangkutan wajib memperoleh persetujuan tertulis dari manajernya. Bagi para manajer, persetujuan tertulis wajib diperoleh dari Dewan Penasehat dan Sumber Daya Manusia (Advisory Board and Human Resources).

#### 3.4.2 Aktifitas politik

Voith tidak berpartisipasi dalam kegiatan yang melibatkan partai politik. Namun demikian, tidak dalam keadaan apapun perusahaan akan menghalangi para karyawannya untuk mengambil bagian dalam kegiatan politik yang patut diluar jam kerja mereka. Kita dengan jelas mempersilakan keterlibatan para karyawan kita sebagai warga negara dalam persoalan masyarakat dan partisipasinya dalam sosial dan aktifitas amal. Para karyawan yang terlibat dalam kegiatan seperti tersebut melakukannya sebagai individu pribadi. Kita berharap mereka memastikan tidak adanya konflik kepentingan dengan pekerjaan mereka.

### 3.5 Perlindungan harta milik (asset)

Voith mengharuskan para karyawannya untuk melindungi harta yang berwujud (tangible) dan yang tak berwujud (intangible) dari perusahaan. Asset-asset ini termasuk properti, peralatan produksi dan barang persediaan, sekuritas (surat berharga) dan uang tunai, peralatan kantor dan persediaan kebutuhan kantor, sistem informasi dan perangkat lunak, dan paten, hak atas merk dagang dan pengetahuan (know-how). Pelanggaran hukum seperti penipuan, pencurian, penggelapan dan pencucian uang akan dihukum. Sehubungan dengan penerimaan risiko bisnis, lihat Panduan Korporat 03/01 (Manajemen Risiko dan Manajemen Mutu).

Mesin-mesin dan peralatan hanya bisa dipergunakan untuk tujuan-tujuan yang berkaitan dengan pekerjaan, kecuali telah diberi ijin untuk penggunaan pribadi. Para pengguna internet wajib menjaga untuk tidak mengambil atau mengirimkan informasi apapun yang bisa membangkitkan kebencian ras, membenarkan kekerasan atau tindak kriminal lain, atau yang memiliki kandungan pelanggaran.



## 3.6 Penggunaan informasi

Kami mengharapkan para karyawan menjaga dengan baik ketika menggunakan informasi perusahaan.

### 3.6.1 Kerahasiaan (confidentiality)

Kerahasiaan harus dijaga, terutama yang berhubungan dengan masalah internal yang belum diungkapkan kepada publik. Hal ini juga berlaku untuk penemuan dan jenis lain dari pengetahuan (know-how). Hal-hal ini penting bagi keberhasilan jangka panjang dari Grup Voith. Oleh karena itu para karyawan dilarang untuk meneruskan informasi tentang penemuan baru atau rahasia perusahaan dalam bentuk apapun kepada pihak ketiga. Hal ini juga berlaku setelah berakhirnya masa kepegawaian.

### 3.6.2 Privasi dan keamanan informasi

Pertukaran informasi elektronik global merupakan hal yang penting bagi pekerjaan yang efektif dan keberhasilan bisnis secara umum. Namun disamping memiliki manfaat, komunikasi elektronik bisa memberikan risiko terhadap privasi dan perlindungan data. Maka dari itu dokumen-dokumen resmi dan media penyimpanan data harus selalu dilindungi dari akses para pihak ketiga setiap waktu. Baik manajer dan karyawan wajib melakukan tindakan perlindungan yang efektif terhadap risiko-risiko ini, dan hal ini merupakan komponen penting dari manajemen TI.

Perinciannya tertera dalam Panduan Korporat 01/03 (keselamatan maklumat dan perlindungan data).

### 3.6.3 Pengetahuan orang dalam

Tidak diijinkan untuk memperoleh keuntungan pribadi atau manfaat-manfaat bagi orang lain melalui penggunaan pengetahuan internal. Hal yang sama berlaku untuk pengungkapan pengetahuan secara tidak sah.

### 3.6.4 Pelaporan yang benar

Ketika membuat laporan lisan atau tertulis untuk penggunaan internal atau eksternal, para karyawan diwajibkan untuk menyatakan kebenaran. Melakukan manipulasi atas isi laporan merupakan larangan.

## 3.7 Keselamatan Kesehatan Kerja, perlindungan terhadap lingkungan hidup dan kesinambungan

Voith melakukan segala upaya untuk melindungi kehidupan dan kesehatan dari para karyawannya dan menangani secara bertanggung jawab atas sumber daya dan bahan-bahan berbahaya. Semua karyawan harus menghindari bahaya di tempat kerja, meminimalkan kerusakan pada lingkungan dan menggunakan sumber daya secara ekonomis. Dalam pengembangan dan pembuatan produk, kita mengikuti prinsip-prinsip kesinambungan dan kesesuaian terhadap lingkungan.

Rincian dari perlindungan lingkungan tertera dalam Panduan Korporat 01/02, serta rincian untuk keselamatan dan kesehatan kerja tertera pada Panduan Korporat 01/06.

## 3.8 Mutu

Keberhasilan pemasaran dari produk dan jasa kita terkait secara tidak terpisahkan dengan mutunya. Kami menetapkan persyaratan tinggi pada semua karyawan terkait dengan kreativitas, keterampilan, dan kehati-hatian, dan dengan demikian kami menunjukkan standar kami kepada pelanggan dan pihak ketiga.

Kita tidak akan memberikan toleransi tindakan sengaja atau lalai, yang berakibat pada berkurangnya mutu.

## 4. Penerapan dari Pedoman Perilaku (Code of Conduct)

### 4.1 Organisasi kepatuhan

Voith telah membentuk Komite Kepatuhan yang bertanggung jawab terhadap implementasi dan pelaksanaan Code of Conduct.

Sistem manajemen resiko Voith (Panduan Korporat 03/01) memberikan para CFO untuk bertindak sebagai para pejabat kepatuhan di tingkat divisi. Mereka berfungsi sebagai pihak yang bisa dihubungi serta bertanggung jawab untuk implementasi dari Code of Conduct. Diantara masing-masing perusahaan-perusahaan Voith tugas ini dilaksanakan oleh CFO atau manajer yang ditunjuk oleh CFO yang bertanggung jawab dari Group divisi.

### 4.2 Saran

Voith akan menyediakan para pekerjanya dengan maklumat untuk membantu mereka mematuhi undang-undang dan Kod Kelakuan. Secara khusus, ini termasuk sesi latihan tentang topik-topik khusus dan bidang risiko pilihan. Jika para pekerja mempunyai pertanyaan, mereka boleh menyerahkannya kepada CFO syarikat atau bahagian Kumpulan, kepada bahagian undang-undang atau sumber manusia yang bertanggungjawab atau kepada anggota Komite Pematuhan. Sebagai tambahan, Voith telah melancarkan meja bantuan (help desk) untuk menjawab soalan-soalan. Data hubungan dan maklumat yang berkaitan mengenai pematuhan boleh didapati pada aplikasi Intranet "Pematuhan" Voith "Pematuhan".

### 4.3 Pengaduan dan pelaporan atas perilaku yang tidak patut

Setiap karyawan bisa dan memiliki hak untuk melaporkan pelanggaran atau dugaan pelanggaran dari Code of Conduct terhadap Voith. Dengan keleluasaan bertindak dari karyawan, orang yang dihubungi untuk tujuan ini bisa atasan langsung, karyawan SDM yang bertanggung jawab, CFO dari perusahaan, CFO dari Group divisi atau setiap anggota Komisi Kepatuhan manapun. Data kontak yang diperlukan akan disediakan di seluruh Group melalui saluran yang sesuai, termasuk publikasi di halaman Intranet Kepatuhan.

Seorang karyawan yang berdasarkan bukti kongkrit secara jujur percaya bahwa Code of Conduct telah atau mungkin telah dilanggar dan siapa yang menggunakan hak untuk melaporkan hal ini kepada Voith tidak akan dikenakan tindakan pembalasan. Dalam setiap kasus tersebut, Voith akan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk melindungi karyawan terhadap tindakan pembalasan. Sejauh dimungkinkan yang dibenarkan oleh hukum, Voith akan menjaga kerahasiaan identitas dari karyawan manapun yang mengikuti prosedur ini untuk melaporkan pelanggaran atau dugaan pelanggaran atas Code of Conduct. Hal yang sama berlaku untuk identitas dari karyawan yang bekerja sama dalam penyelidikan dari pelanggaran atau dugaan pelanggaran tersebut.

### 4.4 Penerapan peraturan

Voith akan menerbitkan peraturan-peraturan tambahan yang berkaitan dengan penerapan atau implementasi bagian tertentu dari Code of Conduct ini. Peraturan-peraturan ini juga akan menangani pertanyaan-pertanyaan tentang penafsiran dan prosedur persetujuan.

Code of Conduct dari Grup Voith tersedia dalam beberapa bahasa. Bila terdapat perbedaan atau kontradiksi apapun antara versi yang berbeda, Versi bahasa Jerman yang akan dianggap berlaku.

Versi terakhir tersedia di Internet di  
[www.voith.com/compliance](http://www.voith.com/compliance)

Voith GmbH & Co. KGaA  
Compliance Committee  
St. Poeltener Straße 43  
89522 Heidenheim/Germany  
Phone: +49 7321 37-6218  
[compliance@voith.com](mailto:compliance@voith.com)

**VOITH**  
Inspiring Technology  
for Generations