

Kodeks postępowania
przedsiębiorstwa Voith
(Code of Conduct)

Spis treści

Przedmowa Zarządu:	3
Postępowanie zgodne z wartościami firmy Voith	
1. Wprowadzenie i wyjaśnienie zasad	4
2. Współpraca z klientem, dostawca i innymi partnerami	5
2.1 Uczciwa konkurencja	
2.1.1 Zmowy, kartele i rezygnacja z współzawodnictwa	
2.1.2 Korupcja i przekupstwo	
2.1.2.1 Oferowanie i gwarantowanie korzyści	
2.1.2.2 Żądanie i przyjęcie korzyści	
2.1.2.3 Dary i sponsorowanie	
2.1.3 Patenty, prawo ochrony zawodowej	
2.2 Wybór dostawców i usługodawców	
3. Kierownictwo i pracownicy Voith	8
3.1 Kultura kierowania i zaufania	
3.2 Tolerancja i równość szans	
3.3 Uczciwe warunki pracy	
3.4 Unikanie konfliktów w interesie	
3.4.1 Działalność dodatkowa	
3.4.2 Czynności związane z przynależnością do partii	
3.5 Ochrona wartości mienia	
3.6 Przetwarzanie informacji	
3.6.1 Dochowanie tajemnicy	
3.6.2 Ochrona danych i bezpieczeństwo informacji	
3.6.3 Wiedza	
3.6.4 Prawidłowe sprawozdania	
3.7 Bezpieczeństwo pracy, zdrowie, ochrona środowiska	
3.8 Jakość	
4. Wprowadzenie kodeksu postępowania	10
4.1 Organizacja Compliance	
4.2 Doradztwo	
4.3 Zażalenia i wskazówki	
4.4 Wytyczne dotyczące realizacji	

Wartości Voith

Szanowni Współpracownicy,

już w roku 1927 Voith zadeklarował przestrzeganie następujących wytycznych: „W działalności obowiązują moralność, przyzwoitość i uczciwość. Każde nieprzyzwoite zachowanie partnera biznesowego lub konkurencji, nie upoważnia nas do odstępstwa od tej wytycznej”.

Słowa te stanowią po dzień dzisiejszy nieodłączną część składową naszych „wartości Voith” i są motywem przewodnim dla całej działalności. Wartości Voith kształtują nasze relacje z partnerami biznesowymi, klientami, dostawcami, jak i współpracownikami firmy. To uczciwe podejście pracowników firmy Voith stanowi podstawę niezawodności, która potwierdziła reputację uzyskaną przez nas w biznesie.

Jesteśmy głęboko przekonani, że zachowanie i przestrzeganie wartości Voith będzie również w przyszłości podstawą naszego sukcesu.

Wobec owych wytycznych Voith, wprowadziliśmy do naszego przedsiębiorstwa przed wieloma latami reguły i postępowania, które gwarantują, że jesteśmy w stanie sprostać wymaganiom, które sami przed sobą postawiliśmy. Te reguły i postępowania (dostępne dla wszystkich pracowników na Intranecie) są stale udoskonalane i dopasowywane do prawnych wymogów.

Grupa Voith rozrasta się jak mało które, inne przedsiębiorstwa. Obecnie osiągnęła taką wielkość, która zobowiązała nas, jako Zarząd, wspólnie z zarządami Wartości Voith pozostających

stałych obszarów przedsiębiorstwa i jednostkami operacyjnymi do ponownego sprawdzenia już istniejącej organizacji w zakresie dotrzymywania wartości Voith. Z tego też powodu, zdecydowaliśmy o utworzeniu Compliance Committee, którego zadaniem będzie zagwarantowanie, dopasowanie i opracowanie reguł, jak i ich bezbłędna implementacja

Poprzez stworzenie Compliance Committee, Zarząd składa jasną deklarację, że postępowanie zgodnie z wartościami Voith jest ciągłym celem i odpowiedzialnością każdego pracownika. Zakładamy przy tym, że to właśnie kadra menedżerska żyje takimi wartościami i je komunikuje. Osoby te są tym samym pierwszymi osobami kontaktowymi, które odpowiadają na pytania w tym zakresie.

W tym kontekście wskazujemy ponownie na fakt, iż takie delikty, jak korupcja czy przekupstwo zarówno w biznesie wewnętrznym jak i zagranicznym, wobec urzędników lub osób prywatnych, są zgodnie z każdym prawem karalne. Każdy pracownik, który działa wbrew zasadom, wystawia się sam na ryzyko poniesienia kary, szkodzi interesom Voith i narusza dobre imię przedsiębiorstwa jak i wszystkich pracowników.

Jako Zarząd nie tolerujemy w Voith żadnej z form przekupstwa, korupcji, dyskryminacji, zmów kartelowych lub wszelkich innych form, które naruszałby nasze podstawowe wartości. Gdyby jednak, mimo to doszło do jakiegokolwiek złamania podstawowych reguł, to będziemy ten fakt z całą pewnością monitorować i karać.



Dr. Hubert Lienhard
(Prezes)



Dr. Toralf Maag
(Finanse i Księgowość)



Bertram Staudenmaier
(Voith Paper)



Dr. Roland Münch
(Voith Digital Solutions)



Dr. Uwe Knotzer
(Voith Turbo)



Uwe Wehnhardt
(Voith Hydro)

1. Wprowadzenie i wyjaśnienie zasad

Zaufanie naszych klientów, właścicieli, współpracowników jak i opinii publicznej zależy w naszym przedsiębiorstwie w dużej mierze od zachowania każdego pracownika z osobna. Podstawą zaufania jest stałe przestrzeganie prawa i naszych koncernowych reguł (Compliance).

Voith jest świadomy odpowiedzialności wobec społeczeństwa i postępuje zgodnie z tą wytyczną. Uznajemy współodpowiedzialność przedsiębiorstwa i naszych pracowników dla dobra wspólnego. Dlatego też na podstawie „kodeksu postępowania”, Voith podsumowuje te najważniejsze, zobowiązujące wszystkich pracowników Voith na całym świecie normy i kontynuuje od dawna propagowaną kulturę uczciwości i porządku. Jednocześnie każdy pracownik otrzymuje do ręki przewodnik, który ma go wspierać w każdym odpowiedzialnym działaniu. Ta „odpowiedzialność własna” jest prawem i obowiązkiem. Zobowiązuje się każdego pracownika do tego, by jego zachowanie bezustannie odpowiadało regułom spisany w „kodeksie”. Żądamy od szczebla kierowniczego, by z racji pełnienia swojej funkcji przekazywał zasady swoim pracownikom, ale i sam zgodnie z nimi żył. Nasza kadra zarządzająca jest pierwszą osobą kontaktową dla pracowników, do której należy zwracać się z pytaniami w zakresie „kodeksu”.

Owy „kodeks zachowań” wraz z zawartymi normami stanowi częścią naszego systemu zarządzania ryzykiem zgodnie z wytycznymi koncernu 03/01, który ma na celu chronić zarówno Voith jak i wszystkich pracowników. Niniejsze wytyczne opisują minimalny standard, który zostaje uzupełniony poprzez regionalne i kulturowe zwyczaje. O ile Voith, poza kodeksem postępowania obejmującym poszczególne tematy, stworzył koncernowe wytyczne, pozostają one jako wytyczne do wykonania. Aktualne wytyczne koncernowe można obejrzeć i wydrukować ze strony Compliance z platformy Intranetu.

Kodeks obowiązuje na całym świecie wszystkich pracowników Voith. Koncern oczekuje, by był on przestrzegany również przez wszystkich innych zatrudnionych w firmie (np. praktykantów, doradców itp.)

Zawarte w Kodeksie reguły winny mieć zastosowanie w każdej spółce należącej do grupy Voith i wśród jej pracowników. Prawa na korzyść osób trzecich nie powinny znaleźć w tym potwierdzenia.

W razie wątpliwości decyduje Compliance Committee.

Kodeks zachowań zastępuje dotychczasową wytyczną koncernu 01/07.

2. Współpraca z klientem, dostawcą i innymi partnerami biznesowymi

Nasi klienci, dostawcy i pozostali partnerzy oczekują od nas, poza jakością naszą produktów i usług, dużego profesjonalizmu i absolutnej integracji w zakresie współpracy. Dlatego też w centrum każdej komunikacji i wszelkich relacji biznesowych obowiązują takie wartości jak poprawność, uczciwość i przejrzystość.

2.1 Uczciwa konkurencja

Voith przestrzega reguł uczciwej konkurencji i wspiera wszystkie starania mające na celu przestrzeganie zasady wolnego rynku i przeprowadzenie otwartego współzawodnictwa. Stąd też Voith rezygnuje z każdego zlecenia, którego sukces wiązałby się z łamaniem prawa.

2.1.1 Zmowy, kartele i rezygnacja ze współzawodnictwa

Każdy pracownik jest zobowiązany do przestrzegania prawa w zakresie ograniczenia współzawodnictwa. Stąd też zabrania się dokonywać jakichkolwiek formalnych, bądź nieformalnych ustaleń z jednostkami konkurencyjnymi/współuczestniczącymi, które mogłyby w jakikolwiek sposób wpływać na wynik współzawodnictwa. To samo tyczy się osób które świadomie ustaliły pewne formy zachowania, mające na celu osiągnięcie korzyści. Niedopuszczalne jest również podzielenie pomiędzy osoby współuczestniczące zakresu zadań, klientów, ustaleń, informacji dotyczących cen, dostaw, kondycji, wydajności, udziałów rynkowych, marż, kosztów, specjalnych informacji dotyczących zarówno klienta jak i ofert.

O ile Voith pełni funkcję rynkową, nie może ona być wykorzystywana niezgodnie z prawem.

Wszelkie zamierzone ustalenia z konkurencją należy przekazać do sprawdzenia odpowiedzialnej jednostce prawnej oraz Zarządowi koncernu. Jeżeli dział prawny jest zdania, że dane ustalenia nie mogą wejść w życie, Zarząd nie ma prawa ich wprowadzać. Całe zdarzenie należy przedłożyć Compliance Committee.

2.1.2 Korupcja i przekupstwo

Voith nie toleruje korupcji i przekupstwa. Wszelkie czynności związane z aktywnością firmy muszą być skutkiem odpowiedzialnego i uczciwego myślenia i działania. W roku 2001 uznaliśmy i podpisaliśmy wytyczne dotyczące zwalczania korupcji w biznesie (ICC) zgodnie z ustawą z roku 1989.

2.1.2.1 Oferowanie gwarantowanie korzyści

W ramach przystąpienia do przetargu o zlecenie, stawiamy na jakość i wydajność naszych produktów i usług. Stąd też zabronione są wszelkie ustalenia, które gwarantowałyby jakiegokolwiek pośrednie i bezpośrednie korzyści dla poszczególnych osób lub organizacji, a powiązane byłyby z pośrednictwem, podziałem, pozwoleniem, dostawą, przebiegiem i płatnością zlecenia. W szczególności dotyczy to wszystkich ustaleń z partnerami biznesowymi, ich pracownikami lub urzędnikami, ale i pozostałymi osobami trzecimi. To samo tyczy się czerpania korzyści w ramach postępowania urzędowego. Owe niedopuszczalne korzyści obejmują zarówno te pieniężne jak i rzeczowe. Gwarancja korzyści drugiej osobie ma miejsce również wówczas, gdy jest gwarantowana pośrednio. Dotyczy to zarówno krewnych tej osoby, jak i usług (np. datków) na rzecz osób trzecich, w skutek których uległaby polepszeniu ich społeczna lub polityczna pozycja.

Prezenty i zaproszenia są dopuszczalne tylko wówczas, gdy, ze względu na ich wartość, nie wpłyną na działania bądź decyzje odbiorcy i nie skłonią go do podjęcia zobowiązujących decyzji. Przy zaproszeniach na jakiegokolwiek przedsięwzięcia należy uważać, by miały one wyłącznie na celu spotkanie biznesowe i swoją treścią były na tyle dopasowane, by jednoznacznie odnosiły się do biznesu. W szczególności należy przestrzegać tej surowej zasady w odniesieniu do urzędników. W żadnym wypadku nie dopuszcza się prezentów w postaci pieniężnej.

Płatności osobom trzecim w formie prowizji, lub jakiegokolwiek innej formie w szczególności przedstawicielom, maklerom, doradcom lub pośrednikom muszą nawiązywać do odpowiedzialnej i dającej się udowodnić czynności. Wynagrodzenie należy wycenić w taki sposób, aby nie powstały jakiegokolwiek domysły wskazujące na obejście wcześniej wymienionych wytycznych. Ustalenia z przedstawicielami, maklerami, doradcami i innymi pośrednikami dotyczące umownych zmian, należy ująć w formie pisemnej i zobowiązują partnera umowy do przestrzegania wytycznych i nie podejmowania żadnych ruchów korupcyjnych. Ustalenia każdorazowo wymagają przedłożenia i zgody zarządu poszczególniej Spółki.

2.1.2.2 Żądanie i przyjęcie korzyści

Prezenty od partnerów biznesowych są w ograniczonym zakresie rzeczą zwyczajną, jednak mogą szkodzić dobremu imieniu koncernu lub nawet prowadzić do konfliktu interesów. Dlatego też zabrania się naszym pracownikom przyjmowania osobistych korzyści (np. usług, nieodpowiednich, indywidualnych zaproszeń) jaki i wspierania bliskich osób i instytucji. Wyjątkiem są okazjonalne upominki o niskiej wartości. Prezenty w postaci pieniężnej są z założenia zabronione. Należy odmówić przyjęcia wykraczającego poza wartość prezentu lub korzyści finansowej i zgłosić ten fakt swojemu przełożonemu. W innym przypadku obowiązują wyszczególnione w punkcie 2.1.2.1 zasady.

2.1.2.3 Dary i sponsorowanie

Do Voith napływają od różnych organizacji i instytucji prośby o wsparcie. Dary są przekazywane, ale zarówno ich odbiorca jak i przeznaczenie daru musi być znane. Płatności na konta prywatne są niedopuszczalne. Nie wspiera się również żadnych organizacji, które mają złą reputację. Gwarantując przekazanie darowizny, należy przestrzegać zawartych w punktach 2.1.2.1. i 2.1.2.2 zasad. W szczególności, jeżeli dary w jakikolwiek sposób (czasowo lub miejscowo) zbiegają się z realizacją zlecenia. Jakiegokolwiek dary dla partii politycznych wymagają zgody Zarządu.

Przy sponsoringu należy zwrócić szczególną uwagę, czy zachowana zostaje proporcja między wsparciem a ustaloną usługą zwrotną.

Wytyczna koncernu 01-08 (dary i sponsoring) będzie zawierała dalsze ustalenia szczegółowe.

2.1.3 Patenty, prawo ochrony zawodowej

Ciągły rozwój naszej technologii poprzez wynalazki i ulepszenie know-how jest znaczące dla utrzymania konkurencyjności. Stąd też ważne jest zabezpieczenie naszej technologii poprzez prawo ochrony zawodowej.

Żaden pracownik nie może w jakiegokolwiek formie przekazywać nowych doświadczeń wyniesionych z firmy lub tajemnic zakładu osobom trzecim. Każdy pracownik winien respektować prawo ochrony osób trzecich. Żaden pracownik nie może w sposób nieuprawniony pozyskiwać i wykorzystywać tajemnic osób trzecich.

Szczegóły zawarte są w wytycznej koncernowej 03/06 (ochrona technologii grupy Voith).

2.2 Wybór dostawców i usługodawców

Voith sprawdza wszystkie oferty swoich dostawców bez uprzedzeń i w sposób uczciwy. Sprawdzenie, podejmowanie decyzji, rozdzielenie i przebieg zlecenia muszą przebiegać zgodnie z prawem. Nie zezwala się na faworyzowanie lub negowanie któregoś z dostawców.

Przy wyborze partnera biznesowego, Voith wymaga, by również i on spełniał wymienione wyżej założenia. Złamanie jakiegokolwiek wytycznej przez partnera, może doprowadzić do zakończenia współpracy.

3. Kierownictwo i pracownicy w Voith

Produktywność i humanitarność są nieodłączne przy osiągnięciu wspólnego sukcesu przedsiębiorstwa. Ekonomiczny sukces Voith może zostać zapewniony tylko poprzez zatrudnionych na całym świecie pracowników.

3.1 Kultura kierowania i zaufania

Każdy pracownik jest zobowiązany do przestrzegania kodeksu postępowania, przy czym należy pamiętać, że to właśnie kadra zarządzająca stanowi w szczególności wzorzec do naśladowania. W ramach pielęgnowanej w Voith kultury zaufania to właśnie oni są zobowiązani pilnować, aby w ich obszarach zarządzania nie następowało żadne łamanie kodeksu, któremu można było zapobiec nadzorując ten proces.

3.2 Tolerancja i równość szans

Voith przestrzega na całym świecie prawa człowieka. Jako globalnie działający koncern, współpracujemy z pracownikami i partnerami biznesowymi różnej narodowości, kultury jak i sposobu myślenia. Nie tolerujemy dyskryminacji, molestowania i poniżania. W szczególności nie tolerujemy wyrządzenia krzywdy z powodu uprzedzeń rasowych, co do pochodzenia, religii, światopoglądu, politycznych upodobań, upośledzenia, wieku i orientacji seksualnej.

3.3 Uczciwe warunki pracy

Voith oferuje swoim pracownikom odpowiednie wynagrodzenie i uczciwe warunki pracy odpowiadające wszystkim wymogom prawa. Dlatego też nie zgadzamy się na jakąkolwiek formę pracy przymusowej lub pracę dzieci, jak i również wykroczenia przeciw legalności reprezentowania interesów odbiorców.

3.4 Unikanie konfliktów interesu

Voith dba o to, by pracownicy w trakcie wykonywania pracy nie popadli w konflikt interesów lub lojalności. Do takich konfliktów może dojść na przykład pomiędzy przedsiębiorstwami należącymi do Voith i pracownikami lub ich jednostkami przynależnymi. Takie kontrakty należy każdorazowo przed ich zawarciem przedłożyć swojemu przełożonemu.

3.4.1 Działalność dodatkowa

Przyjmujący pracę dodatkową w zamian za wynagrodzenie musi w pierwszej kolejności uzyskać pisemne pozwolenie zarządu i działu personalnego. W przypadku zarządu pozwolenia udziela rada.

3.4.2 Czynności związane z przynależnością do partii

Voith nie bierze udziału w czynnościach politycznych. Jednak w żadnym wypadku nie zabrania się pracownikom, by w wolnym czasie uczestniczyli we wszelkich politycznych procesach. Mile widzimy obywatelskie, społeczne, charytatywne jak i socjalne zaangażowanie naszych pracowników. Pracownicy, którzy się w tych obszarach angażują, czynią to jako osoby prywatne. Jednak przebiegać ma to w taki sposób, aby wykluczony był konflikt interesów z odpowiedzialnością służbową.

3.5 Ochrona wartości mienia

Voith wymaga od swoich pracowników, by chronili materialne i niematerialne zasoby swojej firmy. Do owych wartości należą między innymi nieruchomości, środki obrotowe i zapasy magazynowe, papiery wartościowe, gotówka; wyposażenia biur i zapotrzebowania biurowe; systemy informacyjne i software; patenty, prawo do marki i know-how. Łamanie prawa w skutek oszustwa, kradzieży, defraudacji, czy prania brudnych pieniędzy będzie karane. W sprawie ryzyka przedsiębiorstwa obowiązuje wytyczna koncernowa 03/01.

Wszystkie załączniki i dokumenty można wykorzystywać wyłącznie do celów służbowych, chyba że została wyrażona jednoznaczna zgoda na ich prywatne użycie. Przy korzystaniu z Intranetu należy pilnować, by nie były przywoływane lub przesyłane dalej informacje, w szczególności informacje nawołujące do nienawiści rasowej, gloryfikacji przemocy lub innych czynów karalnych, bądź te, które zawierałyby „uderzającą” treść.

3.6 Przetwarzanie informacji

W przypadku przetwarzania informacji zakładowych zakłada się zachowanie należytej ostrożności.

3.6.1 Dochowanie tajemnicy

W przypadku ustaleń wewnętrznych obowiązuje dochowanie tajemnicy służbowej. Dotyczy to również wynalazków i pozostałego know-how. Elementy te stanowią podstawę zapewnienia ciągłości sukcesu przedsiębiorstwa i są gwarancją przyszłości dla przedsiębiorstwa grupy Voith. Stąd też żaden z pracowników nie może w jakiegokolwiek formie przekazywać osobom trzecim nowych rozwiązań lub tajemnic dotyczących zakładu. Zasada obejmuje również po ustaniu stosunku pracy.

3.6.2 Ochrona danych i bezpieczeństwo informacji

Międzynarodowa, elektroniczna wymiana danych jest znaczącym faktorem dla efektywności pracowników i sukcesu firmy. Jednak zalety elektronicznej komunikacji związane są z ryzykiem ochrony danych i ich bezpieczeństwem. Stąd też należy chronić służbową dokumentację i wszelkie nośniki danych przed dostępem w niepowołane ręce. Skuteczne zapobieganie owemu ryzyku jest jednym z przewodnich zadań każdego z nas, jak i częścią składową zarządzania IT.

Szczegóły zawarte zostały w wytycznej koncernu 01/03 (bezpieczeństwo informacji i ochrona danych).

3.6.3 Wiedza

Nie dopuszcza się czerpania korzyści osobistych (zarówno dla siebie, jak i innych) wynikających z nabytej w firmie wiedzy. To samo obowiązuje w przypadku nieupoważnionego przekazywania tej wiedzy.

3.6.4 Prawidłowe sprawozdania

Pracownicy zobowiązani są do rzetelnej sprawozdawczości. Zabroniona jest wszelkiego rodzaju manipulacja treścią.

3.7 Bezpieczeństwo pracy, zdrowie, ochrona środowiska i działalność ciągła

Ochrona życia i zdrowia wszystkich pracowników, jak i odpowiedzialne obchodzenie się z zasobami i środkami zagrażającymi życiu jest dla Voith rzeczą oczywistą. Zadaniem wszystkich pracowników jest unikanie niebezpieczeństwa w miejscu pracy, dbanie o ochronę środowiska jak i oszczędne obchodzenie się z jej zasobami. W ramach udoskonalenia i tworzenia nowych produktów jesteśmy nastawieni na zasadę ciągłości i zgodności ze środowiskiem.

Szczegóły zawarte zostały w wytycznej koncernowej dotyczącej ochrony środowiska 01/02, jak i 01/06 – bezpieczeństwo pracy.

3.8 Jakość

Sukces naszych produktów i usług jest nieodzownie powiązany z ich jakością. Stawiamy wszystkim pracownikom wysokie wymagania dotyczące kreatywności, sprawności i staranności, wskazując nasz miernik klientom i osobom trzecim.

Świadome i nieumyślne zachowania, które mają na celu obniżenie naszej jakości nie będą tolerowane.

4. Wprowadzenie kodeksu zachowań

4.1 Organizacja „Compliance”

Voith utworzył „Compliance Committee”, którego zadaniem jest czuwanie nad kodeksem postępowania.

Zgodnie z organizacją zarządzania ryzykiem w Voith (wytyczna koncernowa 03/01) również osoby z obszaru „Compliance” są osobami kontaktowymi podczas wdrażania kodeksu. Wewnątrz poszczególnych spółek Voith, owo obowiązek przejmuje kierownicy finansowi bądź wyznaczony przez nich członek zarządu danej spółki.

4.2 Doradztwo

Voith udostępni pracownikom odpowiednie informacje, które mogłyby zapobiec ewentualnemu naruszeniu prawa i kodeksu postępowania. W szczególności działanie takie obejmie organizowanie szkoleń w zakresie poszczególnych zakresów tematycznych i wybranych obszarów zagrożeń. Jeśli pojawią się jakiegokolwiek pytania, pracownik może zwrócić się do dyrektora finansowego spółki, właściwego działu prawnego, działu kadr lub członków Compliance Committee. W tym celu Voith udostępnił „Helpdesk”. Dane osób kontaktowych oraz inne ważne informacje w zakresie Compliance są dostępne w aplikacji Intranetowej Voith „Compliance”.

4.3 Skargi i wskazówki

Każdy pracownik ma możliwości i prawo zgłoszenia przypadków jakiegokolwiek łamania prawa, bądź jeżeli tylko istnieje podejrzenie o taką czynność. Osobą kontaktową jest wówczas bezpośredni przełożony, pracownik działu personalnego, kierownik finansowy spółki, koncernu lub każdy członek należący do Compliance Committee. Dane dotyczące osiągalności poszczególnych osób kontaktowych zostaną udostępnione w całym koncernie, między innymi poprzez stronę Intranetu „Compliance”.

Pracownik, który w dobrej wierze stwierdził, iż nastąpiło, bądź nastąpi jakiegokolwiek złamanie prawa kodeksu i zamierza zgłosić ten fakt Voith, nie powinien w związku z tym obawiać się jakichkolwiek negatywnych skutków. W każdym takim przypadku, Voith będzie chronił takiego pracownika. O ile jest to tylko możliwe prawnie, Voith będzie strzegł identyfikacji pracownika, który powiadomił koncern o jakimkolwiek łamaniu, bądź podejrzeniu łamania prawa. To samo dotyczy osób, które współdziałają w kwestii wyjawienia zachowań związanych z łamaniem kodeksu lub podejrzenia w tej sprawie.

4.4 Wytyczne dotyczące realizacji

Do poszczególnych obszarów tematycznych kodeksu postępowania, zostaną wydane dalsze wytyczne do realizacji. Będą one zawierały opis pojawiających się wątpliwości, odpowiedzi na pytania jak i również procedury zatwierdzające.

Kodeks postępowania (Code of Conduct) przedsiębiorstwa Voith został opublikowany w wielu językach. W przypadku odstępstw lub sprzeczności dokumentu, wynikających z poszczególnych tłumaczeń, obowiązuje wersja niemieckojęzyczna.

Aktualna wersja znajduje się na Intranecie na stronie www.voith.com/compliance

Voith GmbH & Co. KGaA
Compliance Committee
St. Pöltener Straße 43
89522 Heidenheim/Niemcy
Telefon: +49 7321 37-6218
compliance@voith.com

VOITH
Inspiring Technology
for Generations