

Codice di comportamento  
del gruppo Voith  
(Code of Conduct)

---

# Indice

<b>Premessa del Management: Agire in aderenza ai valori Voith</b>	<b>3</b>
<b>1. Introduzione e principi generali</b>	<b>4</b>
<b>2. Collaborazione con clienti, fornitori ed altri partner commerciali</b>	<b>5</b>
2.1 Concorrenza leale	
2.1.1 Accordi, cartelli e rinunce alla concorrenza	
2.1.2 Corruzione e subornazione	
2.1.2.1 Offerta e concessione di benefici	
2.1.2.2 Richiesta e accettazione di benefici	
2.1.2.3 Donazioni e sponsorizzazioni	
2.1.3 Brevetti e diritti di proprietà intellettuale	
2.2 Selezione di fornitori e prestatori di servizi	
<b>3. Direzione e dipendenti di Voith</b>	<b>8</b>
3.1 Leadership e cultura della fiducia	
3.2 Tolleranza e pari opportunità	
3.3 Condizioni di lavoro eque	
3.4 Evitare il conflitto di interessi	
3.4.1 Attività secondaria	
3.4.2 Attività in partiti politici	
3.5 Tutela dei beni	
3.6 Utilizzo delle informazioni	
3.6.1 Riservatezza	
3.6.2 Protezione dei dati e sicurezza dell'informazione	
3.6.3 Acquisizione di informazioni di natura riservata	
3.6.4 Correttezza delle Informazioni	
3.7 Salute e sicurezza sul lavoro, tutela ambientale e sostenibilità	
3.8 Qualità	
<b>4. Applicazione del Codice di Comportamento</b>	<b>10</b>
4.1 Compliance Organisation	
4.2 Consulenza	
4.3 Ricorsi ed indicazioni	
4.4 Disposizioni di attuazione	

# Agire in aderenza ai valori Voith

## Cari Dipendenti,

Nel lontano 1927 Voith ha sintetizzato i principi che orientano il proprio comportamento aziendale in questa affermazione: “Nel mondo degli affari è necessario essere etici, rispettabili e onesti. Il fatto che un contraente o un concorrente si comportino in modo scorretto non ci autorizza a venire meno a questa norma di comportamento”.

A tutt’oggi queste parole rappresentano la vera essenza del nostro sistema di valori e ci motivano in ogni nostra azione. I valori Voith definiscono il carattere delle relazioni che stabiliamo con i nostri partner, con i clienti e con i fornitori nonché quelle con i nostri soci, la famiglia Voith. L’onestà delle persone che lavorano in Voith è la base su cui si fonda l’affidabilità, ossia il fondamento della nostra reputazione nel mondo degli affari.

Siamo convinti che l’osservanza e la preservazione dei valori Voith sarà in futuro il fondamento del nostro successo.

Molti anni fa, avendo assunto l’impegno di aderire ad uno standard di comportamento così elevato, abbiamo fissato norme e procedure tali da assicurarne il rispetto a tutti i livelli aziendali. Queste norme e procedure sono continuamente aggiornate e adattate ai requisiti di legge vigenti e sono liberamente accessibili a tutti i nostri dipendenti, ad esempio via Intranet.

Il Gruppo Voith si espande come poche altre imprese. Attualmente ha raggiunto un’ampiezza tale da indurre noi del Mana-

gement, insieme A delle diverse divisioni e delle società operative, a rivedere l’attuale organizzazione nell’ottica del mantenimento dei valori Voith. Abbiamo quindi deciso di istituire un Compliance Comitee la cui funzione, per il futuro, sarà di assicurare il costante adeguamento e l’aggiornamento di queste regole e la loro implementazione senza eccezioni.

Istituendo il Compliance Comitee, il Management dice chiaramente che agire in aderenza ai valori Voith è compito e responsabilità di ciascun collaboratore. Ciò naturalmente presuppone che la nostra dirigenza viva e comunichi questi valori e che sia contestualmente il primo riferimento dei collaboratori per ogni questione relativa.

A tal proposito desideriamo espressamente sottolineare che delitti quali, tra gli altri, la corruzione e la subornazione nei rapporti commerciali nazionali ed internazionali, sono punibili ai sensi del diritto tedesco e secondo la legislazione di molti altri paesi, a prescindere dal fatto che vengano commessi verso funzionari pubblici o privati. Qualsiasi dipendente agisca di tal fatta, non solo corre il rischio di incorrere in procedimenti penali, ma danneggia gravemente gli interessi di Voith e lede la reputazione di Voith e di ogni suoi addetto.

Come membri del Management non tolleriamo quindi alcuna forma di subornazione, corruzione, accordi di cartello, discriminazione o qualsiasi altro tipo di violazioni dei nostri valori fondamentali. Perseguiamo con forza e condanneremo qualsiasi violazione di queste regole di base.



Dr. Hubert Lienhard  
(Presidente e Direttore Generale)



Dr. Toralf Haag  
(Finanza & Controllo)



Bertram Staudenmaier  
(Voith Paper)



Dr. Roland Münch  
(Voith Digital Solutions)



Dr. Uwe Knotzer  
(Voith Turbo)



Uwe Wehnhardt  
(Voith Hydro)

# 1. Introduzione e principi generali

**La fiducia nella nostra azienda da parte dei nostri clienti, della proprietà, dei nostri dipendenti e del pubblico si fonda principalmente sul comportamento di ogni singolo collaboratore. Fondamento di tale fiducia è la costante osservanza della legge e di tutte le nostre norme aziendali (compliance).**

Voith è consapevole della propria responsabilità nei confronti della società e agisce di conseguenza. Riconosciamo che mettersi al servizio del bene comune è un dovere per noi e per i nostri dipendenti. Per questo Voith riassume nel codice di comportamento le norme più importanti valevoli per tutti i collaboratori di Voith in ogni parte del mondo e persegue la cultura dell'onestà e rispettabilità appartenente a Voith da lungo. Il Codice di comportamento costituisce una guida per i dipendenti e li aiuta ad agire nell'ambito delle proprie responsabilità per il bene dell'azienda. Questa responsabilità è, al contempo, diritto e dovere. Ciascun singolo dipendente nell'ambito della propria funzione è tenuto ad assicurarsi che il proprio comportamento sia sempre aderente a quanto riportato nel presente documento. Dalla nostra dirigenza pretendiamo, dovendo essere di esempio, non solo che comunichi queste regole in modo adeguato ma che ne incarni l'essenza e ne esiga il rispetto da parte dei propri collaboratori. I nostri dirigenti sono i primi referenti dei rispettivi collaboratori per ogni questione connessa al codice di comportamento.

Il Codice di comportamento è parte del nostro sistema di gestione dei rischi di amministrazione come sottolineato nella direttiva del Gruppo 03/01 il cui scopo è tutelare Voith e ogni singolo dipendente. Esso descrive uno standard minimo che può essere elevato su base territoriale, secondo quanto previsto dai requisiti di legge locali e dalle consuetudini culturali. Nei casi in cui Voith, in aggiunta al Codice, abbia pubblicato specifiche direttive di gruppo relative a determinate tematiche, queste andranno applicate come disposizioni di attuazione. Le direttive attualmente in vigore sono disponibili alla pagina Intranet "Compliance" e possono essere stampate.

Il presente Codice è valido per tutti i dipendenti del gruppo Voith a livello mondiale. Voith si aspetta che questo codice sia rispettato anche da tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro con Voith (apprendisti, consulenti).

Le disposizioni contenute in questo codice trovano applicazione nel rapporto tra ogni singola società del Gruppo Voith e i relativi collaboratori e non può costituire fonte di costituzione di diritti a favore di terzi. Sulle questioni controverse decide il Compliance Comitee.

Il presente Codice di comportamento sostituisce la precedente direttiva di gruppo 01/07.

## 2. Collaborazione con clienti, fornitori e altri partner commerciali

I nostri clienti, i fornitori e tutti i partner commerciali si aspettano oltre alla qualità dei nostri prodotti e dei nostri servizi anche una elevata professionalità e l'assoluta integrità relazionale. Per questo la correttezza, l'onestà e la trasparenza sono centrali per ogni comunicazione e in tutti i rapporti contrattuali.

### 2.1 Concorrenza leale

Voith osserva le regole di una concorrenza leale e si impegna in ogni modo per preservare un libero mercato in aperta concorrenza, sia su scala nazionale che internazionale. Di conseguenza, Voith rinuncia a qualsiasi commessa che possa essere ottenuta attraverso la violazione delle leggi.

#### 2.1.1 Accordi, cartelli e rinunce alla concorrenza

Tutti i dipendenti sono tenuti ad osservare le leggi contro le restrizioni della concorrenza. E' di conseguenza vietato stipulare con concorrenti accordi formali o informali che costituiscano ostacolo illecito alla concorrenza. Lo stesso dicasi per gli accordi taciti o per i comportamenti adottati consapevolmente. Illecite sono di conseguenza le ripartizioni fra concorrenti di aree o di clienti come anche gli accordi o lo scambio di informazioni su prezzi, rapporti di fornitura, condizioni commerciali, capacità, quote di mercato, margini di profitto, costi, informazioni particolari sui clienti ovvero contenuti di offerte o comportamenti.

Nell'eventualità in cui Voith raggiunga una posizione di mercato dominante, essa non potrà essere sfruttata in modo illegale.

Ogni proposta di accordo con concorrenti che si ipotizza di stipulare va preventivamente presentata al competente ufficio legale per la relativa verifica e al CFO del gruppo per la relativa approvazione. Se l'ufficio legale è del parere che l'accordo non può essere stipulato, il relativo CFO non può approvarlo. In questo caso la questione va sottoposta al Compliance Comitee.

## **2.1.2 Corruzione e subornazione**

Voith non tollera alcuna forma di corruzione o subornazione. Tutte le attività aziendali vanno esercitate con spirito e comportamento onesto e responsabile. Sin dal 2001 abbiamo riconosciuto e sottoscritto la direttiva di comportamento della Camera di Commercio Internazionale (ICC) per la lotta alla corruzione nelle relazioni commerciali nella versione del 1998.

### **2.1.2.1 Offerta e concessione di benefici**

Nel mercato contiamo sulla qualità e capacità dei nostri prodotti e servizi. Sono quindi vietati tutti quegli accordi e quelle convenzioni accessorie con cui direttamente o indirettamente si garantiscano benefici ad individui o organizzazioni con riferimento all'aprontamento, all'assegnazione, all'approvazione, all'implementazione o al pagamento di commesse. Ciò si applica in particolar modo agli accordi con partner commerciali, i loro dipendenti e funzionari ed anche ogni altro terzo. Lo stesso dicasi per i benefici relativi a procedure con enti pubblici. Si ritengono benefici illeciti sia i pagamenti in denaro sia la concessione di beni. La concessione di benefici ad un individuo può essere illecita anche se il beneficio viene garantito in modo indiretto; costituisce beneficio indiretto anche la prestazione corrisposta ad un familiare della persona ovvero la prestazione (per es. una elargizione) a terzi dai quali, la persona riceve un beneficio in forma di miglioramento della sua posizione sociale o politica.

Regali e inviti sono leciti solo se il valore, la portata finanziaria e ogni altro aspetto è talmente modesto da essere inidoneo ad influenzare le azioni o le decisioni del percettore ovvero determinarne una obbligata dipendenza.

In occasione di inviti ad eventi va inoltre prestata attenzione affinché siano usuali nell'ambiente o adeguati per tipologia e importanza o con una evidente correlazione alla attività lavorativa. Nei confronti di funzionari pubblici è necessario applicare standard particolarmente severi. I doni in denaro sono in ogni caso vietati.

I compensi a provvigione o in forma similare che vengono elargiti a terzi, in particolare rappresentanti, mediatori, consulenti o altri intermediari devono stare in rapporto adeguato e plausibile al lavoro eseguito. Tali compensi vanno determinati in modo tale da evitare il dubbio che vengano utilizzati per aggirare le predette norme al fine di procurare un indebito beneficio. Gli accordi con rappresentanti, mediatori, consulenti e altri intermediari, incluse tutte le successive variazioni, devono essere integralmente stipulati per iscritto e devono obbligare il contraente contrattuale ad osservare costantemente i principi summenzionati e a non incorrere nella subornazione. Detti accordi necessitano della preventiva approvazione del CFO di ciascuna divisione del Gruppo Voith.

### **2.1.2.2 Richiesta e accettazione di benefici**

I doni di partner commerciali sono in certa misura usuali ma possono danneggiare la reputazione della nostra impresa o determinare conflitti di interessi. Per questa ragione ai nostri dipendenti è tassativamente proibito richiedere o accettare benefici personali come per esempio servizi o inviti inappropriati, per se o per persone o istituzioni a se prossime. Costituiscono un'eccezione i doni occasionali di valore modesto. I doni in denaro sono in linea generale inaccettabili. Le offerte di doni o benefici devono essere rifiutate e riferite al superiore gerarchico. Per il resto trovano applicazione le regole riportate al punto 2.1.2.1.

### **2.1.2.3 Elargizioni e sponsorizzazioni**

A Voith vengono rivolte richieste di elargizioni da differenti organizzazioni e istituzioni. Le elargizioni devono essere fatte in modo trasparente e cioè devono essere noti sia il percettore che la causale. Non sono ammessi pagamenti su conti correnti personali. Non vanno eseguite elargizioni ad organizzazioni la cui reputazione può essere dannosa. Se si effettuano elargizioni ci si deve altresì accertare che siano osservate le regole previste ai precedenti punti 2.1.2.1 e 2.1.2.2; ciò vale in particolar modo in caso di elargizioni corrisposte nell'immediatezza temporale o causale di commesse. Elargizioni di qualsivoglia natura a partiti politici necessitano dell'approvazione del Management.

Per le sponsorizzazioni deve sussistere una ragionevole relazione tra il valore del sostegno e la prestazione convenuta come contropartita.

Per il resto la direttiva di gruppo 01/08 (elargizioni e sponsorizzazioni) contiene ulteriori dettagli regolamentari.

### **2.1.3 Brevetti e diritti di proprietà intellettuale**

Per mantenere la nostra capacità competitiva è di fondamentale importanza il costante sviluppo della nostra tecnologia interna attraverso invenzioni e miglioramenti del nostro know-how. Tutelare la nostra tecnologia attraverso la costituzione di diritti di proprietà intellettuale sta diventando quindi sempre più importante.

E' fatto quindi divieto a tutti i collaboratori di cedere a terzi in qualsiasi forma scoperte o segreti aziendali. Tutti i collaboratori devono rispettare i validi diritti di proprietà intellettuale di terzi. A nessun collaboratore è consentito farsi depositario di segreti di terzi o di impiegarli in modo non autorizzato.

Le particolarità sono contenuti nella direttiva di gruppo 03/06 (Tutela delle Tecnologie utilizzate dal Gruppo Voith).

## **2.2 Selezione di fornitori e fornitori di servizi**

Voith esamina le offerte dei suoi fornitori con lealtà e senza pregiudizio. L'esame, la decisione, l'assegnazione e lo sviluppo di una commessa devono fondarsi su dati oggettivi e trasparenti. E' vietata l'indebita preferenza o l'indebito impedimento di fornitori.

Nella scelta dei partner commerciali Voith richiede che anche i partner osservino i valori menzionati in questa direttiva. La violazione da parte di un partner può determinare la cessazione del rapporto.

## 3. Direzione e dipendenti Voith

**Per il mantenimento nel tempo del successo di una impresa, produttività ed umanità sono congiuntamente indispensabili. Il successo economico di Voith può essere garantito solo attraverso i collaboratori impegnati in ogni parte del mondo.**

### 3.1 Leadership e cultura della fiducia

Ogni collaboratore è tenuto al rispetto del presente codice e per la sua osservanza il personale direttivo deve dare l'esempio. Nell'ottica della cultura della fiducia coltivata in Voith, il personale direttivo è responsabile affinché, nell'ambito dei rispettivi settori, non si verifichi alcuna delle violazioni al presente codice che con adeguato controllo si sarebbero potute evitare o rendere più difficile.

### 3.2 Tolleranza e pari opportunità

Voith osserva in ogni parte del mondo i diritti fondamentali della persona. Operando come impresa globale lavoriamo con collaboratori e partner commerciale di ogni nazionalità, cultura e mentalità. Non tolleriamo trattamenti differenziati (discriminazione), la molestia e il discredito. In particolare, non tolleriamo discriminazioni in ragione della razza o della origine etnica, del sesso, della religione, della visione del mondo o del convincimento politico, dell'età o dell'orientamento sessuale.

### 3.3 Condizioni di lavoro eque

Voith retribuisce i suoi dipendenti in modo equo e offre condizioni di lavoro adeguate in aderenza alle disposizioni di legge. Rifiutiamo ogni forma di lavoro forzato e minorile come anche ogni ostacolo ad una corretta rappresentanza degli interessi dei lavoratori.

### 3.4 Evitare il conflitto di interessi

Per Voith è importante che i dipendenti operino in assenza di conflitti di interesse e lealtà. Si può incappare in siffatti conflitti quando per esempio si concludono affari tra aziende imprese del gruppo Voith e collaboratori o loro familiari. Affari di questo tipo vanno preventivamente resi noti al superiore gerarchico.

#### 3.4.1 Attività secondaria

L'accettazione di una attività secondaria va preventivamente autorizzata, in forma scritta, dalla rispettiva direzione e dal responsabile del personale; gli amministratori devono richiederla al consiglio direttivo.

#### 3.4.2 Attività politiche

Voith non partecipa all'attività di partiti politici. Ai collaboratori non sarà tuttavia mai impedito di prendere parte, durante il tempo libero ed in modo rispettoso, ad attività politiche. Approviamo espressamente l'impegno dei nostri collaboratori in attività civiche, sociali e benefiche. I collaboratori che si impegnano in queste attività, agiscono come persone private. Ciò non di meno, devono svolgerle in maniera tale da evitare l'insorgere di conflitti di interesse in ambito lavorativo.

### 3.5 Tutela dei beni

Voith richiede ai propri collaboratori di tutelare i beni materiali e immateriali dell'impresa. Tali beni comprendono, tra gli altri, gli immobili, i beni aziendali, le scorte; i titoli e il denaro contante; gli arredi e le forniture per ufficio; i sistemi informatici e i software come anche i brevetti, i diritti sui marchi e il know-how. I reati quali la truffa, il furto, l'appropriazione indebita e riciclaggio di denaro saranno perseguiti penalmente. In ordine alla valutazione dei rischi aziendali, si rinvia alla direttiva di gruppo 03/01 (gestione dei rischi e della qualità).

I macchinari e le attrezzature possono essere utilizzati unicamente per scopi di lavoro a meno che l'uso privato non sia espressamente autorizzato. Per l'utilizzo di internet va sempre evitato che si scarichino o trasmettano informazioni che possano istigare l'odio razziale, inneggiare alla violenza ed altri crimini ovvero risultare di contenuto offensivo.



## 3.6 Utilizzo delle informazioni

L'utilizzo delle informazioni aziendali presuppone che i collaboratori agiscano con adeguata accortezza.

### 3.6.1 Riservatezza

Sulle questioni interne all'azienda che non vengono rese pubbliche, va mantenuta la riservatezza. Ciò vale anche per le invenzioni e ogni sorta di know-how. Questi elementi essenziali per il successo duraturo del gruppo Voith e garanzia del suo futuro. Ne consegue che ai collaboratori è fatto divieto di trasmettere a terzi, in qualsiasi forma, nuove scoperte o segreti aziendali. Ciò vale anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro.

### 3.6.2 Protezione dei dati e sicurezza dell'informazione

Lo scambio elettronico di informazioni a livello globale è elemento decisivo per l'efficienza della collaborazione e per il successo dell'attività. I vantaggi della comunicazione elettronica comportano tuttavia rischi relativi alla protezione e alla sicurezza dei dati. Per questo i documenti di lavoro e i supporti informatici vanno protetti contro l'accesso da parte di terzi. Una adeguata protezione è mansione tanto del personale direttivo quanto di ogni singolo collaboratore nonché funzione preminente della direzione informatica.

Ulteriori dettagli sono reperibili nella direttiva di gruppo 01/03 (Sicurezza delle informazioni e Protezione dei dati).

### 3.6.3 Acquisizione di informazioni di natura riservata

L'acquisizione di informazioni interne non può essere utilizzata a vantaggio personale o di terzi. Lo stesso dicasi per la indebita divulgazione di tali conoscenze.

### 3.6.4 Correttezza delle informazioni

All'atto della stesura di rapporti scritti o della produzione di relazioni orali ad uso interno od esterno, i dipendenti sono tenuti a dichiarare il vero. E' vietata ogni manipolazione di contenuti.

## 3.7 Salute e sicurezza sul lavoro, tutela ambientale e sostenibilità

La tutela dell'incolumità e della salute dei propri collaboratori come la gestione responsabile di risorse è per Voith naturale priorità. E' compito di ciascun collaboratore prevenire pericoli alla persona sul luogo di lavoro, minimizzare i danni ambientali e utilizzare le risorse in modo consapevole. Per lo sviluppo e la produzione dei nostri prodotti ci atteniamo ai principi di sostenibilità e compatibilità ambientale.

Ulteriori dettagli in materia di tutela ambientale sono rinvenibili nella direttiva di gruppo 01/02 e in materia di salute e sicurezza del lavoro nella direttiva 01/06.

## 3.8 Qualità

Il successo di mercato dei nostri prodotti e dei nostri servizi è indissolubilmente legato alla loro qualità. Noi esigiamo il massimo in termini di creatività, abilità e attenzione da parte dei nostri collaboratori fornendo, così prova ai clienti e a terzi del nostro mantenimento di standard elevati.

Non tolleriamo comportamenti che intenzionalmente o colposamente determinano una riduzione della qualità.

## 4. Applicazione del Codice di Comportamento

### 4.1 Compliance Organisation

Voith ha istituito un Compliance Comitee il cui compito è vigilare sull'applicazione ed osservanza del Codice di Comportamento.

Coerentemente con l'organizzazione del rischio gestionale presso Voith, (direttiva di gruppo 03/01) i CFO di ogni divisione sono i referenti per la compliance ed hanno il compito di far applicare il codice di comportamento. All'interno delle singole società del gruppo Voith la mansione è espletata dai relativi CFO ovvero dal membro dell'organo direttivo nominato dal CFO della divisione di competenza.

### 4.2 Consigli

Voith mette a disposizione dei propri collaboratori adeguate informazioni che possano essere di ausilio per evitare di incorrere in violazioni di legge e del presente Codice di Comportamento. Dette informazioni comprendono in particolare sessioni formative su specifiche tematiche e su aree di rischio predeterminate. Se permangono quesiti, ciascun collaboratore può rivolgerli al CFO della società cui appartiene o della sua divisione ovvero al responsabile dell'ufficio legale o del personale o ai membri del Compliance Comitee. Voith ha inoltre istituito per tali quesiti uno sportello informativo. I relativi dati di contatto ed ulteriori informazioni di rilievo in materia di compliance sono disponibili sull'applicazione Intranet "Compliance" di Voith.

### 4.3 Ricorsi e indicazioni

Ciascun collaboratore ha la facoltà di riferire a Voith una violazione al Codice di Comportamento o casi sospetti di violazioni. A discrezione del collaboratore, il referente può essere il suo diretto superiore gerarchico, il responsabile del personale di competenza, il CFO della società cui appartiene, il CFO della divisione del gruppo ovvero ogni membro del Compliance Comitee. I dati necessari per prendere contatto con i referenti saranno messi a disposizione a livello di gruppo tramite idonei canali, tra cui la pubblicazione nella pagina Intranet "Compliance".

Se un collaboratore in base a elementi concreti, ritiene in buona fede di trovarsi di fronte ad una violazione del Codice di Comportamento o che siffatta violazione potrebbe accadere e intende avvalersi della facoltà di riferire a Voith la violazione o il sospetto di una violazione, non deve temere alcuna forma di pregiudizio. In ogni singolo caso Voith attuerà le misure necessarie a proteggere il relazionante da ogni sorta di svantaggio. Per quanto possibile e legalmente lecito, Voith tratterà con riservatezza l'identità del collaboratore che in aderenza alle prescrizioni qui stabilite riferisce di una violazione al Codice di Comportamento o del sospetto di una violazione. Lo stesso dicasi per l'identità dei collaboratori che si adopereranno per l'accertamento della violazione o la verifica del sospetto di violazione al Codice di Comportamento.

### 4.4 Disposizione di attuazione

Voith emanerà specifiche disposizioni di attuazione relative alle tematiche del Codice di Comportamento prescelte. Esse conterranno e descriveranno tra l'altro, le questioni e le procedure di approvazione.

Il Codice di Comportamento (Code of Conduct) del gruppo Voith è disponibile in più lingue. In caso di discrepanze o incoerenze tra le varie versioni prevarrà quella in tedesco.

L'ultima versione è disponibile in Internet cliccando sul link sotto riportato:

[www.voith.com/compliance](http://www.voith.com/compliance)

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

**VOITH**  
Inspiring Technology  
for Generations