

Gedragscode van de groep
van Voith-ondernemingen
(Code of Conduct)

Inhoud

Voorwoord van de directie: Handelen volgens de Voith waarden	3
1. Inleiding en principeverklaring	4
2. Samenwerking met klanten, leveranciers en andere zakenpartners	5
2.1 Eerlijke concurrentie	
2.1.1 Afspraken, kartels en afzien van oneerlijke concurrentie	
2.1.2 Corruptie en omkoping	
2.1.2.1 Aanbieden en verlenen van gunsten	
2.1.2.2 Vragen en aannemen van gunsten	
2.1.2.3 Donaties en sponsoring	
2.1.3 Octrooien, beschermde verkooprechten	
2.2 Keuze van leveranciers en dienstverleners	
3. Leiding en medewerkers bij Voith	8
3.1 Leiderschap en vertrouwen	
3.2 Tolerantie en gelijkheid van kansen	
3.3 Billijke arbeidsvoorwaarden	
3.4 Voorkomen van belangenconflicten	
3.4.1 Nevenactiviteiten	
3.4.2 Partijpolitieke activiteiten	
3.5 Bescherming van de vermogenswaarden	
3.6 Omgang met informatie	
3.6.1 Geheimhouding	
3.6.2 Gegevensbescherming en informatiebeveiliging	
3.6.3 Kennis van insiders	
3.6.4 Correcte rapportage	
3.7 Arbeidsveiligheid, gezondheid, milieubescherming en duurzaamheid	
3.8 Kwaliteit	
4. Toepassen van de Gedragscode	10
4.1 Compliance Organisation	
4.2 Advies	
4.3 Klachten en aanwijzingen	
4.4 Uitvoeringsbepalingen	

Handelen volgens de Voith waarden

Beste medewerkers, beste medewerkers,

In 1927 sprak Voith zich al uit voor de volgende bedrijfsprincipes: „In het handelsverkeer gelden moraal, fatsoen en eerlijkheid. Onredelijk gedrag van de contractpartners of van de concurrentie rechtvaardigt niet dat wij van onze kant van dit bedrijfsprincipe afwijken.“

Deze woorden zijn tot nu toe een onlosmakelijk bestanddeel van onze Voith waarden en dus een voorbeeld voor al onze handelingen. Deze Voith waarden bestempelen onze verhouding tegenover onze zakenpartners, klanten en leveranciers, maar ook tegenover onze aandeelhouders, de familie Voith. Deze rechtschapenheid van alle medewerkers van Voith is de basis voor de betrouwbaarheid die onze naam in het zakenleven gevestigd heeft.

Wij zijn er stellig van overtuigd dat het respect en de inachtneming van onze Voith waarden ook in de toekomst de basis zullen zijn voor ons succes.

Omdat wij ons verbonden hebben aan deze Voith bedrijfsprincipes, hebben wij jaren geleden al regels en procedures in ons bedrijf ingevoerd die garanderen dat wij kunnen voldoen aan al deze hoge, aan onszelf gestelde eisen. Deze regels en procedures worden steeds bijgewerkt en aangepast aan de op dat moment actuele en wettelijke eisen. Zij kunnen door alle medewerkers onder andere op het Intranet bekeken worden.

De groep van Voith-ondernemingen groeit zoals slechts weinig andere bedrijven doen. Zij heeft nu een omvang bereikt die ons als directie aanleiding gegeven heeft om samen met de bedrijfsleidingen van de ondernemingsdivisies en de operati-

onele bedrijven de bestaande organisatie voor de inachtneming van de Voith waarden opnieuw te controleren. Om die reden hebben wij besloten om een Compliance Committee op te richten dat de taak zal hebben zowel de lopende aanpassing en de bewerking van deze regels als ook de volledige invoering ervan in de toekomst te garanderen.

Met de oprichting van het Compliance Committee bevestigt de directie de duidelijke uitspraak, dat het handelen volgens Voith waarden altijd de opgave en verantwoording is van iedere medewerker. Wij gaan er daarbij van uit, dat onze leidinggevenden deze waarden naleven en communiceren; zij zijn gelijktijdig bij vragen hieromtrent de eerste contactpersoon voor de medewerkers.

In dit verband wijzen wij er nog eens nadrukkelijk op dat onder andere delicten zoals corruptie en omkoping in gelijke mate in zowel het nationale als ook in het internationale handelsverkeer strafbaar zijn volgens zowel het Duitse recht als het strafrecht van de meeste andere landen. Het is daarbij om het even of het een functionaris of een particulier betreft. Iedere medewerker, die in strijd hiermee handelt, stelt zichzelf niet alleen bloot aan een enorm risico op strafrechtelijke vervolging, maar schaadt ook massaal de belangen en de goede naam van Voith en alle „Voithianen“.

Als directie tolereren wij daarom bij Voith geen enkele vorm van omkoping, corruptie, kartelafspraken, discriminatie of andere overtredingen tegen onze principiële waarden. Indien deze basisregels toch overtreden worden, zullen wij deze onverbiddelijk vervolgen en bestraffen.



Dr. Hubert Lienhard
(Voorzitter)



Dr. Toralf Maag
(Finanzen & Controlling)



Bertram Staudenmaier
(Voith Paper)



Dr. Roland Münch
(Voith Digital Solutions)



Dr. Uwe Knotzer
(Voith Turbo)



Uwe Wehnhardt
(Voith Hydro)

1. Inleiding en principeverklaring

Het vertrouwen van onze klanten, eigenaren, medewerkers en de buitenwereld in onze onderneming hangt in belangrijke mate af van het gedrag van elke individuele medewerker. De basis voor dit vertrouwen is de constante inachtneming van het recht en de wet evenals van alle interne regels binnen onze onderneming (Compliance).

Voith is zich bewust van haar verantwoordelijkheid en handelt daarnaar. Wij erkennen de medeverantwoordelijkheid van de onderneming en onze medewerkers voor het algemeen belang. Daarom vat Voith met deze Gedragscode de belangrijkste, voor alle medewerkers van Voith wereldwijd geldende, dwingende normen samen en zet zo de sinds lange tijd door Voith uitgeoefende cultuur van eerlijkheid en fatsoen voort. Tegelijkertijd geeft Voith met deze Gedragscode iedere medewerker een leidraad die hem bij zijn eigen handelingen moet ondersteunen om in het belang van de onderneming te handelen. Deze eigen verantwoordelijkheid is zowel een recht als een plicht. Iedere afzonderlijke medewerker is er binnen zijn werkgebied verantwoordelijk voor dat zijn gedrag altijd voldoet aan de in deze Gedragscode beschreven regels. Van onze leidinggevenden eisen wij op basis van hun voorbeeldfunctie dat zij deze regels niet alleen in de gegeven vorm bespreken, maar er zelf naar leven en van hun medewerkers correcte naleving eisen. Onze leidinggevenden zijn de eerste contactpersonen voor hun medewerkers voor alle vragen die verband houden met deze Gedragscode.

Deze Gedragscode en de daarin staande normen zijn een onderdeel van ons risicomanagement-systeem conform de Concernrichtlijn 03/01 die het doel heeft of die zich tot doel stelt Voith, maar ook elke medewerker, te beschermen. Deze richtlijn geeft een minimum standaard die door regionale toevoegingen kan worden aangepast aan de strengere lokale wettelijke waarden en culturele gebruiken. Voorzover Voith naast deze Gedragscode over speciale thema's aparte concernrichtlijnen uitgevaardigd heeft, blijven deze als uitvoeringsbepalingen naast deze Gedragscode van toepassing. De actuele concernrichtlijnen kunnen bekeken en geprint worden via de Intranetsite „Compliance“.

Deze Code is wereldwijd geldig voor alle medewerkers van de groep van Voith-ondernemingen. Voith verwacht echter ook de naleving van deze Code van alle andere mensen die in het bedrijf werkzaam zijn (bijv. stagiaires, adviseurs).

De regelingen in deze Code zijn van toepassing in de verhouding tussen het desbetreffende bedrijf van de Voith ondernemingsgroep en haar medewerkers, zij mogen geen basis zijn voor de rechten ten gunste van derden.

In twijfelgevallen beslist het Compliance Committee.

Deze Gedragscode vervangt de tot nu toe geldende Concernrichtlijn 01/07.

2. Samenwerking met klanten, leveranciers en andere zakenpartners

Onze klanten, leveranciers en andere zakenpartners verwachten kwaliteit van onze producten en dienstverleningen. Daarnaast verwachten onze klanten in de samenwerking met hun een hoge professionaliteit en absolute integriteit. Daarom staan correctheid, eerlijkheid en transparantie hoog in het vaandel bij elke vorm van communicatie en bij alle contractuele relaties.

2.1 Eerlijke concurrentie

Voith houdt zich aan de regels voor de eerlijke concurrentie en ondersteunt alle pogingen voor het nationale en het internationale handhaven van een vrije markt en open concurrentie. Voith ziet daarom af van elke opdracht die alleen verkregen kan worden door het overtreden van de geldende wetten.

2.1.1 Afspraken, kartels en afzien van concurrentie

Elke medewerker is verplicht zich aan de Mededingingswetgeving te houden. Daarom is het verboden formele of informele afspraken met concurrenten te maken die een ongeoorloofde belemmering van de concurrentie tot doel hebben of bewerkstelligen. Hetzelfde geldt voor stilzwijgende, bewust afgesproken handelswijzen. Ongeoorloofd zijn gezien het bovenstaande afspraken tussen concurrenten, in het bijzonder gebieds- of klantenverdelingen evenals afspraken en het geven van informatie betreffende prijzen, leveringsrelaties, condities, capaciteiten, marktaandelen, marges, kosten, speciale klanteninformatie evenals de inhoud van of het gedrag bij aanbiedingen.

Voor zover Voith een sterke marktpositie heeft, mag deze niet in strijd met het recht uitgebuit worden.

Alle beoogde overeenkomsten met concurrenten moeten vooraf ter controle en goedkeuring voorgelegd worden aan de bevoegde juridische afdeling en de CFO van de concerndivisie. Is de juridische afdeling van mening dat de desbetreffende overeenkomst niet gesloten kan worden, mag er geen toestemming door de desbetreffende CFO volgen. De aangelegenheid moet in dat geval overgedragen worden aan het Compliance Committee.

2.1.2 Corruptie en omkoping

Voith tolereert geen enkele vorm van corruptie of omkoping. Alle de firma betreffende, zakelijke activiteiten moeten gedragen worden door een eerlijk en verantwoordelijk denken en handelen. Voith heeft in 2001 al de gedrags-richtlijn van de Internationale Handelskamer (ICC) in de versie van 1998 erkend en ondertekend om corruptie in het handelsverkeer te bestrijden.

2.1.2.1 Aanbieden en verlenen van gunsten

Met het oog op de concurrentie vertrouwen wij op de kwaliteit en het prestatievermogen van onze producten en dienstverleningen. Daarom zijn alle overeenkomsten of bijkomende afspraken, die betrekking hebben op het direct of indirect verlenen van gunsten ten voordele van individuele personen of organisaties in verband met de bemiddeling, het verschaffen, toestaan, leveren, afhandelen of betalen van opdrachten verboden. Dit betreft in het bijzonder alle overeenkomsten met zakenpartners, hun medewerkers of ambtenaren, maar ook met overige derden. Hetzelfde geldt voor gunsten in verband met overheidsprocedures. Dergelijke ontoelaatbare gunsten kunnen bestaan uit geldelijke of materiële schenkingen. Het verlenen van gunsten aan een persoon zal ook dan ontoelaatbaar zijn indien deze gunst slechts indirect aan een persoon wordt verleend; Een dergelijke indirecte gunst kan bijvoorbeeld zijn een prestatie aan een familielid of prestaties (bijv. donaties) aan overige derden, van wie deze persoon een gunst ontvangt, bijvoorbeeld in de vorm van een verbetering van zijn sociale of politieke positie.

Geschenken en uitnodigingen zijn slechts toegestaan indien zij zo berekend zijn dat zij op grond van hun waarde, financiële karakter of in ieder ander opzicht de handelingen of beslissingen van de ontvanger niet ontoelaatbaar beïnvloeden of de ontvanger ervan afhankelijk maken. Bij uitnodigingen voor evenementen moet er bovendien op gelet worden dat het evenement hetzij in deze branche gebruikelijk is of een duidelijk zakelijk karakter heeft. Vooral voor ambtenaren moeten strenge maatstaven gelden. Geschenken in geld zijn in ieder geval verboden.

Vergoedingen in de vorm van provisies of dergelijke die aan derden, in het bijzonder vertegenwoordigers, makelaars, adviseurs of andere bemiddelaars, betaald worden, moeten in een redelijke en bewijsbare verhouding staan tot hun activiteit. Deze vergoedingen moeten zo berekend worden dat niet aangenomen kan worden dat zij gebruikt worden ter omzeiling van de bovenstaande regelingen voor het verlenen van ontoelaatbare gunsten. Overeenkomsten met vertegenwoordigers, makelaars, adviseurs en andere bemiddelaars, inclusief alle wijzigingen achteraf, moeten volledig op schrift gezet worden en moeten de contractspartner verplichten de bovengenoemde principes altijd in acht te nemen en geen omkoppingen te doen. Deze overeenkomsten hebben voor het sluiten ervan de toestemming nodig van de CFO's van de desbetreffende divisie van het Voith concern.

2.1.2.2 Vragen en aannemen van gunsten

Geschenken van zakenpartners zijn in beperkte mate gebruikelijk, maar kunnen de goede naam van onze onderneming schaden of leiden tot belangenconflicten. Daarom is het onze medewerkers niet toegestaan persoonlijke gunsten, bijv. dienstverleningen, ongepaste uitnodigingen voor zichzelf, of voor personen of instellingen in hun directe omgeving te vragen of aan te nemen. Uitzonderingen zijn bijvoorbeeld gelegenheidsgeschenken van geringe waarde. Geschenken in geld van welke aard dan ook zijn principieel niet toegestaan. Een overtreffend aanbod van geschenken of gunsten dat niet overeenstemt met het bovengenoemde moet afgeslagen worden en aan de leiding worden medegedeeld. Voor het overige gelden de bovenstaande onder 2.1.2.1 genoemde regels, deze zijn van overeenkomstige toepassing.

2.1.2.3 Donaties en sponsoring

Voith wordt door verschillende organisaties en instellingen benaderd voor een donatie. Donaties worden slechts gegeven, indien de ontvanger en de toepassing bekend zijn. Betalingen op particuliere rekeningen zijn niet toegestaan. Aan organisaties die de reputatie kunnen schaden worden geen donaties gegeven. Bij het geven van donaties moet verder worden vastgesteld of de bovengenoemde onder 2.1.2.1. en 2.1.2.2 genoemde regels in acht genomen zijn; dit geldt in het bijzonder voor donaties die worden gegeven gedurende de looptijd van een opdracht of voor donaties die verband houden met het onderwerp van de opdracht. Donaties aan politieke partijen van welke aard dan ook hebben de toestemming van de directie nodig.

Bij sponsoring moet er op gelet worden dat er een redelijke verhouding bestaat tussen de ondersteuning en de overeengekomen tegenprestatie.

Overigens bevat de Concern-richtlijn 01/08 (donaties en sponsoring) nog verdergaande regelingen.

2.1.3 Octrooien, beschermde verkooprechten

De constante verdere ontwikkeling van onze bedrijfseigen technologie door uitvindingen en verbeteringen van onze know-how is van doorslaggevend belang voor het behoud van onze concurrentiepositie. De bescherming van onze technologie door commerciële octrooien wordt daarom steeds belangrijker.

Geen van de medewerkers mag daarom nieuwe kennis of bedrijfsgeheimen in welke vorm dan ook aan derden doorgeven. Iedere medewerker dient door derden gevestigde octrooien te respecteren. Geen van de medewerkers mag zich onbevoegd toegang verschaffen tot geheimen van derden of deze gebruiken.

De details zijn te vinden in de Concernrichtlijn 03/06 (Bescherming van de in de Voith Groep toegepaste technologieën).

2.2 Keuze van leveranciers en dienstverleners

Voith toetst alle aanbiedingen van haar leveranciers eerlijk en onbevooroordeeld. De controle, de beslissing, het verstrekken en de afhandeling van een opdracht moeten gebaseerd worden op strikt zakelijke criteria en moeten op een transparante wijze uitgevoerd worden. Een ontoelaatbare begunstiging of belemmering van leveranciers is principieel verboden.

Bij de keuze van de zakenpartners eist Voith dat ook de partners de waarden uit deze richtlijn in acht nemen. Een overtreding door een partner kan leiden tot het beëindigen van de zakelijke relatie.

3. Leiding en medewerkers bij Voith

Productiviteit en menselijkheid gaan hand in hand met het garanderen van een blijvend succes van de onderneming. Het economische succes van Voith kan alleen gegarandeerd worden door en met onze medewerkers over de hele wereld.

3.1 Leiderschap en vertrouwen

Iedere medewerker is verplicht deze Code na te leven, waarbij vooral ons management een voorbeeldfunctie heeft. Voith draagt een sfeer van vertrouwen uit waarin haar management verantwoordelijk is voor het geven van voldoende steun om te voorkomen dat deze Code overtreden wordt.

3.2 Tolerantie en gelijkheid van kansen

Voith respecteert de fundamentele rechten van de mens in de hele wereld. Als concern dat in de hele wereld actief is, werken wij samen met medewerkers en zakenpartners van verschillende nationaliteiten, culturen en denkwijzen. Wij dulden geen ongelijke behandeling (discriminatie), intimidatie of enige vorm van kleineren. In het bijzonder tolereren wij geen benadeling op basis van ras of op basis van etnische afkomst, geslacht, religie of wereldaanschuwing, politieke gezindheid, lichamelijke beperking, leeftijd of seksuele geaardheid.

3.3 Redelijke arbeidsvoorwaarden

Voith biedt haar medewerkers een marktconform salaris en billijke arbeidsvoorwaarden die voldoen aan alle wettelijke eisen. Iedere vorm van dwang- of kinderarbeid wordt door Voith verworpen, net zo als de belemmering van het recht om je als werknemers te organiseren.

3.4 Voorkomen van belangenconflicten

Voor Voith is het belangrijk dat haar medewerkers niet in belangen- of loyaliteitsconflicten komen bij de uitvoering van hun werk. Zulke conflicten kunnen bijvoorbeeld ontstaan bij zakelijke transacties tussen een Voith-onderneming en medewerkers of leden van hun familie. Dergelijke zakelijke transacties moeten in ieder geval vooraf met de directie besproken worden.

3.4.1 Nevenactiviteit

Het aannemen van een nevenactiviteit tegen vergoeding moet vooraf schriftelijk goedgekeurd worden door de desbetreffende bedrijfsleiding. In het geval van directieleden geschiedt de schriftelijke goedkeuring door de „Beirat“ en de personeelsafdeling.

3.4.2 Partijpolitieke activiteiten

Voith doet niet mee aan partijpolitieke activiteiten. Medewerkers zullen echter in geen geval er van weerhouden worden in hun vrije tijd, op gepaste wijze, deel te nemen aan politieke activiteiten. Wij verwelkomen uitdrukkelijk het engagement van onze medewerkers in het maatschappelijk leven en de deelname aan charitatieve en sociale activiteiten. Medewerkers, die zich engageren op dit gebied, doen dit als privépersonen. Dit moet gebeuren op een zodanige manier dat belangenconflicten met betrekking tot hun werk in ieder geval uitgesloten zijn.

3.5 Bescherming van de vermogenswaarden

Voith eist van haar medewerkers dat zij de materiële en immateriële vermogenswaarden van het bedrijf beschermen. Tot deze vermogenswaarden behoren onder andere onroerende goederen, bedrijfsmiddelen en magazijnvoorraden, waardepapieren en contanten, kantoorinrichtingen en kantoorbenodigdheden, informatiesystemen en software evenals octrooien, merkenrechten en know-how. Overtredingen van de wet zoals bedrog, diefstal, fraude en geld witwassen worden strafrechtelijk vervolgd. Met betrekking tot het op de koop toenemen van zakelijke risico's wordt verwezen naar de Concernrichtlijn 03/01 (Risico- en kwaliteitsmanagement).

Alle machines en apparatuur mogen alleen gebruikt worden voor werkgerelateerde doeleinden, voorzover het particuliere gebruik niet uitdrukkelijk toegestaan wordt. Bij gebruik van het internet moet er op gelet worden dat er in geen geval informatie opgeroepen en doorgegeven wordt die oproept tot rasenhaat, de verheerlijking van geweld of andere strafbare feiten of die een aanstootgevende inhoud heeft.

3.6 Omgang met informatie

Wij verwachten dat medewerkers vertrouwelijk zullen omgaan met bedrijfsinformatie.

3.6.1 Geheimhouding

Voor interne aangelegenheden, die niet openbaar gemaakt worden, geldt een geheimhoudingsverplichting. Dit geldt ook voor uitvindingen en andere know-how. Deze elementen zijn de basis voor een duurzaam succes en de garantie voor de toekomst van de Voith ondernemingsgroep. Daarom mag geen van de medewerkers nieuw opgedane kennis of bedrijfsgeheimen in welke vorm dan ook aan derden doorgeven. Dit geldt ook na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

3.6.2 Gegevensbescherming en informatiebeveiliging

De wereldwijde elektronische uitwisseling van informatie is een belangrijke voorwaarde voor de effectiviteit van de medewerkers en voor het bedrijfssucces in het algemeen. De voordelen van elektronische communicatie gaan echter gepaard met risico's voor de gegevensbescherming en de beveiliging van gegevens. Officiële documenten en gegevensdragers moeten daarom altijd beschermd worden tegen toegang van derden. De effectieve voorzorgsmaatregelen tegen deze risico's zijn zowel de taak van de leiding als van iedereen afzonderlijk en een belangrijk onderdeel van het IT-Management.

De details zijn te vinden in de Concern-richtlijn 01/03 (informatiebeveiliging en gegevensbescherming).

3.6.3 Kennis van insiders

Het behalen van voordeel voor zichzelf of anderen door het gebruik van bedrijfsinterne kennis is niet toegestaan. Hetzelfde geldt voor het onrechtmatig doorgeven van dergelijke kennis van insiders.

3.6.4 Correcte rapportage

Medewerkers zijn zowel bij de interne als de externe rapportage verplicht tot waarheidsgetrouwe uitspraken in woord en geschrift. Elke manipulatie van de inhoud is verboden.

3.7 Arbeidsveiligheid, gezondheid, milieubescherming en duurzaamheid

De bescherming van lijf en leden, de gezondheid van alle medewerkers en een verantwoordelijke omgang met grondstoffen en schadelijke stoffen zijn voor Voith een vanzelfsprekendheid. Het is de taak van alle medewerkers om gevaarlijke situaties voor mensen op de werkplek te voorkomen, aantastingen van het milieu gering te houden en spaarzaam om te gaan met grondstoffen. Bij de ontwikkeling en fabricage van onze producten oriënteren wij ons op de principes van de duurzaamheid en verdraagzaamheid voor het milieu.

De details over de milieubescherming zijn te vinden in de Concernrichtlijn 01/02, over de bescherming van de gezond en de werkveiligheid in de Concernrichtlijn 01/06.

3.8 Kwaliteit

Het marktsucces van onze producten en dienstverleningen is onlosmakelijk verbonden met de kwaliteit ervan. Wij stellen hoge eisen aan alle medewerkers met betrekking tot creativiteit, talent en zorgvuldigheid en laten zo aan klanten en derden zien dat wij hoge standaarden naleven.

Opzettelijk en bewust roekeloos gedrag, dat een vermindering van onze kwaliteit tot gevolg heeft, dulden wij niet.

4. Toepassen van de Gedragscode

4.1 Compliance Organisation

Voith heeft een Compliance Committee opgericht. Haar taak is het om te waken over de realisatie en handhaving van de Gedragscode.

Volgens de Organisatie van het Voith Risicomanagement (Concernrichtlijn 03/01) zijn de CFO's als Compliance afgevaardigden ook de contactpersonen op afdelingsniveau en belast met de toepassing van de Gedragscode. Binnen de verschillende Voith bedrijven wordt deze taak waargenomen door hun CFO's of door een lid van de bedrijfsleiding, dat op zijn beurt weer benoemd wordt door de CFO van de desbetreffende concerndivisie.

4.2 Advies

Voith stelt de medewerkers adequate informatie ter beschikking stellen die hen zal helpen bij het voorkomen van eventuele overtredingen van wetten en deze Gedragscode. Dit impliceert met name ook trainingen over speciale onderwerpen en op geselecteerde risicogebieden. Indien er desondanks vragen resteren, kan iedere medewerker deze stellen aan de CFO van zijn bedrijf of zijn onderdeel, de verantwoordelijke juridische of personeelsafdeling of aan de leden van het Compliance Committee. Bovendien heeft Voith voor dergelijke vragen een helpdesk opgezet. De betreffende contactgegevens en andere relevante informatie met betrekking tot het onderwerp Compliance zijn te vinden op de Voith-intranet-pagina „Compliance“.

4.3 Klachten en aanwijzingen

Iedere medewerker heeft de mogelijkheid en het recht om overtredingen van de Gedragscode of eventuele verdachte gevallen aan Voith te rapporteren. Contactpersoon hiervoor is, naar keuze van de medewerker, zijn directe chef, de voor hem verantwoordelijke personeels-medewerker, de CFO van zijn bedrijf, de CFO van zijn concerndivisie of elk lid van het Compliance Committee. De voor de bereikbaarheid van deze contactpersonen benodigde gegevens worden op een geschikte wijze in het hele concern aan alle medewerkers ter beschikking gesteld, o.a. op de intranetpagina „Compliance“.

Een medewerker die op basis van concrete aanwijzingen in goed vertrouwen tot de conclusie is gekomen dat er sprake is of zou kunnen zijn van een overtreding van de Gedragscode en van het recht gebruik wil maken om een dergelijke overtreding of verdenking aan Voith te rapporteren zal hiervan in geen geval nadelen in welke vorm dan ook ondervinden. Voith zal in elk afzonderlijk geval, voorzover noodzakelijk, maatregelen treffen om de rapporterende medewerker te beschermen tegen dergelijke nadelen. Voorzover mogelijk en wettelijk toegestaan zal Voith de identiteit van medewerkers, die een overtreding van de Gedragscode of een desbetreffende verdenking met inachtneming van deze gegevens gerapporteerd hebben, vertrouwelijk behandelen. Hetzelfde geldt voor de identiteit van medewerkers die meewerken aan het onderzoek naar de overtredingen van de Gedragscode of een desbetreffende verdenking hiervan.

4.4 Uitvoeringsbepalingen

Voith zal aanvullende regels opstellen met betrekking tot de uitvoering of de geselecteerde thema's van deze Gedragscode. Hierin zullen o.a. vragen over de uitleg en goedkeuringsprocedures behandeld en beschreven worden.

De Gedragscode (Code of Conduct) van de Voith ondernemingsgroep is beschikbaar in verschillende talen. Bij afwijkingen of een tegenstrijdigheid in de verschillende taalversies is de Duitse versie doorslaggevend.

De meest actuele versie vindt u op het Internet op www.voith.com/compliance

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

VOITH
Inspiring Technology
for Generations