

Kodex chování  
skupiny Voith  
(Code of Conduct)

---

# Obsah

<b>Předmluva vedení společnosti: Jednání v souladu s hodnotami společnosti Voith</b>	<b>3</b>
<b>1. Úvod a deklarace zásad</b>	<b>4</b>
<b>2. Spolupráce se zákazníky, dodavateli a ostatními obchodními partnery</b>	<b>5</b>
2.1 Férová hospodářská soutěž	
2.1.1 Dohody, kartely a ustoupení od hospodářské soutěže	
2.1.2 Korupce a úplatkářství	
2.1.2.1 Nabízení a poskytování výhod	
2.1.2.2 Požadování a přijímání výhod	
2.1.2.3 Dary a sponzorování	
2.1.3 Patenty, průmyslová práva	
2.2 Výběr dodavatelů a poskytovatelů služeb	
<b>3. Vedení a zaměstnanci ve skupině Voith</b>	<b>8</b>
3.1 Vedení a důvěra	
3.2 Tolerance a rovnost příležitostí	
3.3 Spravedlivé pracovní podmínky	
3.4 Vyloučení střetu zájmů	
3.4.1 Vedlejší činnost	
3.4.2 Stranicko-politická činnost	
3.5 Ochrana majetku	
3.6 Zacházení s informacemi	
3.6.1 Mlčenlivost	
3.6.2 Ochrana dat a zabezpečení informací	
3.6.3 Znalost interních skutečností	
3.6.4 Řádné podávání zpráv	
3.7 Bezpečnost práce, ochrana zdraví a životního prostředí a trvalá udržitelnost	
3.8 Kvalita	
<b>4. Prosazování kodexu chování</b>	<b>10</b>
4.1 Organizace dodržování předpisů	
4.2 Poradenství	
4.3 Stížnosti a upozornění	
4.4 Prováděcí ustanovení	

# Jednání v souladu s hodnotami společnosti Voith

## Vážené spolupracovnice, vážení spolupracovníci,

již v roce 1927 se společnost Voith přihlásila k těmto obchodním zásadám: „V obchodním styku platí morálka, slušnost a poctivost. Nespravedlivé chování smluvního partnera nebo konkurenta nás neopravňuje k tomu, abychom se od tohoto obchodního principu odchýlili.“

Tyto řádky jsou ve skupině Voith do dnešních dnů nedílnou součástí jejich hodnot a tvoří základní kámen veškeré naší činnosti. Firemní hodnoty se odrážejí nejen v našich vztazích s obchodními partnery, se zákazníky i s dodavateli, ale také s našimi vlastníky, rodinou Voithovou. Tato poctivost všech spolupracovníků skupiny Voith je základem spolehlivosti, která získala společnosti Voith vynikající pověst v obchodním světě.

Jsme pevně přesvědčeni, že úcta k firemním hodnotám a jejich dodržování bude i v budoucnu tvořit základ naší úspěšnosti.

Vedení věrností k obchodním zásadám skupiny Voith jsme již před mnoha lety ve firmě zavedli pravidla a metody, jež zaručují, že všichni dostojíme vysokým nárokům, které jsme si sami stanovili. Tato pravidla a metody neustále doplňujeme a přizpůsobujeme aktuálním a zákonným požadavkům. Přístup k nim mají všichni zaměstnanci, mimo jiné prostřednictvím intranetu.

Skupina Voith roste tempem jako jen málo jiných podniků. Dnes dosahuje velikosti, která nás, jako vedení přiměla k tomu, abychom společně s vedením jednotlivých divizí a operativních společností opětovně přezkoumali stávající organizaci dodržování hodnot skupiny Voith. Rozhodli jsme se proto zřídit

výbor zaměřený na dodržování předpisů (tzv. výbor Compliance Committee), jehož úkolem bude v budoucnu zajišťovat jak průběžné přizpůsobování a přepracovávání těchto pravidel, tak jejich bezchybnou implementaci.

Na zřízení výboru Compliance Committee pohlíží vedení jako na jasnou deklaraci skutečnosti, že jednání v souladu s hodnotami skupiny Voith je vždy úkolem a odpovědností každého zaměstnance. Předpokládáme přitom, že naši vedoucí pracovníci tyto hodnoty ztělesňují a šíří je dál; zároveň představují první kontaktní osoby pro zaměstnance, kteří mají v této souvislosti jakékoli dotazy.

V tomto kontextu znovu důrazně upozorňujeme, že delikty jako korupce a úplatkářství jsou jak podle německého trestního práva, tak i podle trestního práva většiny dalších států trestné, bez ohledu na to, zda k nim dochází v tuzemském či v mezinárodním obchodním styku a vůči veřejným činitelům či soukromým osobám. Každý zaměstnanec jednající v rozporu s těmito předpisy nejen vystavuje sám sebe značnému riziku trestního stíhání, ale současně poškozuje závažným způsobem zájmy skupiny Voith, její pověst i pověst všech jejích zaměstnanců.

Jako vedení proto netolerujeme ve skupině Voith žádnou formu uplácení, korupce, kartelových dohod, diskriminace nebo porušování našich základních hodnot. Pokud by přesto došlo k porušení těchto základních pravidel, budeme je nekompromisně stíhat a trestat.



Dr. Hubert Lienhard  
(Předseda představenstva)



Dr. Toralf Haag  
(Finance a controlling)



Bertram Staudenmaier  
(Voith Paper)



Dr. Roland Münch  
(Voith Digital Solutions)



Dr. Uwe Knotzer  
(Voith Turbo)



Uwe Wehnhardt  
(Voith Hydro)

# 1. Úvod a deklarace zásad

**Důvěra zákazníků, vlastníků, zaměstnanců a veřejnosti v náš podnik v rozhodující míře závisí na chování každého jednoho zaměstnance. Základ této důvěry tvoří soustavné dodržování právních předpisů a zákonů, jakož i všech našich vnitropodnikových pravidel („Compliance“).**

Skupina Voith si je vědoma své odpovědnosti vůči společnosti a podle toho také jedná. Uznáváme spoluodpovědnost firmy i našich zaměstnanců za obecné blaho. Proto skupina Voith shrnuje v tomto kodexu chování ty nejdůležitější závazné normy, které platí pro všechny zaměstnance skupiny Voith po celém světě a jejichž cílem je pokračovat v naplňování zásad poctivosti a slušnosti, k nimž se skupina Voith již dlouho hlásí. Skupina Voith zároveň poskytuje tímto kodexem chování každému zaměstnanci vodítko, které mu má pomoci jednat v rámci své vlastní odpovědnosti ku prospěchu celého podniku. Tato vlastní odpovědnost je právem i povinností zároveň. Každý jednotlivý zaměstnanec zodpovídá v oblasti své působnosti za to, že jeho chování bude neustále v souladu s pravidly stanovenými v tomto kodexu chování. Naši vedoucí pracovníci musejí z titulu své funkce jít ostatním příkladem. Proto po nich vyžadujeme nejen to, aby tato pravidla žádoucím způsobem šířili dále, ale také aby je sami naplňovali a aby jejich dodržování požadovali u svých podřízených. Pro zaměstnance, kteří by měli jakékoli otázky spojené s kodexem chování, jsou naši vedoucí pracovníci prvními kontaktními osobami.

Tento kodex chování a normy v něm obsažené jsou součástí našeho systému řízení rizik dle koncernové směrnice č. 03/01, jehož cílem je chránit jednak skupinu Voith, jednak každého zaměstnance. Popisuje minimální standard, který se prostřednictvím regionálních doplnění přizpůsobuje přísnějším místním zákonným požadavkům a kulturním zvyklostem. Pokud skupina Voith vydala kromě tohoto kodexu chování i zvláštní koncernové směrnice upravující speciální témata, zůstávají tyto směrnice vedle kodexu chování nadále v platnosti a představují prováděcí ustanovení. Příslušné aktuální koncernové směrnice si můžete zobrazit na intranetové stránce „Compliance“ a případně si je z ní i vytisknout.

Tento kodex platí celosvětově pro všechny zaměstnance skupiny Voith. Skupina Voith však dodržování tohoto kodexu očekává i od všech dalších osob působících ve firmě (například praktikantů, konzultantů).

Úprava obsažená v tomto kodexu platí pro vztah mezi příslušnou společností ze skupiny Voith a jejími zaměstnanci; nezakládá práva ve prospěch třetích osob.

V případě pochybností rozhoduje výbor Compliance Committee.

Tento kodex chování nahrazuje dosavadní koncernovou směrnici č. 01/07.

## 2. Spolupráce se zákazníky, dodavateli a ostatními obchodními partnery

Naši zákazníci, dodavatelé a další obchodní partneři očekávají vedle špičkové kvality našich výrobků a služeb také vysokou profesionalitu a naprostou integritu vzájemného jednání. Základem veškeré komunikace a všech smluvních vztahů je proto korektnost, poctivost a transparentnost.

### 2.1 Férová hospodářská soutěž

Skupina Voith dodržuje pravidla férové hospodářské soutěže a podporuje veškerou snahu o prosazování svobodného trhu a otevřené hospodářské soutěže na národní i mezinárodní úrovni. Voith se proto vzdá každé zakázky, kterou by mohla získat jedině porušením příslušných zákonů.

#### 2.1.1 Dohody, kartely a ustoupení od hospodářské soutěže

Každý zaměstnanec je povinen dodržovat zákony na ochranu hospodářské soutěže. Je proto zakázáno uzavírat s konkurenty formální či neformální dohody, jejichž účelem či důsledkem by bylo nepřípustné omezení hospodářské soutěže. Totéž platí také pro konkludentní jednání a jednání ve vzájemné shodě. Dle těchto pravidel je proto mezi konkurenty nepřípustné zejména rozdělování oblastí nebo zákazníků; nepřípustné jsou též dohody o cenách, dodavatelských vztazích, podmínkách, kapacitě, tržním podílu, maržích a nákladech i přenechávání informací o těchto skutečnostech či speciálních zákaznických informací a informací o obsahu nabídek či o nabídkových strategiích.

Pokud skupina Voith na trhu dosáhne dominantního postavení, nesmí je využívat v rozporu s právními předpisy.

Veškeré zamýšlené dohody s konkurenty musejí být předem předloženy k přezkoumání příslušnému právnímu oddělení a předloženy ke schválení finančnímu řediteli (CFO) koncernové divize. Je-li právní oddělení toho názoru, že příslušnou dohodu nelze uzavřít, nesmí její uzavření příslušný finanční ředitel schválit. Záležitost bude v takovém případě předána výboru Compliance Committee.

### 2.1.2 Korupce a úplatkářství

Skupina Voith netoleruje žádnou formu korupce či uplácení. Veškeré obchodní činnosti firmy se musejí nést v duchu pozitivního a odpovědného myšlení i jednání. Již v roce 2001 jsme uznali a podepsali směrnici o chování ve znění z roku 1998, vydanou Mezinárodní obchodní komorou (ICC) pro boj s korupcí v obchodním styku.

#### 2.1.2.1 Nabízení a poskytování výhod

V rámci hospodářské soutěže vycházíme z kvality a výkonnosti našich výrobků a služeb. Všechny dohody nebo vedlejší ujednání vztahující se na přímé či nepřímé poskytnutí výhod ve prospěch jednotlivců nebo organizací v souvislosti se zprostředkováním, zadáním, schválením, dodávkou, realizací či úhradou zakázek jsou proto zakázány. To se týká především všech dohod s obchodními partnery, jejich zaměstnanci nebo s veřejnými činiteli, ale také s ostatními třetími osobami. Totéž platí pro výhody v souvislosti s řízením před úřady. Takové nepřípustné výhody mohou být tvořeny poskytnutím finančních prostředků či hmotných předmětů. Poskytnutí výhod určité osobě může být nepřípustné také tehdy, když tato osoba výhodu získá jen nepřímo; takovou nepřímou výhodou může být například plnění ve prospěch příbuzného této osoby nebo plnění (např. dary) ve prospěch jiných třetích osob, jejichž prostřednictvím tato osoba získá výhodu třeba ve formě zlepšení její společenské nebo politické pozice.

Dary a pozvánky jsou přípustné pouze tehdy, pokud jsou takového rozsahu, že na základě své hodnoty, finančního rámce nebo z jiného hlediska nejsou způsobilé nepřípustně ovlivnit jednání nebo rozhodování příjemce či příjemce zavést do závislosti. V případě pozvánek na akce je dále třeba dávat pozor na to, aby akce byla buď povahy, jež je v obchodních vztazích obvyklá a co do druhu a rozsahu přiměřená, nebo aby měla jednoznačný obchodní kontext. Přísné měřítko je nezbytné aplikovat zejména u veřejných činitelů. Peněžní dary jsou v každém případě zakázány.

Odměny v podobě provizí nebo odměny jiného druhu, vyplácené třetím osobám, zejména zástupcům, makléřům, poradcům nebo jiným zprostředkovatelům, musejí být v přiměřeném a zřejmém poměru k jejich činnosti. Tyto odměny musejí být co do rozsahu takové, aby nebylo možné předpokládat, že slouží k obejití výše uvedené úpravy o poskytování nepřípustných výhod. Dohody se zástupci, makléři, poradci a jinými zprostředkovateli, včetně veškerých dodatečných změn, musejí být sepsány v úplné písemné podobě a musejí smluvní strany zavazovat k neustálému dodržování výše uvedených zásad a zakazovat uplácení. Tyto dohody musí být před uzavřením schváleny finančním ředitelem příslušné koncernové divize skupiny Voith.

#### 2.1.2.2 Požadování a přijímání výhod

Dary od obchodních partnerů jsou běžné v omezeném rozsahu, mohou však ohrozit pověst našeho podniku nebo vést ke střetu zájmů. Naším zaměstnancům je proto striktně zakázáno vyžadovat či přijímat pro sebe samotné, osoby jim blízké či instituce osobní výhody, například služby či nepřiměřené pozvánky. Výjimku tvoří například příležitostné dary nízké hodnoty. Peněžité dary jakéhokoli druhu zásadně nejsou povoleny. Nabídky darů či výhod přesahující tento rámec musejí být odmítnuty a nahlášeny nadřízenému. V ostatním platí odpovídajícím způsobem pravidla uvedená výše v bodě 2.1.2.1.

### 2.1.2.3 Dary a sponzorování

Na skupinu Voith se s žádostmi o dary obracují různé organizace a instituce. Dary poskytujeme transparentně – vždy musí být znám příjemce a způsob použití. Platby na soukromé účty nejsou přípustné. Dary neposkytujeme organizacím, které by mohly škodit naší pověsti. Při poskytování darů musí být dále zajištěno dodržení pravidel uvedených výše v bodech 2.1.2.1 a 2.1.2.2; to platí zejména pro dary v časové a věcné blízkosti zakázek. Dary jakéhokoli druhu, poskytované politickým stranám, vyžadují souhlas vedení.

Při sponzorování je nutné dávat pozor na to, aby mezi podporou a sjednanou protislužbou panoval rozumný poměr.

Další podrobnou úpravu obsahuje koncernová směrnice č. 01/08 (Dary a sponzorování).

### 2.1.3 Patenty, průmyslová práva

Pro zachování konkurenceschopnosti má rozhodující význam neustálé rozvíjení našich firemních technologií prostřednictvím vynálezů a vylepšování našeho know-how. Zabezpečení našich technologií prostřednictvím průmyslových práv proto přikládáme stále větší význam.

Žádný ze zaměstnanců tudíž nesmí nové poznatky nebo provozní tajemství v jakékoli podobě předávat třetím osobám. Každý zaměstnanec musí respektovat účinná ochranná práva třetích osob. Žádný ze zaměstnanců si nesmí neoprávněně opatřit či využívat tajemství třetí osoby.

Podrobnosti vyplývají z koncernové směrnice č. 03/06 (Ochrana technologií používaných ve skupině Voith).

## 2.2 Výběr dodavatelů a poskytovatelů služeb

Skupina Voith spravedlivě a nepředpojatě zkoumá všechny nabídky svých dodavatelů. Přezkum, rozhodnutí, zadání a realizace zakázky musí vždy probíhat výhradně na základě řádných hledisek a musí být transparentní. Zásadně zakázáno je nepřipustně upřednostňovat nebo omezovat dodavatele.

Při výběru obchodních partnerů požaduje skupina Voith, aby hodnoty uvedené v této směrnici byly dodržovány i na straně partnera. Jejich porušení partnerem může vést k ukončení obchodního vztahu.

## 3. Vedení a zaměstnanci ve skupině Voith

**Produktivita a humanita jsou nepostradatelným předpokladem trvale udržitelné úspěšnosti podniku. Hospodářskou úspěšnost skupiny Voith lze zajistit pouze prostřednictvím a s pomocí našich zaměstnanců pracujících po celém světě.**

### 3.1 Vedení a důvěra

Každý zaměstnanec je povinen dodržovat tento kodex, přičemž zejména vedoucí pracovníci musejí jít příkladem. V rámci kultury důvěry, pěstované ve skupině Voith, odpovídají za to, že v oblasti, za niž jsou odpovědní, nebude docházet k porušování tohoto kodexu, kterému by bylo možné přiměřeným dozorem předejít nebo jej ztížit.

### 3.2 Tolerance a rovnost příležitostí

Skupina Voith dbá na dodržování základních lidských práv na celém světě. Jako globálně působící koncern spolupracujeme se zaměstnanci a obchodními partnery nejrozličnějších národností, kultur a způsobů myšlení. Nestříme nezákonnou diskriminaci, obtěžování či ponižování. Netolerujeme zejména znevýhodnění z důvodu rasy nebo etnického původu, pohlaví, vyznání nebo ideologie, politického přesvědčení, postižení, věku nebo sexuální identity.

### 3.3 Spravedlivé pracovní podmínky

Skupina Voith nabízí svým zaměstnancům přiměřenou odměnu a spravedlivé pracovní podmínky, jež odpovídají všem zákonným požadavkům. Odmítáme rovněž jakoukoli formu nucené či dětské práce, stejně jako omezování zákonného zastoupení zájmů zaměstnanců.

### 3.4 Vyloučení střetu zájmů

Skupina Voith klade důraz na to, aby její zaměstnanci v rámci své pracovní činnosti nepřicházeli do střetu zájmů či loajality. K takovým střetům může dojít například při uzavírání obchodů mezi podniky ze skupiny Voith a zaměstnanci nebo jejich blízkými příbuznými. Takové obchody musejí být před uzavřením v každém případě oznámeny nadřízenému.

#### 3.4.1 Vedlejší činnost

Vedlejší činnost prováděnou za úplatu musí předem písemně schválit vedení příslušné společnosti, v případě jednatelů pak rada, a personální oddělení.

#### 3.4.2 Stranicko-politická činnost

Skupina Voith se nepodílí na stranicko-politické činnosti. Zaměstnancům však v žádném případě nebrání, aby se ve svém volném čase přiměřeným způsobem podíleli na politickém dění. Výslovně vítáme občanskou a společenskou, jakož i charitativní a sociální angažovanost našich zaměstnanců. Zaměstnanci, kteří se angažují v tomto rámci, tak činí jako soukromé osoby. Tuto činnost však musejí provádět tak, aby byl v každém případě vyloučen střet s pracovními zájmy.

### 3.5 Ochrana majetku

Skupina Voith od svých zaměstnanců požaduje, aby chránili hmotný i nehmotný majetek firmy. K tomuto majetku patří zejména nemovitosti, provozní prostředky a skladové zásoby; cenné papíry a prostředky v hotovosti; zařízení kanceláří a kancelářské potřeby; informační systémy a software a dále patenty, známková práva a know-how. Případy porušení práva, jako je podvod, krádež, zpronevěra a praní špinavých peněz, jsou trestněprávně stíhány. Z hlediska možných podnikových rizik odkazujeme na koncernovou směrnici č. 03/01 (řízení rizik a kvality).

Veškerá zařízení se smějí používat pouze k pracovním účelům, není-li jejich soukromé využívání výslovně povoleno. Při používání internetu je nezbytné dbát na to, že je zakázáno stahovat či předávat informace, jež vyzývají k rasové nesnášenlivosti, oslavě násilí nebo k jiným trestným činům či mají závadný obsah.



## 3.6 Zacházení s informacemi

Při zacházení s podnikovými informacemi je nezbytné dbát na dodržování přiměřené opatrnosti.

### 3.6.1 Mlčenlivost

Ohledně interních záležitostí, jež nejsou veřejně oznamovány, je nutné zachovávat mlčenlivost. To platí také pro vynálezy a ostatní know-how. Tyto prvky představují základní kámen trvale udržitelné úspěšnosti a jsou zárukou budoucnosti skupiny Voith. Žádný ze zaměstnanců proto nesmí nové poznatky nebo provozní tajemství v jakékoli podobě předávat třetím osobám. To platí také po ukončení pracovního poměru.

### 3.6.2 Ochrana dat a zabezpečení informací

Celosvětová elektronická výměna informací je rozhodujícím předpokladem efektivity zaměstnanců a celkové obchodní úspěšnosti. Výhody elektronické komunikace jsou však spojeny s riziky souvisejícími s ochranou a zabezpečením dat. Pracovní podklady a nosiče dat musejí být proto důkladně chráněny před přístupem třetích osob. Účinné zabezpečení proti těmto rizikům je jak úkolem vedení, tak každého jednotlivce a je důležitou součástí managementu informačních technologií.

Podrobnosti vyplývají z koncernové směrnice č. 01/03 (Bezpečnost informací a ochrana dat).

### 3.6.3 Znalost interních skutečností

Získání osobních výhod pro sebe samotného nebo jiné osoby využitím interních firemních vědomostí není přípustné. Totéž platí pro neoprávněné předávání informací o takových interních skutečnostech.

### 3.6.4 Řádné podávání zpráv

Zaměstnanci jsou při interním i externím podávání zpráv povinni poskytovat pravdivá ústní i písemná vyjádření. Jakákoli manipulace s obsahem je zakázána.

## 3.7 Bezpečnost práce, ochrana zdraví a životního prostředí a trvalá udržitelnost

Ochrana života a zdraví všech zaměstnanců a odpovědné zacházení se zdroji a škodlivými látkami jsou pro skupinu Voith samozřejmostí. Předcházet ohrožení lidí na pracovišti, minimalizovat vliv na životní prostředí a šetrně zacházet se zdroji je úkolem každého zaměstnance. Při vývoji a výrobě našich výrobků se řídíme principem trvalé udržitelnosti a ekologické nezávadnosti.

Podrobnosti o ochraně životního prostředí vyplývají z koncernové směrnice č. 01/02, podrobnosti o ochraně zdraví při práci pak z koncernové směrnice č. 01/06.

## 3.8 Kvalita

Tržní úspěch našich výrobků a služeb je nedílně spojen s jejich kvalitou. Na všechny zaměstnance klademe vysoké požadavky na kreativitu, zručnost a pečlivost, čímž demonstrujeme naše měřítko zákazníkům i třetím osobám.

Nestrpíme záměrné jednání či jednání z nedbalosti, jež by mělo za následek snížení naší kvality.

## 4. Prosazování kodexu chování

### 4.1 Organizace dodržování předpisů

Skupina Voith zřídila výbor Compliance Committee. Jeho úkolem je dohlížet na realizaci a prosazování kodexu chování.

Dle organizace řízení rizik ve skupině Voith (koncernová směrnice č. 03/01) jsou na úrovni koncernové divize kontaktní osobou finanční ředitelé (CFO) jako pracovníci pověřeni dohledem nad dodržováním předpisů a realizací kodexu chování. V rámci jednotlivých společností ze skupiny Voith zajišťují tuto úlohu jejich finanční ředitelé nebo členové vedení společnosti jmenovaní finančním ředitelem příslušné koncernové divize.

### 4.2 Poradenství

Skupina Voith poskytuje zaměstnancům přiměřené informace, které jim pomohou předcházet případnému porušení zákonů a tohoto kodexu chování. To zahrnuje zejména školení v oblasti určitých témat a ve vybraných rizikových oblastech. V případě dalších dotazů se může každý zaměstnanec obracet na finančního ředitele své společnosti nebo koncernové divize, na příslušné právní či personální oddělení nebo na členy výboru Compliance Committee. Mimoto zřídila skupina Voith pro případ takových otázek asistenční službu. Příslušné kontaktní údaje a další relevantní informace na téma Compliance jsou uvedeny na intranetové aplikaci skupiny Voith „Compliance“.

### 4.3 Stížnosti a upozornění

Každý zaměstnanec má možnost a právo hlásit skupině Voith porušení kodexu chování nebo případné s tím spojené podezření. Kontaktní osobou v této souvislosti je dle volby zaměstnance jeho přímý nadřízený, příslušný pracovník personálního oddělení, finanční ředitel jeho společnosti, finanční ředitel koncernové divize nebo libovolný člen výboru Compliance Committee. Údaje potřebné ke kontaktování těchto osob budou v rámci koncernu poskytnuty vhodným způsobem všem zaměstnancům, mimo jiné prostřednictvím intranetové stránky „Compliance“.

Zaměstnanec, který na základě konkrétních vodítek v dobré víře dospěje k názoru, že došlo nebo by mohlo dojít k porušení kodexu chování, a který využije svého práva takové porušení nebo podezření skupině Voith oznámit, se nemusí obávat žádné újmy jakéhokoli druhu. Bude-li to nezbytné, přijme skupina Voith v každém jednotlivém případě opatření, aby oznamujícího zaměstnance proti takové újmě ochránila. Je-li to možné a dle zákona přípustné, bude skupina Voith s identitou zaměstnanců, kteří dle těchto ustanovení oznámí porušení kodexu chování nebo související podezření, zacházet důvěrně. Totéž platí pro identitu zaměstnanců, kteří se na objasnění případu porušení kodexu chování nebo souvisejícího podezření budou podílet.

### 4.4 Prováděcí ustanovení

Skupina Voith vydá pro vybrané tematické oblasti tohoto kodexu chování další prováděcí ustanovení. Ta budou řešit a popisovat mimo jiné sporné otázky a povolovací řízení.

Kodex chování (Code of Conduct) skupiny Voith je zveřejněn v různých jazycích. V případě odchylek nebo rozporu mezi různými jazykovými verzemi je směrodatné německé znění.

Aktuální znění naleznete na internetové adrese  
[www.voith.com/compliance](http://www.voith.com/compliance)

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

**VOITH**  
Inspiring Technology  
for Generations