

Codul de Conduită  
al Grupului Voith  
(Code of Conduct)

---

# Cuprins

<b>Prefață din partea Consiliul de Conducere Conduită în conformitate cu Valorile Voith</b>	<b>3</b>
<b>1. Introducere și formularea principiilor</b>	<b>4</b>
<b>2. Cooperarea cu clienții, furnizorii și ceilalți parteneri de afaceri</b>	<b>5</b>
2.1 Concurență loială	
2.1.1 Acorduri anticoncurențiale, carteluri și situații de non-concurență	
2.1.2 Corupția și mita	
2.1.2.1 Oferirea și acordarea de beneficii	
2.1.2.2 Solicitarea și primirea de beneficii	
2.1.2.3 Donații și sponsorizări	
2.1.3 Brevete și drepturi de proprietate intelectuală	
2.2 Selectarea furnizorilor și a prestatorilor de servicii	
<b>3. Conducerea și angajații Voith</b>	<b>8</b>
3.1 Conducerea și inspirarea de încredere	
3.2 Toleranța și egalitatea de șanse	
3.3 Condiții de muncă echitabile	
3.4 Evitarea conflictelor de interese	
3.4.1 Activități lucrative în afara serviciului	
3.4.2 Activități politice	
3.5 Protecția bunurilor	
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	
<b>4. Punerea în aplicare a Codului de Conduită</b>	<b>10</b>
4.1 Structura pentru asigurarea conformității	
4.2 Consultanța	
4.3 Reclamații și sesizări	
4.4 Reglementări privind punerea în aplicare	

# Conduită în conformitate cu Valorile Voith

## Dragi angajați,

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 și furnizorii, precum și cele cu acționarii noștri, familia Voith. Integritatea tuturor celor care lucrează la Voith este esența încrederii, care constituie baza reputației 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 societate. Aceste norme și proceduri sunt permanent actualizate și adaptate la cerințele legale actuale. Toți angajații noștri au acces la ele, de exemplu prin intermediul sistemului Intranet.

În ultimii ani, grupul Voith a crescut într-un ritm pe care puține alte întreprinderi l-au cunoscut. El a atins astăzi o amploare care a determinat Consiliul de Conducere ca împreună cu alte niveluri de conducere în societăți și divizii operative ale grupului să revizuiască capacitatea existentă de organizare a grupu-

lui pentru a asigura conformitatea cu valorile Voith. În acest sens am decis constituirea unui Comitet de Conformitate, a cărui sarcină va fi actualizarea și revizuirea continuă a acestor norme, precum și asigurarea implementării depline a acestora.

Prin înființarea Comitetului de Conformitate, conducerea transmite mesajul clar că fiecare angajat în parte trebuie să adere la valorile Voith. În același timp va puteți baza pe faptul că managerii noștri se vor comporta în conformitate cu aceste principii și le vor transmite și celorlalți. Managerii sunt cei la care angajații ar trebui să apeleze în prima 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 Voith nu tolerează nicio formă de mita, corupție, discriminare sau orice altă încălcare a valorilor noastre fundamentale. În cazul în care se vor înregistra totuși încălcări ale acestor reguli de bază, le vom investiga în mod riguros și vom lua toate măsurile necesare.



Dr. Hubert Lienhard  
(Președinte)



Dr. Toralf Haag  
(Finanțe & Controlling)



Bertram Staudenmaier  
(Voith Paper)



Dr. Roland Münch  
(Voith Digital Solutions)



Dr. Uwe Knotzer  
(Voith Turbo)



Uwe Wehnardt  
(Voith Hydro)

# 1. Introducere și formularea principiilor

**Încrederea pe care o primim de la clientii, 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.**

Voith este conștient de responsabilitatea care îi revine față de societate și acționează în consecință. Recunoaștem datoria societății noastre și a angajaților noștri de a servi binele comun. Scopul acestui Cod de Conduită este, prin urmare, de a rezuma normele 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 societății. 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. Managerii noștri trebuie nu numai să comunice aceste reguli într-o manieră eficientă, ci, ei trebuie 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.

Acest Cod de Conduită face parte din sistemul nostru de gestionare a riscurilor stabilit prin Reglementarea corporativă 03/01, concepută să protejeze 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. Reglementările corporative valabile pot fi consultate pe pagina „Compliance” de pe Intranet, unde stau la dispoziție și spre imprimare.

Acest Cod este valabil pentru toți angajații grupului Voith din întreaga lume. În plus, Voith așteaptă și de la toate celelalte persoane angajate în societate (de ex. stagiați, consultanți) să respecte întocmai prevederile sale.

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

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

Prezentul Cod de Conduită înlocuiește precedentă Reglementare a corporației 01/07.

## 2. Cooperarea cu clienții, furnizorii și ceilalți parteneri de afaceri

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

### 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

Totii angajații sunt obligați să respecte legile împotriva restrângerii concurenței. Este deci interzisă încheierea unor înțelegeri oficiale sau neoficiale cu concurenți, 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 departamentului 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 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. Compania a recunoscut și semnat, încă din anul 2001 Regulamentul de Conduită al Camerei Internaționale de Comerț (CIC) pentru combaterea extorcării și mituirii în tranzacțiile comerciale Internaționale, (ediția 1998, versiune revizuită), emisă de către Camera Internațională de Comerț (CIC).

#### **2.1.2.1 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 sau 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.

Despagubirile acordate cu titlu de comisioane sau alte plăți unor terți, în special agenților, brokerilor și altor medietori 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 mita. Aceste înțelegeri necesită aprobarea directorului financiar al diviziei respective a Grupului Voith, înainte de a fi încheiate.

#### **2.1.2.2 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 2.1.2.1. se aplică în mod corespunzător.

### 2.1.2.3 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 2.1.2.1. și 2.1.2.2. 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.

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

Detalii suplimentare sunt cuprinse în Reglementarea corporației 01/08 („Donații și Sponsorizări”).

### 2.1.3 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 este, prin urmare, din ce în ce mai importantă.

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

Detalii în acest sens se găsesc în Reglementările Corporației 03/06 (Protecția tehnologiilor utilizate în cadrul Grupului Voith).

## 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 în niciun caz să se acorde în mod nejustificat prioritate unui furnizor sau ca acesta să fie împiedicat să castige 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.

## 3. Conducerea și angajații Voith

**Productivitatea și factorul uman trebuie să meargă mână în mână pentru a asigura succesul continuu într-o societate. Succesul economic al grupului Voith depinde de ajutorul și cooperarea angajaților săi din întreaga lume.**

### 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. Voith cultiva o atmosferă de încredere în care managerii săi trebuie să ofere o supraveghere suficientă pentru a preveni orice încălcare a Codului.

### 3.2 Toleranța și egalitatea de șanse

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. Nu tolerăm nici un fel de tratament diferențiat (discriminare), de hărțuire sau degradant care duc la încălcarea legii. În special, Voith nu tolerează discriminarea pe motive de rasă sau de origine etnică, de sex, religie sau convingeri, de opinii politice, de handicap, vârstă sau identitate sexuală.

### 3.3 Condiții de muncă echitabile

Voith oferă angajaților săi o remunerație echitabilă și condiții echitabile de lucru, care îndeplinesc toate cerințele legii. Voith respinge toate formele de muncă forțată și de muncă a copiilor, precum și orice obstrucționare a reprezentării legale a angajaților.

### 3.4 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 cunostința superiorului ierarhic al angajatului.

#### 3.4.1 Activități lucrative în afara serviciului

Dacă un angajat intenționează să întreprindă o activitate lucrativă în afara programului de lucru, el sau ea trebuie să obțină acordul scris al superiorului său. Pentru manageri, acordul scris trebuie să fie obținut de la Consiliul Consultativ și de la Resurse Umane.

#### 3.4.2 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 că în astfel de situații angajații săi se asigură că nu există conflicte de interese cu munca lor.

### 3.5 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; precum și brevete, drepturi de marcă și know-how. Încălcări ale legii precum fraudă, furtul, delapidarea și spălarea de bani vor fi urmărite penal. În ceea ce privește acceptarea riscului de afaceri, a se vedea Reglementarea corporativă 03/01 (Managementul riscurilor și al calității).

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 să nu preia sau să transmită orice informații care ar putea incita la ură rasială, care glorifică violența sau alte infracțiuni ori care au un conținut ofensator.



## 3.6 Utilizarea informațiilor

Toti angajații noștri trebuie să acționeze într-un mod prudent atunci când utilizează informațiile 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. Asadar, 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.

### 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. 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 în Reglementarea Corporației 01/03 (Securitatea Informațiilor și Protecția Vieții Private).

### 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 într-un mod econom. În dezvoltarea și fabricarea produselor noastre, aderăm la principiile sustenabilității și ale compatibilității cu mediul.

Detalii în legătură cu protecția mediului se găsesc în Reglementarea corporativă 01/02, și cele referitoare la protecția sănătății și a securității în munca în Reglementarea corporativă 01/06.

## 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 nici un comportament care în mod intenționat sau prin neglijență atrage după sine diminuarea calității.

## 4. Punerea în aplicare a Codului de Conduită

### 4.1 Structura pentru asigurarea conformității

Voith a constituit un Comitet de Conformitate care este responsabil cu implementarea și punerea în aplicare a Codului de Conduită.

Sistemul de management al riscurilor de la Voith (Reglementarea corporativă 03/01) prevede ca directorii financiari să acționeze ca responsabili ai conformității la nivelul diviziunii. Ei reprezintă punctul de contact și sunt responsabili pentru implementarea Codului de Conduită. La nivelul societăților individuale Voith, această sarcină revine directorului financiar respectiv sau unui manager desemnat de către directorul financiar responsabil din divizia din cadrul grupului.

### 4.2 Consultanța

Voith pune la dispoziția angajaților săi informații 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 întrebări, ei le pot adresa directorului financiar al societății sau al diviziei de Grup, 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 relevante și alte informații relevante cu privire la conformitate pot fi consultate în aplicația „Compliance” de pe Intranetul Voith.

### 4.3 Reclamații și sesizări

Orice angajat are posibilitatea și dreptul de a raporta societății orice încălcare sau presupusa 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, directorul financiar al diviziei din Grup sau oricare membru al Comitetului de Conformitate. Datele necesare de contact vor fi comunicate în cadrul Grupului prin moduri adecvate, inclusiv prin publicarea pe 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 oricaror 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 presupusa 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.

### 4.4 Reglementari 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.

Cea mai recentă versiune este disponibilă pe Internet la adresa [www.voith.com/compliance](http://www.voith.com/compliance)

Voith GmbH & Co. KGaA  
Compliance Committee (Comitetul de Conformitate)  
St. Pöltener Straße 43  
89522 Heidenheim  
Telefon: +49 7321 37-6218  
[compliance@voith.com](mailto:compliance@voith.com)

**VOITH**  
Inspiring Technology  
for Generations